

第3次矢巾町男女共同参画プラン (素案)

令和7年12月

矢巾町

目 次

第1章 総論 · · · · ·	1
1. 計画の策定にあたって · · · · ·	1
(1) 計画策定の趣旨 · · · · ·	1
(2) 計画の位置づけ · · · · ·	2
(3) 計画の期間 · · · · ·	2
2. 男女共同参画を取り巻く現状 · · · · ·	3
1 社会情勢の変化 · · · · ·	3
2 アンケート調査結果 · · · · ·	4
第2章 基本構想 · · · · ·	10
1. 基本理念 · · · · ·	10
2. 基本目標 · · · · ·	11
1. 男女共同参画の理解促進 · · · · ·	12
2. 様々な分野における女性の参画拡大と活躍推進 · · · · ·	15
3. 安心安全な暮らしの実現 · · · · ·	19
4. 多様性の尊重とあらゆる暴力の根絶 · · · · ·	23
第3章 計画の推進 · · · · ·	26
1. 推進体制の整備	
2. 計画の進行管理	
3. 他の自治体等との連携	
新矢巾町男女共同参画プラン 指標一覧 · · · · ·	27

資料編

資料 1	矢巾町男女共同参画基本計画策定に係るアンケート調査結果	29
資料 2	男女共同参画関係年表	65
資料 3	男女共同参画基本法	72
資料 4	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	80
資料 5	岩手県男女共同参画基本条例	99
資料 6	矢巾町男女共同参画推進懇話会設置要領	104
資料 7	矢巾町男女共同参画本部設置要綱	106
資料 8	矢巾町男女共同参画推進懇話会委員名簿	109
資料 9	矢巾町男女共同参画本部員名簿	110
資料 10	プランの策定経緯	111

第1章 総論

1. 計画の策定にあたって

(1) 計画策定の趣旨

矢巾町では、平成18年3月に「田園都市やはば 男女共同参画プラン」（平成18年度～平成27年度）、平成28年3月に「田園都市やはば 第2次男女共同参画プラン」（平成28年度～令和7年度）を策定し、男女共同参画推進に関する様々な施策や事業を推進してきました。

現行の第2次男女共同参画プランは令和7年度で最終年度を迎えますが、人口減少・高齢化の一層の進行や世帯構成の変化、就業・生活の在り方の変化、人々の生活を脅かす大規模災害の発生や新たな感染症の発生流行、多様性や人権に対する意識の変化、性的指向¹及びジェンダー・アイデンティティ²の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（以下「L G B T理解増進法」という。）の施行など社会情勢が大きく変化し、それらに対応するためにはますます男女共同参画や女性活躍の視点が必要不可欠になっています。

また、国においては、「①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」、「②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」、「③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」、「④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会」を目指すべき4つの社会とする「第6次男女共同参画基本計画」が令和7年度中に閣議決定される見込みになっています。

さらに、県においては、「一人ひとりが認め合い、支え合い、自分らしく生きられる いわて」を基本目標とし、「Ⅰ男女が共に活躍できる社会づくり」、「Ⅱ働く女性の活躍の推進」、「Ⅲ誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり」、「Ⅳ男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の4つを施策の基本的方向とした「いわて男女共同参画プラン（2026～2030）」が令和7年度中に策定される見込みになっています。

このような状況を踏まえ、町民誰もが多様性とお互いの人権を尊重し、あらゆる分野において男女共に参画し活躍することが特別ではない当たり前のことと認める矢巾町を目指すために、新たな計画を策定することとしました。

(2) 計画の位置づけ

この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく計画であり、また、第8次矢巾町総合計画における施策の柱「誰一人取り残さない社会を目指すまちづくり」の実現に向けて施策の推進を図るとともに、関連する各種計画との整合性に配慮し、国の「第6次男女共同参画基本計画」、県の「いわて男女共同参画プラン（2026～2030）」も勘案しています。

(3) 計画の期間

計画の期間は、国の「第6次男女共同参画基本計画」や県の「いわて男女共同参画プラン（2026～2030）」と同様、令和8年度から令和12年度までの5年間とし、国内外の動向や社会情勢の変化に対応し必要に応じて見直すこととします。

¹ 性的指向：人の恋愛・性愛の対象がどのような性別に向いているかを示す概念です。そして、性の指向は人によって一様ではありません。異性を好きになる人、同性を好きになる人、好きになる相手の性別を問わない人、男性・女性どちらに対しても恋愛感情をあまり抱かないという人もいます。

² ジェンダーアイデンティティ：ジェンダーアイデンティティ（gender identity）とは、自分のことをどう捉えているか（男性、女性、またはそれ以外のジェンダーと自認すること）であり、これは身体的性別と一致するとは限りません。

2. 男女共同参画を取り巻く現状

1 社会情勢の変化

(1) 人口減少・高齢化の一層の進行と世帯構成の変化

本町の総人口は、令和元年の岩手医科大学附属病院開院などを背景に人口増加が進み、令和2年の国勢調査では初めて人口が28,000人を超えるに至りました。しかしながら、令和5年時点では人口が減少傾向にあり、今後新たな宅地開発によって一定の転入増加は期待できるものの、令和10年頃からは再び人口減少が見込まれます。

また、老人人口（65歳以上）は昭和55年から増加傾向が継続しております、高齢化が一層進行しています。

さらに、世帯当たり人員数は、年々減少傾向が続いています。

(2) 就業や生活の在り方の変化

人口減少や高齢化の進行、世帯当たり人員数の減少等に伴い、産業の担い手としての女性の就業や、子育て、介護などと仕事を両立できる環境の整備がより一層必要となっています。

(3) 大規模自然災害の発生や新たな感染症の流行

東日本大震災以降も、県内では山林火災など大規模な自然災害が発生し、今後も発生が予測されているとともに、新型コロナウイルス感染症が大流行するなど、人々の生活を脅かす新たな脅威に対する対応が求められています。こういう危機的な状況の中で、家事、育児、介護等の負担がより一層女性に集中し、深刻な困難に陥ることのないよう、平常時から男女共同参画の視点が重要となっています。

(4) 多様性や人権に対する意識の変化

多様性や人権に対する意識の変化に伴い、年齢、国籍、多様な性の在り方など多様性を尊重する社会、ハラスメント³の防止など人権を尊重する社会の実現が求められています。

また、LGBT理解増進法の施行により、市町村は、多様な性の在り方に関する住民の理解の増進に関する施策の実施に努めものとされています。

³ ハラスメント：人を悩ませる「嫌がらせ」のことで、受け手が「不快・つらい」「苦痛」「意に反する」と感じる他者からの言動や行為を指す。代表的なものに「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「アルコール・ハラスメント」「マタニティー・ハラスメント」等があり、人間関係の優位性を利用した人権侵害である。

2 アンケート調査結果

本町では、男女共同参画計画の策定の基礎資料とするため、令和7年7月から8月にかけて、町内に在住する18歳以上の男女1,400名を無作為に抽出し住民アンケートを実施しました。

「矢巾町男女共同参画基本計画策定に係るアンケート調査」

○実施期間：令和7年7月29日から同年8月29日まで

○対象者：町内に在住する満18歳以上の男女

○対象者数：満18歳～20代 男女 各100名

30代 男女 各100名

40代 男女 各100名

50代 男女 各100名

60代 男女 各100名

70代 男女 各100名

80代以上 男女 各100名

合計 1,400名

○対象者の選定：電算処理による無作為抽出

○調査方法：令和7年7月29日に対象者宛に調査票を郵送。回答票と返信用封筒を同封し、回答者からの郵送にて回収するほかGoogleフォームによるウェブ回答も採用。

結果、411名からの回答があり、回収率は29.4%となりました。

男女別に見ると、男性対象者700名に対し、回答者201名(28.7%)、女性対象者700名に対し、回答者210名(30.0%)となっています。

調査結果の主な内容について、項目ごとに分析した結果は次のとおりです。

調査結果については、資料編の矢巾町男女共同参画基本計画策定に係るアンケート調査結果をご確認ください。

男女共同参画について

- 「男女共同参画社会⁴」という言葉の認知度については、「言葉も意味も知っている」(51.1%)、「言葉は知っているが、意味は知らない」(26.9%)と合わせて78.0%となっており、平成27年調査(73.8%)と比較し若干増加していますが、「言葉も意味も知らない」が21.2%だったことから、今後も継続して浸透を図っていく必要があります。
- 日常的な家事の役割分担については、平成27年調査と比較し「主に妻が行う」が各項目とも減少している一方、「主に夫が行う」、「夫婦で同程度に分担して行う」が概ね増加しており、少しずつ意識の変化が見られます。

しかしながら、「主に妻が行う」が、「主に夫が行う」、「夫婦で同程度に分担して行う」の合計を上回っていることから、固定的性別役割分担意識⁵が未だ残っている側面もあります。
- 男女の平等意識については、不平等を感じている人は、男性(43.4%)、女性(63.2%)と男女ともに最も多くなっていますが、平成27年調査(男性(51.7%)、女性(56.0%))と比較し、男女の意識の違いが大きくなっています。
- 男女の不平等を感じる分野では、「社会通念や慣習」、「就労機会・職業生活」の順に多くなっており、平成27年調査と同様の傾向となっています。
- 職場環境で感じる男女の不平等については、平成27年調査と比較し各項目とも減少しており、一定の改善が図られていることが読み取れます。
- 仕事に対するやりがいについては、「やりがいを感じる」(21.7%)、「それなりにやりがいを感じる」(47.4%)と合わせて69.1%となっていますが、男性(65.9%)、女性(72.3%)であり女性の方がより仕事に対してやりがいを感じているといえます。

⁴男女共同参画社会：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。(男女共同参画基本法第二条)

⁵固定的性別役割分担意識：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関わらず、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こと。

男女間の暴力について

- DV（ドメスティックバイオレンス）⁶ という言葉の認知度については、「言葉も意味も知っている」（91.8%）、「言葉は知っているが、意味は知らない」（7.2%）と合わせて 99.0%となっており、広く浸透していると言えます。
- 「実際にDVを受けたことがある方」は全体の約 33%で、そのうち誰かに相談したかについては、「知人・友人」（24.8%）、「家族」（19.3%）の順に多くなっていますが、「警察」（5.5%）、「町外の相談窓口」（1.8%）、「町役場」（0.9%）は少なく、また、「相談しなかった」が 41.3%となっていることから、公的な相談窓口が周知されていないことや相談しやすい環境となっていないと感じていることがうかがえます。

⁶DV（ドメスティック・バイオレンス）：配偶者（離別した配偶者を含む）、内縁関係、生活の根拠を共にする交際相手などから受ける暴力のこと。殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉による精神的暴力、性的暴力、社会的暴力などいろいろな形で身近に存在する。

固定的性別役割分担意識について

- 夫（男性）は外で働き、妻（女性）は家庭を守るべきであるという考え方については、「反対」（24.4%）、「どちらかといえば反対」（15.9%）と合わせて40.3%である一方、「賛成」（2.2%）、「どちらかといえば賛成」（12.7%）と合わせて14.9%となっており、平成27年調査では「賛成」、「どちらかといえば賛成」と「反対」、「どちらかといえば反対」ともどちらもほぼ同じ約25%だったことと比較すれば、固定的性別役割分担意識が変化してきていると言えます。

また、男女別では、男性が「反対」（17.8%）、「どちらかといえば反対」（15.2%）と合わせて33%で、女性が「反対」（30.7%）、「どちらかといえば反対」（16.5%）と合わせて47.2%となり、女性の方がこの考え方に対する抵抗があることが見えてきます。

- 男女が共に「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の両立を可能とするためには、特にどのようなことが必要かについては、「給与・仕事内容等の労働条件面」、「育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境の整備」、「柔軟な勤務制度の導入」の順に多くなっています。仕事をするうえでの条件面の整備が特に求められています。

女性と職業について

- 女性が職業を持つことについては、「職業を持つ方がよい」との回答が80.9%となっており、平成27年調査（68.9%）と比較して増加しています。
- 女性が仕事と育児・介護等を両立していくために必要と考えることについては、「職場の理解と協力」が最も多く、次いで「労働時間の短縮・選択制」の順となっており、制度を利用するための条件整備が最も重要なと言えます。
- 現在の社会は女性が働きやすい状況にあるかについては、「大変働きやすい状況にあると思う」（3.3%）、「ある程度大変働きやすい状況にあると思う」（41.0%）と合わせて44.3%である一方、「働きやすい状況にないと思う」（5.3%）、「あまり働きやすい状況にないと思う」（18.7%）と合わせて24.0%となっています。また、平成27年調査では、「大変働きやすい状況にあると思う」（2.3%）、「ある程度働きやすい状況にあると思う」（30.8%）と合わせて33.1%で、「働きやすい状況にないと思う」（7.6%）、「あまり働きやすい状況にないと思う」（26.5%）と合わせて34.1%とほぼ同じとなっており、この状況と比較しても、働きやすい状況にあると考えている方が増えていると言えます。
- 働きやすい状況にあると感じる理由については、「育児休暇制度等の普及啓発や拡充がある」、「労働時間の短縮・選択ができる」、「職

場の理解と協力がある」の順に多くなっています。

- 女性が職業生活について活躍するために重要な事項については、「女性活躍に取り組む企業・職場に対する支援」が最も多く、次いで「就業に関する相談体制の充実」、「就業に関する情報提供の充実」の順になっています。

社会の方針決定等への参画について

- 女性の社会進出が進まない原因については、「女性自身の自由な時間が少ない（忙しい）」がもっと多く、次いで「女性自身が役職に対する関心やチャレンジ精神がない」、「男性がなるほうがいい（なるものだ）と思っている人が多い」、「女性の登用に対する意識や理解が足りない」の順になっています。女性が政策決定に参加することの重要性や必要性についての理解を促進するとともに、家事を主に妻が行っている、女性が家事と仕事を両方こなしているという回答が多いことから、家事の役割分担を進めることが女性の社会進出につながることが考えられます。
- 男女があらゆる分野において参画することができる社会を実現するために重要なことについては、「女性の積極的な登用」が最も多く、次いで「制度の制定や見直し」、「企業・職場への周知・啓発」となっています。

社会活動の参加について

- 仕事や学業以外に活動をしている人は 67.9%となっており、「スポーツ、趣味、教養などのサークル・グループ活動」が最も多く、次いで「ボランティア活動」、「コミュニティ会議などの地域活動」となっています。
- 社会活動にもっと参加するために必要なことについては、「関心と意欲を持つ」、「参加するきっかけ」の順に多くなっており、様々な活動に関する情報提供が重要になっています。

多様性や人権の尊重について

- L G B T Q⁷やセクシャルマイノリティ⁸という言葉の認知度については、「言葉も意味も知っている」(67.0%)、「言葉は知っているが、意味は知らない」(20.3%)と合わせて 87.3%となっており、ある程度浸透していると言えますが、今後も継続して浸透を図っていく必要があります。
- パートナーシップ制度⁹の認知度については、「言葉も意味も知っている」(51.6%)、「言葉は知っているが、意味は知らない」(33.4%)と合わせて 85.0%となっています。一方、矢巾町がパー

トナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を始めたことを知らない人は 71.8%に上ることから、矢巾町パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度¹⁰の周知が不足していると言えます。

- 多様性を尊重する社会が望ましいかについては、「そう思う」(29.5%)、「どちらかと言えばそう思う」(40.6%)と合わせて70.1%となっており、「そう思わない」(10.3%)、「どちらかと言えばそう思わない」(9.1%)と合わせた19.4%を上回っています。
- ハラスメントを防止するために重要なことについては、「企業・職場への周知・啓発」が最も多く、次いで「相談対応事業の充実」、「学校での教育」の順となっています。

⁷ L G B T Q+：セクシュアルマイノリティ（性的少数者）を代表するレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョンングの5つの頭文字を取った言葉に、「+（プラスアルファ）」を付けた通称。

⁸ セクシャルマイノリティ：セクシュアル・マイノリティとは、同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人など、セクショナリティ（性のあり方）において少数派とされる人々のこと。

⁹ パートナーシップ制度：お互いに人生のパートナーとすることを誓い合った二人について、自治体がその誓約を受理したことを証する制度。

¹⁰ 矢巾町パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度：矢巾町は、多様な個性や生き方を尊重するまちづくりを目指し、令和5年10月2日から「矢巾町パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を導入しています。

第2章 基本構想

1. 基本理念

男女共同参画社会の形成と女性の活躍推進という男女共同参画プランの目指すべき方向が実現されたまちの姿を基本理念とし、次のとおりとします。

「性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、
あらゆる分野において誰もが躍動できる、
いきいきと活力に満ちたまちへ」

2. 基本目標

基本理念の実現に向け、次の4つの基本目標を掲げて計画を推進します。

	基本目標	施策の方向性
I	男女共同参画の理解促進	(1) 男女共同参画に関する情報提供・啓発 (2) 幅広い年代に対する教育と学習の推進
II	様々な分野における女性の参画拡大と活躍推進	(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 多様な働き方の促進と ワーク・ライフ・バランス ¹¹ の推進 (3) 女性の職業生活における活躍推進
III	安心安全な暮らしの実現	(1) 生活上の困難に対する支援の推進 (2) 子育て・介護支援の拡充 (3) 生涯にわたる健康支援 (4) 防災における男女共同参画の推進
IV	多様性や人権の尊重と あらゆる暴力の根絶	(1) 多様性や人権を尊重する意識づくり (2) あらゆる暴力を許さない環境整備と 暴力根絶への理解促進

¹¹ ワーク・ライフ・バランス：仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方が選択・実現できる社会」。（「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より）

施策の基本目標ごとに定めた施策の方向性に沿って、次の内容を中心とした施策の展開を図っていきます。

【基本目標 I. 男女共同参画の理解促進】

家庭や地域において男女共同参画を推進するためには、あらゆる世代が男女共同参画の意義やその必要性について理解し、それぞれの立場で男女共同参画の視点に立った行動をとることが重要です。そのために、男女共同参画についてあらゆる世代に対する理解促進に努めます。

（1）男女共同参画に関する情報提供・啓発

令和7年7月から8月にかけて実施したアンケート調査結果によると、「男女共同参画社会」という言葉も意味も知っている人の割合は、51.1%にとどまり、まだまだ理解されていないのが現状です。

また、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス¹²（無意識の偏見）が未だ根強く残っていることも課題です。

男女共同参画についてより多くの人に知ってもらい、男女双方の関心や意識の向上を図るため、広く町民に対して情報提供・啓発に努めます。

【主な取り組み内容】

- 町広報紙やホームページはもとよりSNSなど各種広報媒体を活用した情報提供を行います。
- 男女共同参画コーナーを常設し関連するリーフレット等がいつでも手にとれるようにするほか、パネル展示や関連書籍の紹介を行います。
- 庁舎内や地域で開催される様々な会議やイベント等において、リーフレット配布等による情報提供、啓発活動を行います。

【主要指標と目標値】

指標	基準値 (R7.11月時点)	最終目標値 (R12到達)	担当課
男女共同参画コーナーのパネル展示回数	1回/年	3回/年	文化スポーツ課
男女共同参画という言葉と意味を知っている人の割合	51.1%	70.0%	文化スポーツ課
男女共同参画に関する情報提供や広報誌等への掲載	1回/年	3回/年	文化スポーツ課

¹²アンコンシャス・バイアス：過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気が付かないうちに身についたものの見方やとらえ方の偏り。日本語では「無意識の偏見」と訳されることが多い。

（2）幅広い年代に対する教育と学習の推進

男女共同参画を推進するためには、家庭や学校において、人格形成の基礎となる幼少期から発達段階に応じた意識づけやその重要性について教育することが必要です。また、生涯学習の場などを通じて、男女共同参画の推進が男女双方にとって有意義であることについて啓発する必要があります。

「教育・仕事・老後」という単線的な人生設計ではなく、人生ステージに応じた様々な学び方、働き方、生き方を選択できるよう、男女共同参画の視点を踏まえた教育と学習機会の推進に取り組みます。

【主な取り組み内容】

- 男女共同参画の取組を進める拠点となる岩手県男女共同参画センター¹³との連携を強化し、同センターが開催するオンラインセミナーや出前講座、男女共同参画サポーター¹⁴養成講座について広く周知し、特に若い世代や男性等を中心とした多くの町民の参加を促します。
- 男女共同参画に関する出前講座のメニュー化と実施に向けた周知活動に取り組みます。
- 学校教育においては、男女混合名簿の使用や男女平等の意識を高める教育、多様な職業を理解する活動など学校教育の場における男女共同参画に関する学習の推進を呼びかけます。
- SDGs¹⁵（持続可能な開発目標）では、2030年までに達成すべき17の目標を掲げており、そのうちのゴール5ではジェンダー¹⁶平等（男女共同参画）と女性のエンパワーメント¹⁷（女性の地位向上、女性活躍）が謳われています。このことから、SDGsを学習することは男女共同参画社会の実現に向けた理解促進につながるため、出前講座のメニュー化と実施に向けた周知活動に取り組みます。

【主要指標と目標値】

指 標	基 準 値 (R7.11月時点)	最 終 目 標 値 (R12到達)	担 当 課
岩手県男女共同参画サポーターの認定者数【累計】	累計40人	累計50人	文化スポーツ課
岩手県男女共同参画サポーターの活動支援回数	1回/年	2回/年	文化スポーツ課
男女共同参画に関する学習を実施した町立学校数	6校中6校	6校中6校	学校教育課

¹³ 岩手県男女共同参画センター：男女共同参画推進の拠点施設として、平成 18 年度にいわて県民情報交流センター（アイーナ）内に設置。県民を対象とした男女共同参画に関する情報提供、学習、相談、交流事業を実施している。

¹⁴ 男女共同参画サポーター：地域において男女共同参画を推進するため、平成 12 年度から市町村の推薦を受けて岩手県が養成しているもの。岩手県が実施している男女共同参画サポーター養成講座の修了者が認定を受ける。

¹⁵ SDGs：SDGs（エス・ディー・ジーズ）とは、**Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）**の略で、2015 年に国連で採択された「2030 アジェンダ」に掲げられた、2030 年までに達成を目指す 17 の国際目標。

¹⁶ ジェンダー：ジェンダー（Gender）とは、生物学的な性別（Sex）とは異なり、社会や文化によって作られる「男らしさ」「女らしさ」といった役割、行動、期待、考え方、関係性を指します。

¹⁷ エンパワーメント：「力を与えること」「権限を与えること」を意味し、個人や集団が本来持つ能力や可能性を引き出し、自らの人生や環境を主体的にコントロールできるように支援する考え方やプロセスです。

基本目標Ⅱ. 様々な分野における男女の参画拡大と活躍推進

男女共同参画社会の実現にあたっては、男性も女性も社会の対等な構成員として共に参画し、男女の連携（パートナーシップ）が必要不可欠です。

また、様々な分野の政策・方針決定過程において、女性が参画している割合は未だ低く、女性の活躍の推進も求められています。

このため、女性が社会に進出することの必要性や重要性について理解を促進するとともに、女性が積極的に地域活動への参加や指導的地位に就くための支援、女性のキャリア形成や仕事と生活の両立に関する支援など女性活躍に関する支援の拡充に努めます。

（1）政策・方針決定過程への女性の参画拡大

男女が社会の対等な構成員として、あらゆる場面における政策・方針決定過程に共同して参画する機会を確保し、女性の参画拡大が継続的に進展するような取り組みの強化と指導的地位に占める女性の割合の向上に努めます。

【主な取り組み内容】

- 矢巾町長部局行政組織規則第13条及び矢巾町教育委員会行政組織規則第17条に定める審議会等委員、コミュニティ会長、町議会議員等に占める女性の割合の向上のため、庁内各課及び各関係機関に対し女性の積極的な登用を呼びかけます。
- 指導的地位に就く女性の必要性や重要性の意識を高めるため、町職員課長級及び課長補佐級に占める女性の割合の向上に努めます。
- 企業、団体に対して、女性従業員の人材育成と幹部職員への積極的な登用を呼びかけます。

【主要指標と目標値】

指 標	基 準 値 (R7. 11 月 時 点)	最 終 目 標 値 (R12 到 達)	担 当 課
審議会等委員に占める女性の割合	30. 0%	40. 0%	全庁（集計：文化スポーツ課）
町職員課長級及び課長補佐級に占める女性の割合	20. 6%	30. 0%	総務課
コミュニティ会長に占める女性の割合	2. 3%	6. 7%	企画財政課
町議会議員に占める女性の割合	27. 8%	27. 8%	議会事務局
町農業委員に占める女性の割合	18. 8%	20. 5%	農業委員会事務局
公民館を活動拠点とするサークルのうち女性が代表を務めるサークルの割合	74. 0%	80. 0%	文化スポーツ課

（2）多様な働き方の促進とワーク・ライフ・バランスの推進

多様な働き方を安心して選択し、働くことを希望するすべての人が性別に関係なく活躍できる社会の形成の促進が必要です。また、ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」という意味ですが、男女がそれらを両立するためには、育児休業や介護休業制度を利用しやすい職場環境の整備や保育・介護サービスの充実が必要であり、女性が過重な家事負担を負うことなく、男性の主体的な家庭生活への参画も重要となっています。

このことから、働くことを希望するすべての人が、仕事と家庭や地域生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮できるようライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方を推進します。

【主な取り組み内容】

- 働き方の見直しや多様な働き方について、各種啓発活動を通じて理解を促します。
- 町職員誰もが働きやすい職場環境づくりに努め、時間外勤務の縮減、各種休暇の取得を呼びかけます。
- 町職員における育児休業・介護休業の取得を積極的に呼びかけ、特に男性が気兼ねなく取得できるサポート体制の整備に努めます。
- 企業団体に対し、リーフレット配布等による情報提供や男女共同参画セミナーの支援、えるぼし認定企業¹⁸・いわて女性活躍認定企業等¹⁹の制度の周知を行います。
- 保育サービスの待機児童ゼロを維持するため、児童の受け入れ態勢やサービス提供体制強化に努めながら、仕事と育児を両立できる環境整備に取り組みます。
- 育児休業・介護休業の男性を含めた取得促進や共働き夫婦の一方が家事や育児の過重な負担を負うことのないよう、啓発活動に努めます。
- 「第3期矢巾町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、教育・保育施設の整備や地域子ども・子育て支援事業の実施を計画的に推進します。
- 親子で参加できる行事やイベントにおいて、父親が積極的に参加しやすい企画運営や参加を促す呼びかけを行います。

【主要指標と目標値】

指 標	基 準 値 (R7.11月時点)	最 終 目 標 値 (R12到達)	担 当 課
町職員男性の育児休暇取得率	83.0%	85.0%	総務課
町職員男性の介護休暇取得率	0.0%	5.0%	総務課
町内事業者に対する各種制度周知、セミナー等による啓発数【累計】	2回	12回	産業観光課
現在の生活や社会において男女が平等であると感じている人の割合	20.4%	30%	文化スポーツ課
親子参加型イベントのうち父親（祖父を含む）の参加率	実績値なし	20.0%	文化スポーツ課

¹⁸ えるぼし認定企業：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく認定制度。同法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

¹⁹ いわて女性活躍認定企業等：女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を岩手県が認定・公表し、県内企業全体の女性活躍を一層促進することを目的とした制度。

(3) 女性の職業生活における活躍推進

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

そのため、女性の自己実現に向けた職業意識を醸成するとともに、人材の需要の高い分野等での職業訓練の拡充や新しい技術・技能の習得の支援など性別にとらわれない能力開発や適性に応じた平等な教育機会の確保など職場における女性の能力発揮を推進する支援の強化に努めます。

【主な取り組み内容】

- 学校教育の中で、職業に就くことの意義についての認識を育てるとともに、性別にとらわれない多様な職業についての情報を提供します。
- 町職員の女性を対象としたキャリアアップ研修を実施し、指導的地位²⁰に就くことの悩みや不安を払拭しつつ、スキルアップに向けた意識向上に努めます。
- 就業経験が乏しい又は就業の機会に恵まれない女性、出産や育児のために職場を離れてしまった女性が安心して就業できるよう、個々に応じた職業訓練等の紹介や積極的な参加を支援します。

【主要指標と目標値】

指 標	基準値 (R7.11月時点)	最終目標値 (R12到達)	担当課
町職員女性のキャリアアップ研修受講者数	3人/年	3人/年	総務課
いわて女性活躍企業等認定企業数	15社	20社	産業観光課
現在の生活や社会において男女が平等であると感じている人の割合（再掲）	20.4%	30%	文化スポーツ課

²⁰指導的地位：国会議員のほか、公務員や企業の経営・管理職層などを指す。

【基本目標III. 安心安全な暮らしの実現】

生活上の困難を抱えたひとり親世帯や生活困窮者、高齢者、障がい者等が社会から孤立する事がないよう、男女共同参画の視点も踏まえ、多様なニーズに対応する体制の強化が求められています。

そのため、生活困窮、障がい、子育て、介護、健康等に関する様々な支援の充実、地域の防災力向上に向けた消防団や防災訓練への女性参加者を増やすための積極的な周知活動等に取り組みます。

（1）生活上の困難に対する支援の推進

ひとり親を含む生活困窮世帯や高齢、疾病、障がい等の理由により働くこと、生活することに困難がある方においては、不安定な就業や精神的な困難等により自ら支援を求めることが難しい場合があります。

そのため、相談や見守り等の様々な機会を通じて、個々の状況に応じた必要な支援に繋げます。

【主な取り組み内容】

- 高齢、疾病、障がい等の理由で生活することに困難を抱える女性の多様なニーズに対応し、社会的な不利益や困難に対する支援体制の強化に取り組みます。
- 貧困の状況にある子どもへの教育の支援、生活面での支援を行い、次世代を担う子ども・若者が社会生活を円滑に営むことができるよう、関係機関と連携した切れ目のない支援体制の強化に取り組みます。

【主要指標と目標値】

指 標	基 準 値 (R7. 11月時点)	最 終 目 標 値 (R12 到達)	担 当 課
障がい者の不利益に対応する相談窓口職員研修の受講者数	1人/年	1人/年	福祉課
包括的相談窓口の周知回数	1回/年	2回/年	福祉課

(2) 子育て・介護支援の拡充

女性の社会参画が進むにつれ、保育や子育て、介護支援のニーズも多様化してきています。子育てや介護は男女双方が共に担うべき共通の課題として認識し、子育てや介護に参画できるよう、サポート体制を強化していく必要があります。

そのため、子育てに関する情報提供、介護サービス体制の整備を進めます。また、退職後に生きがいを失い、外出回数が減ることの予防策として、介護予防と社会参加の一体的な推進に取り組みます。

【主な取り組み内容】

- 母親も父親も参加できる子育て講習会や赤ちゃん講習会を開催し、男女で育児に取り組む意識づくりや支援体制の強化に努めます。
- 仕事と育児を両立し、安心して働くことができる環境の整備のため、ファミリー・サポート・センターを設置し、利用の促進に努めます。
- 要介護者や被介護者の不安や悩みを軽減し支援に繋げるための相談体制の強化に努めます。
- 様々な生活スタイルの中で多様化する介護支援のニーズに対応するため、家族介護者教室を開催します。
- 介護を必要としない方を増やすため、各種介護予防教室の運営に努めます。
- 地域の居場所づくり事業などの実施により地域で安心して過ごせる環境づくりを推進します。

【主要指標と目標値】

指 標	基準値 (R7.11月時点)	最終目標値 (R12到達)	担当課
ひろば ²¹ 利用者数（自由来所）	延べ2,084人/年	延べ3,100人/年	こども家庭課
ファミリー・サポート・センター事業 ²² のマッチング件数	171件/年	210件/年	こども家庭課
介護予防教室（出前講座、公民館型）の参加者数【合計】	延べ859人/年	延べ870人/年	健康長寿課
家族介護教室の参加者数（地域包括支援センター主催）	5人/年	10人/年	健康長寿課

²¹ ひろば：地域子育て支援拠点事業として、親子の居場所づくり等を目的とし、aiai ひろば（場所：さわやかハウス）、うさちゃんのへや（場所：不動児童館）、さくらんぼ広場（場所：矢巾東児童館）の3つのひろばを設置。

²² ファミリー・サポート・センター事業：子育て中の「援助してほしい人（依頼会員）」と「援助したい人（提供会員）」を結びつけ、保育園の送迎や病児・緊急時の預かりなどを地域で助け合う仕組み。

(3) 生涯にわたる健康支援

女性と男性では、異なる健康上の配慮が必要であり、「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）²³」の視点から、ライフステージに応じた健康づくりや性差に応じた健康支援を行うとともに、女性が生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう、健康増進対策を推進します。

【主な取り組み内容】

- 女性特有のがんの早期発見・早期治療を促進するため、がん検診の受診を積極的に呼びかけます。
- 母子手帳交付時に妊婦の健康相談を実施し、様々な生活スタイルの中で多様化する妊婦のニーズを把握し、不安や悩み等の早期発見・早期解決に努めるとともに、産前産後のサポートも行います。
- 各種健康教室や体操教室を開催し、様々なライフステージに沿った健康づくりを支援します。
- 元気な高齢者が学習する機会として青松学園大学²⁴を開校し、参加者のニーズに沿った魅力ある講座の企画運営に努めます。

【主要指標と目標値】

指 標	基 準 値 (R7. 11 月 時 点)	最 終 目 標 値 (R12 到達)	担 当 課
子宮頸がん検診受診率	17.5%	60.0%	健康長寿課
乳がん検診受診率	20.3%	60.0%	健康長寿課
マタニティひろばの参加者数	延べ39人/年	延べ60人/年	こども家庭課
通いの場体操クラブの登録団体数【累計】	20団体	23団体	健康長寿課
青松学園大学会員数	364名	450名	文化スポーツ課

²³ 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）：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）家庭の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

²⁴ 青松学園大学：急速に変容する社会と高齢化社会の進展に対応するため「高齢化を生きる知恵」「高齢者の役割と社会参加」「生きる喜び」を促進する場として、主に田園ホールで開催している公開講座のこと。

(4) 防災における男女共同参画の推進

これまでの災害発生時には、女性の視点があらゆる場面で活かされてきました。一方で、女性であることで困難な立場に置かれる場合があることも課題として指摘されました。災害発生時に、男女の違い等に配慮した防災対策を実施するためには、災害対応における女性の役割が大きいことから、防災・災害現場における女性の参画拡大に取り組みます。

【主な取り組み内容】

- 矢巾町防災会議について、女性委員の拡大に努めます。
- 避難所の運営における女性の参画を推進するとともに、男女のニーズの違いや多様な視点等に配慮した運営を行います。
- 自主防災会の役員や町内消防団員において、女性の登用や参加を促すための呼びかけを行います。
- 町内に在住する防災士を把握し、地域の防災力向上に男女共に取り組む体制の強化に努めます。
- 町防災訓練の女性の参加者を増やすため、周知啓発活動に取り組むとともに、防災訓練を実施する際には、特定の活動（例えば炊き出し訓練等）が片方の性に偏るなど性別や年齢等により役割を固定化するがないように努めます。
- 防災・減災²⁵知識に関する町民の学習機会の提供に努めます。

【主要指標と目標値】

指 標	基 準 値 (R7. 11月時点)	最 終 目 標 値 (R12 到達)	担 当 課
女性役員がいる自主防災会の割合	100%	100%	総務課
女性消防団員の割合	6. 6%	10%	総務課
町内防災士に占める女性の割合	23. 9%	30. 0%	総務課
防災会議の女性委員の割合	15. 1%	20. 0%	総務課
町防災訓練の参加者に占める女性の割合	26. 7%	30. 0%	総務課

²⁵ 減災：震災などによる被害、特に死傷者をできるだけ少なくするよう事前に十分な対策を立てておこうとする考え方。また、その取り組み。堤防・防潮堤など構築物の強化だけでは防ぎきれないとして、地域住民と行政の共同による災害情報の共有、避難方法の周知徹底、物資の備蓄等を重視する。

基本目標IV. 多様性や人権の尊重とあらゆる暴力の根絶

年齢、国籍、多様な性の在り方など多様性を尊重する社会、ハラスメントの防止など人権を尊重する社会の実現が求められています。また、DV（ドメスティック・バイオレンス）と聞くと、男性から女性に対しての暴力行為と捉えられがちですが、女性から男性への暴力やデートDV、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）²⁶を利用した暴力等、その広がりは多様化してきています。

多様性や人権を尊重し、あらゆる暴力を許さない社会の実現のため、広報活動による周知啓発や若年層を対象とした学校教育の場における学習機会の確保など意識づくりや理解促進に取り組みます。

（1）多様性や人権を尊重する意識づくり

多様性という視点から、年齢や国籍の違い、「男女」という枠組みにとどまらない性的指向や性自認（性同一性）²⁷等を理解し、互いに尊重し合える社会の実現が求められています。また、パワー・ハラスメント²⁸やセクシャル・ハラスメント²⁹に代表されるハラスメントはその数30種類以上ともいわれており、これらは不安感や恐怖心を植え付け基本的人権の重大な侵害であるにもかかわらず、被害申告への抵抗感から潜在化しやすい傾向にあります。

このような現状に対応するため、多様性や人権を尊重することの重要性や人権侵害の未然防止につなげるための学習機会を設ける等、周知啓発活動に取り組みます。

²⁶SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）：インターネット上で人々が繋がり、プロフィールを作成し、文章・写真・動画などで情報発信や交流ができるサービス全般を指す。

²⁷性自認（性同一性）：自分がどの性別であるかという認識（心の性）」を指す言葉。

²⁸パワー・ハラスメント：パワー・ハラスメント（パワハラ）とは、優越的な関係を利用して相手に不当な言動を行うこと。

²⁹セクシャル・ハラスメント：職場などで相手の意に反する性的な言動により、相手を不快にさせたり、不利益を与えたりすること。

【主な取り組み内容】

- 学校教育の場において、多様化する性の在り方や人権を理解し尊重し合うことを題材とした学習機会の確保に努めます。
- 人権擁護委員による特設相談会を開催し、セクシャル・ハラスメントを含む人権侵害を受ける方の早期把握・早期解決に努めます。
- 町広報紙やホームページ等各種広報媒体を活用し、ハラスメント防止に関する啓発活動を行います。
- L G B T Q+やセクシャルマイノリティ等の性の多様性を理解し尊重するとの重要性を周知啓発します。
- 令和5年10月に本町が導入したパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度について周知を図ります。
- 自分らしく生きていいくうえで様々な不安や悩みを抱えている男女が安心して相談できる相談窓口について周知します。

【主要指標と目標値】

指 標	基 準 値 (R7.11月時点)	最 終 目 標 値 (R12到達)	担 当 課
学校における思春期保健教室の開催数	10回/年	12回/年	学校教育課
自分によいところがあると思う児童生徒の割合	小学校 80% 中学校 83%	小学校 90% 中学校 90%	学校教育課
いじめは、いかなる理由があっても良くないと思う児童生徒の割合	小学校 98% 中学校 98%	小学校 100% 中学校 100%	学校教育課
人権擁護委員による特設相談会開催数	7回/年	12回/年	福祉課
矢巾町パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を知っている人の割合	15.7%	30.0%	文化スポーツ課
L G B T Q+やセクシャルマイノリティ等に関連した言葉と意味を知っている人の割合	67.0%	80.0%	文化スポーツ課
L G B T Q+やセクシャルマイノリティ等に関する情報提供や広報誌等への掲載	0回/年	2回/年	文化スポーツ課

(2) あらゆる暴力等を許さない環境整備と暴力根絶への理解促進

DV（特に家庭内での配偶者に対する暴力）を含む暴力行為は、重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。近年では女性だけでなく男性に対する暴力、さらに子どもや高齢者に対する暴力も増加しています。また、身体的なものだけでなく、精神的、経済的、性的など様々な形態のDVが存在し、単独又は何種類かが重なって起こっており、その問題は深刻化しています。

DVは家庭内の問題として潜在化しやすいほか、当事者が自らの被害・加害に気が付かないというケースも多く存在しています。そのため、DV防止にあたっては、幼少期から暴力を許さない意識づくりが重要です。

【主な取り組み内容】

- DVの被害者・加害者の早期発見・早期支援のため、相談対応や安全確保を最優先した保護など配偶者暴力相談支援センター³⁰や警察等関係機関と連携した支援体制の強化に取り組みます。
- 町広報紙やホームページ等各種広報媒体を活用したDVを含む暴力の予防に関する周知啓発活動に取り組みます。
- 子どもに対する虐待を未然に防ぐため、町広報紙や各種講習会、会議等における児童家庭相談窓口の周知を積極的に行います。
- 男女の関係の在り方や相手を尊重することの大切さを学ぶため、学校教育の場における様々な暴力の防止に関する学習機会を設けるよう働きかけます。

【主要指標と目標値】

指 標	基準値 (R7.11月時点)	最終目標値 (R12到達)	担当課
配偶者暴力相談支援センターと警察で相談や保護を行っている人の認知件数	9件/年	10件/年	福祉課
DV予防に関する外部講師による学習回数（中学校）	2回/年	4回/年	学校教育課

³⁰ 配偶者暴力相談支援センター：「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（DV防止法）」に基づき、被害者からの相談や保護、自立のための支援などを行う機関。

第3章 計画の推進

1. 推進体制の整備

男女共同参画社会の実現のためには、町民、企業、関係団体、行政が自らの課題として自主的、主体的に実践するとともに、互いに連携し一体となって取り組むことが重要です。

この計画に掲げる施策は、庁内においては事業を担当する部署で実施されることとなります。行政の取り組みはもとより、町民、各種団体、企業などとともに、取り組みを進めていく必要があります。それぞれの立場で、自らが自発的に行動する力を持てるようそれらの活動を支援し、情報を共有するためのネットワークづくりを促進するとともに、住民の意見を町政に反映させるよう努めます。

2. 計画の進行管理

役場庁内に設置される男女共同参画推進本部員会議を定期的に開催することにより、男女共同参画における役場庁内の事業実施状況の把握、問題点の抽出を行い、適時改善を行います。

また、男女共同参画推進懇話会を毎年複数回開催し、事業内容に対する指標の進捗状況の審査・検証を依頼し、広く町民に公表するとともに、男女共同参画に関する窓口を設置し、プラン推進に関する意見の把握や情報交換を行い、その後の推進に反映させるよう努めます。

3. 他の自治体等との連携

この計画の推進に当たっては、法律など国の諸制度や基本計画をはじめ県や近隣市町村、関係団体などとの取り組みについて広く情報収集に努めながら、行政などの関係機関と連携して計画の推進を図ります。

矢巾町男女共同参画プランに係る指標

目 標	施策の方向性	通し番号	指 標	担当課	R7.11月末実績値	R12目標値
I 男女共同参画の理解促進	(1) 男女共同参画に関する情報提供・啓発	1	男女共同参画コーナーのパネル展示回数	文化スポーツ課	1回/年	3回/年
		2	男女共同参画という言葉と意味を知っている人の割合	文化スポーツ課	51.1%	70.0%
		3	男女共同参画に関する情報提供や広報誌等への掲載	文化スポーツ課	1回/年	3回/年
	(2) 幅広い年代に対する教育と学習の推進	4	岩手県男女共同参画サポーターの認定者数【累計】	文化スポーツ課	累計40名	累計50名
		5	岩手県男女共同参画サポーターの活動支援回数	文化スポーツ課	1回/年	2回/年
		6	男女共同参画に関する学習を実施した町立学校数	学校教育課	6/6校	6/6校
II 様々な分野における女性の参画拡大と活躍推進	(1) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	7	審議会等委員に占める女性の割合(矢巾町長部局行政組織規則第13条、矢巾町教育委員会行政組織規則第17条)	全庁(集計:文スポ)	30.0%	40.0%
		8	町職員課長級及び課長補佐級に占める女性の割合	総務課	20.6%	30.0%
		9	コミュニティ会長に占める女性の割合	企画財政課	2.3%	6.7%
		10	町議会議員に占める女性の割合	議会事務局	27.8%	27.8%
		11	町農業委員に占める女性の割合	農業委員会事務局	18.8%	20.5%
		12	公民館を活動拠点とするサークルのうち女性が代表を務めるサークルの割合	文化スポーツ課	74.0%	80.0%
	(2) 多様な働き方の促進とワーク・ライフ・バランスの推進	13	町職員男性の育児休暇取得率	総務課	83.0%	85.0%
		14	町職員男性の介護休暇取得率	総務課	0.0%	5.0%
		15	町内事業者に対する各種制度周知、セミナー等による啓発数【累計】	産業観光課	2回	12回
		16	現在の生活や社会において男女が平等であると感じている人の割合	文化スポーツ課	20.4%	30.0%
		17	親子参加型イベントのうち父親(祖父を含む)の参加率	文化スポーツ課	実績値なし	20.0%
	(3) 女性の職業生活における活躍推進	18	町職員女性のキャリアアップ研修の受講者数	総務課	3人/年	3人/年
		19	いわて女性活躍企業等認定企業数	産業観光課	15社	20社
		再掲16	現在の生活や社会において男女が平等であると感じている人の割合	文化スポーツ課	20.4%	30.0%

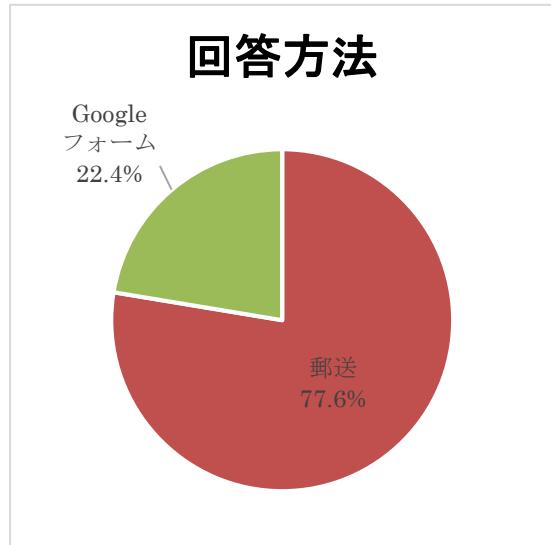
矢巾町男女共同参画プランに係る指標

目 標	施策の方向性	通し番号	指 標	担当課	R7.11月末実績値	R12目標値
III安心安全な暮らしの実現	(1) 生活上の困難に対する支援の推進	20	障がい者の不利益に対応する相談窓口職員研修の受講者数	福祉課	1人/年	1人/年
		21	包括的相談窓口の周知回数	福祉課	1回/年	2回/年
	(2) 子育て・介護支援の拡充	22	ひろば利用者数（自由来所）	こども家庭課	延べ2,084人/年	延べ3,100人/年
		23	ファミリー・サポート・センター事業のマッチング件数	こども家庭課	171件/年	210件/年
		24	介護予防教室（出前講座、公民館型）の参加者数【合計】	健康長寿課	延べ859人/年	延べ870人/年
		25	家族介護者教室の参加者数（地域包括支援センター主催）	健康長寿課	5人/年	10人/年
		26	子宮頸がん検診の受診率	健康長寿課	17.5%	60.0%
	(3) 生涯にわたる健康支援	27	乳がん検診受診率	健康長寿課	20.3%	60.0%
		28	マタニティひろばの参加者数	こども家庭課	延べ39人/年	延べ60人/年
		29	通いの場体操クラブの登録団体数【累計】	健康長寿課	20団体	23団体
		30	青松学園大学会員数	文化スポーツ課	364名	450名
		31	女性役員がいる自主防災会の割合	総務課	100%	100%
	(4) 防災における男女共同参画の推進	32	女性消防団員の割合	総務課	6.6%	10.0%
		33	町内防災士に占める女性の割合	総務課	23.9%	30.0%
		34	防災会議の女性委員の割合	総務課	15.1%	20.0%
		35	町防災訓練の参加者に占める女性の割合	総務課	26.7%	30.0%
		36	学校における思春期保健教室の開催回数	学校教育課	10回/年	12回/年
IV多様性や人権の尊重とあらゆる暴力の根絶	(1) 多様性や人権を尊重する意識づくり	37	自分によいところがあると思う児童生徒の割合	学校教育課	小学校 80% 中学校 83%	小学校 90% 中学校 90%
		38	いじめは、いかなる理由があっても良くないと思う児童生徒の割合	学校教育課	小学校 98% 中学校 98%	小学校 100% 中学校 100%
		39	人権擁護委員による特設相談会の開催回数	福祉課	7回/年	12回/年
		40	矢巾町パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を知っている人の割合	文化スポーツ課	15.7%	30.0%
		41	LGBTQ+やセクシャルマイノリティ等に関連した言葉と意味を知っている人の割合	文化スポーツ課	67.0%	80.0%
		42	LGBTQ+やセクシャルマイノリティ等に関する情報提供や広報誌等への掲載	文化スポーツ課	0回/年	2回/年
		43	配偶者暴力相談支援センターや警察で相談や保護を行っている人の認知件数	福祉課	9件/年	10件/年
	(2) あらゆる暴力を許さない環境整備と暴力根絶への理解促進	44	DV予防に関する外部講師による学習回数（中学校）	学校教育課	2回/年	4回/年

資料編

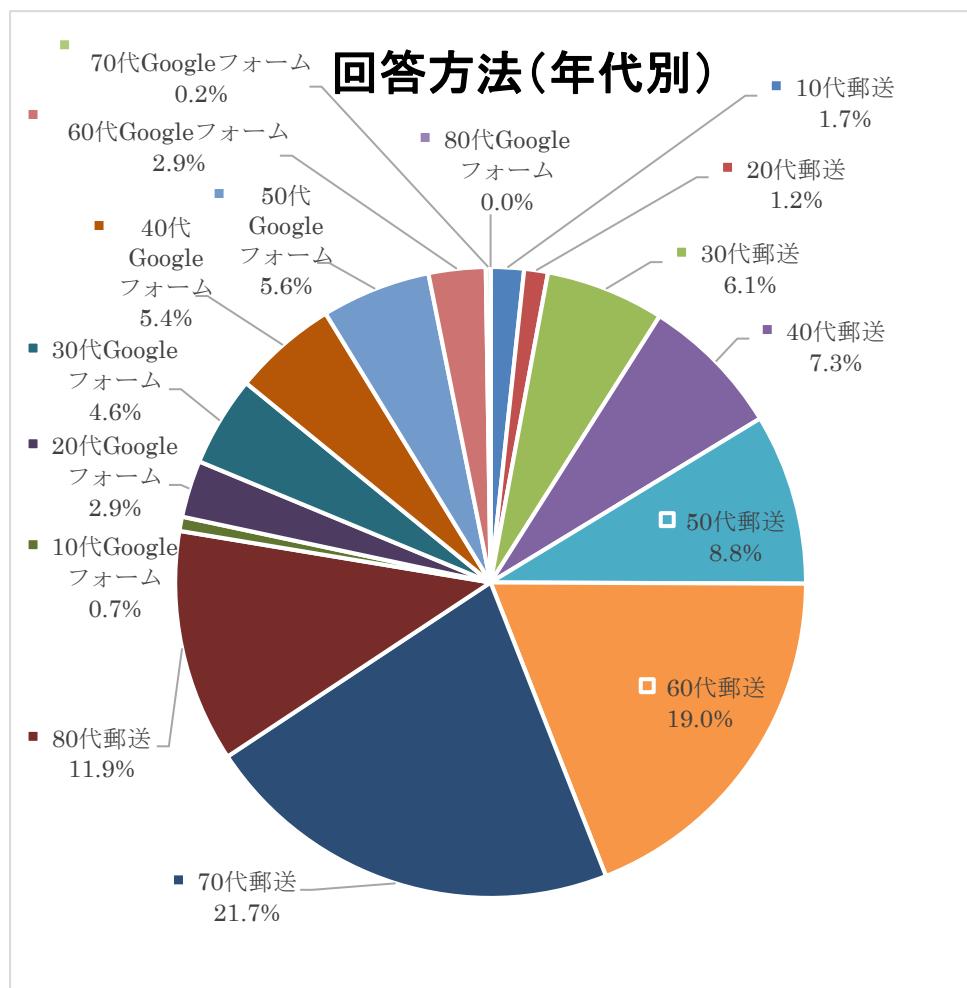
資料1 矢巾町男女共同参画基本計画策定に係るアンケート調査結果

回答方法



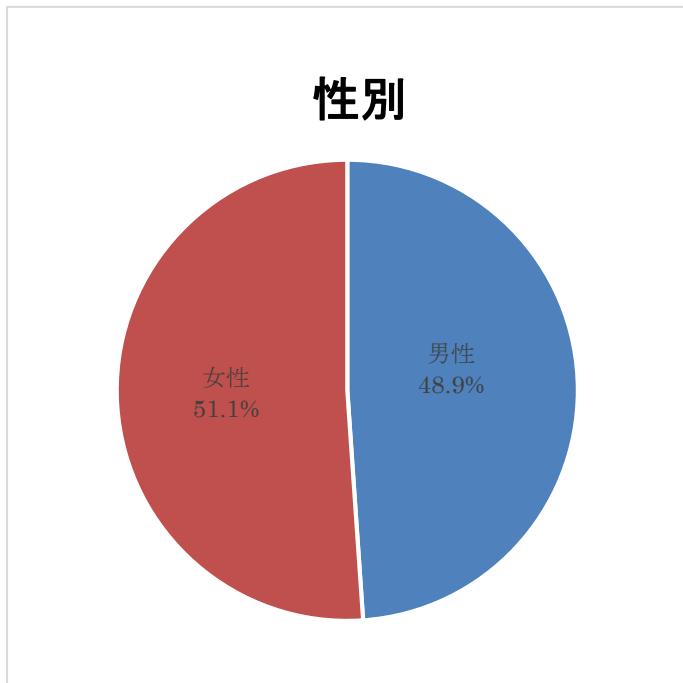
今回の調査から郵送に加えて Google フォームによるウェブ回答を取り入れましたが、回答率は前回調査時の 34.2% から 29.4% に低下しました。

郵送による回答数 319。Google フォームによる回答数 92。合計 411。



1 あなた自身や家族について

1 性別



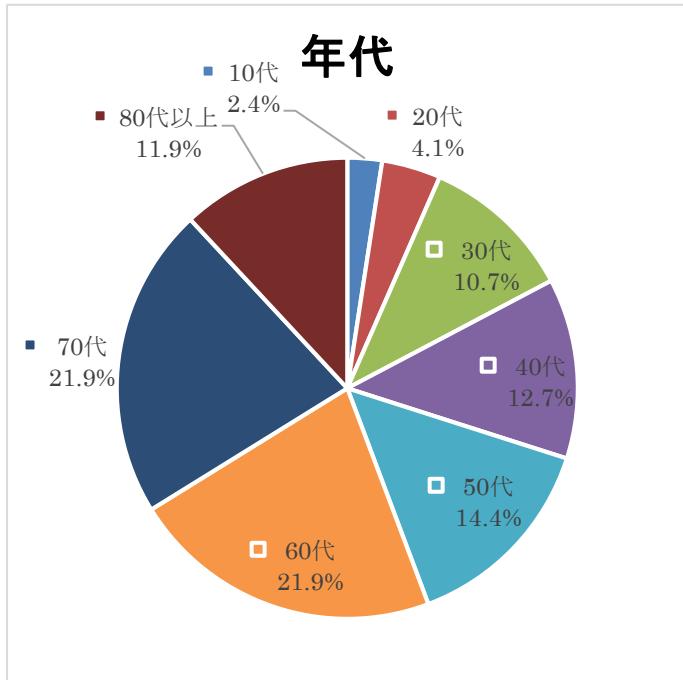
1,400名中回答者411名（回答率29.4%）

男性700名中201名（回答率28.7%）

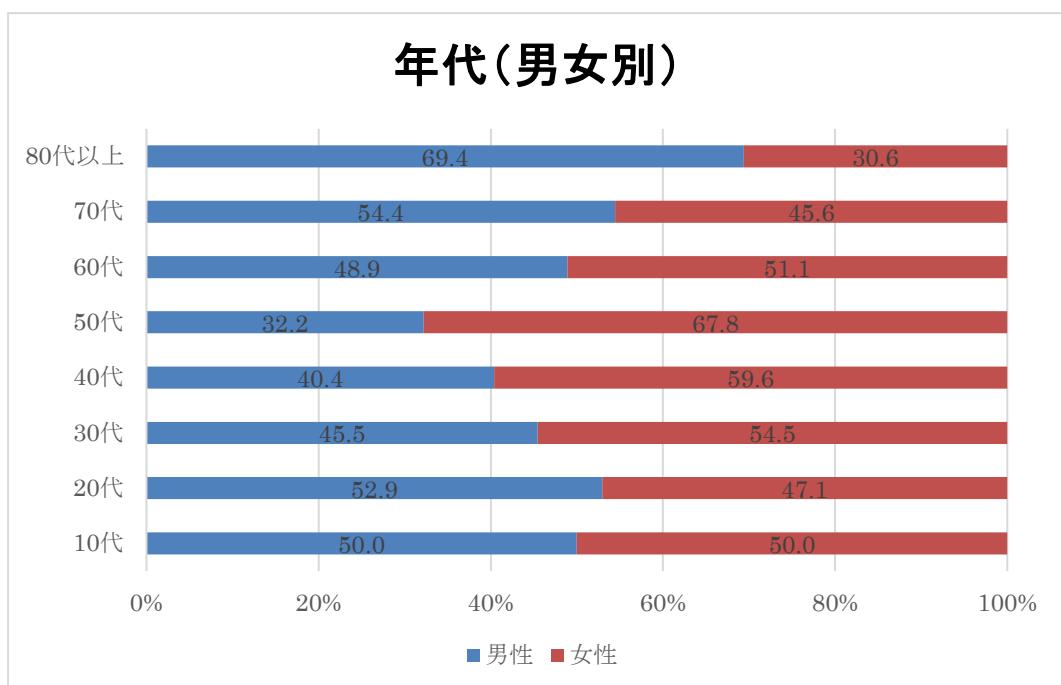
女性700名中210名（回答率30.0%）

（円グラフは回答者411名のうちの男女比を示している。）

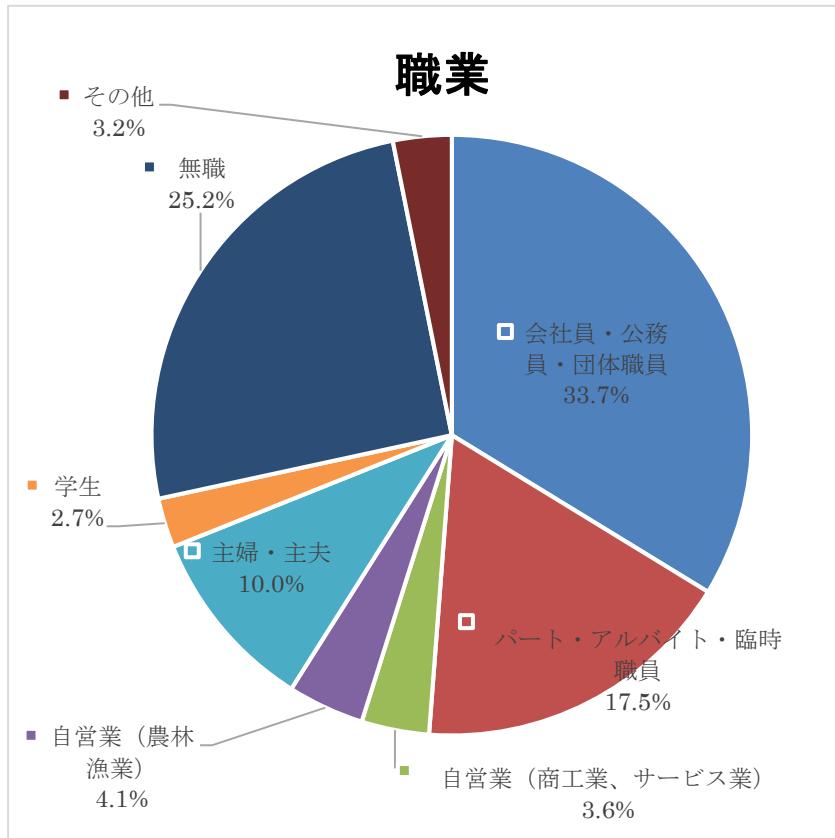
2 年代



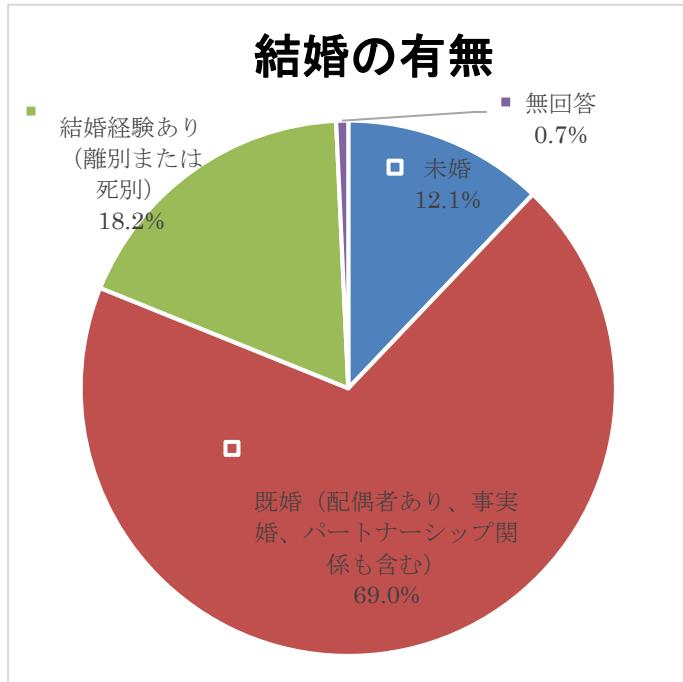
年代別に見てみると、60代、70代以上の方がより関心があるようです。



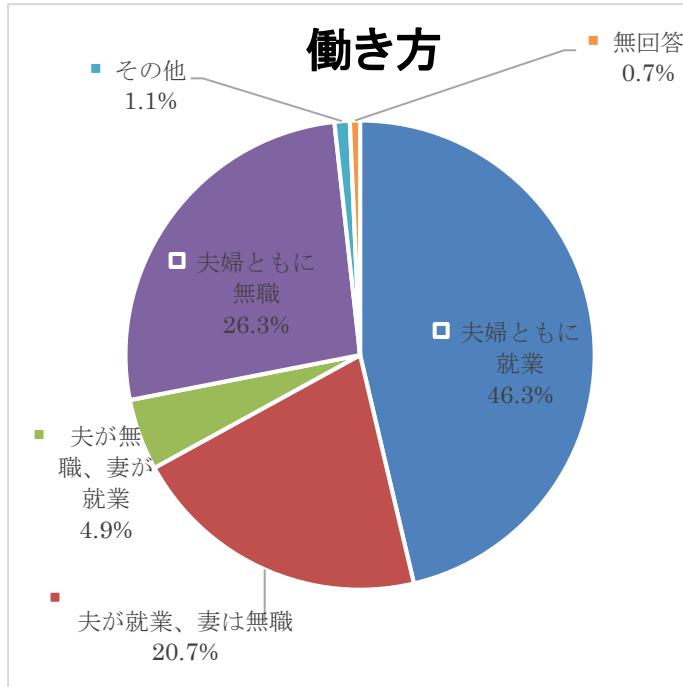
3 職業



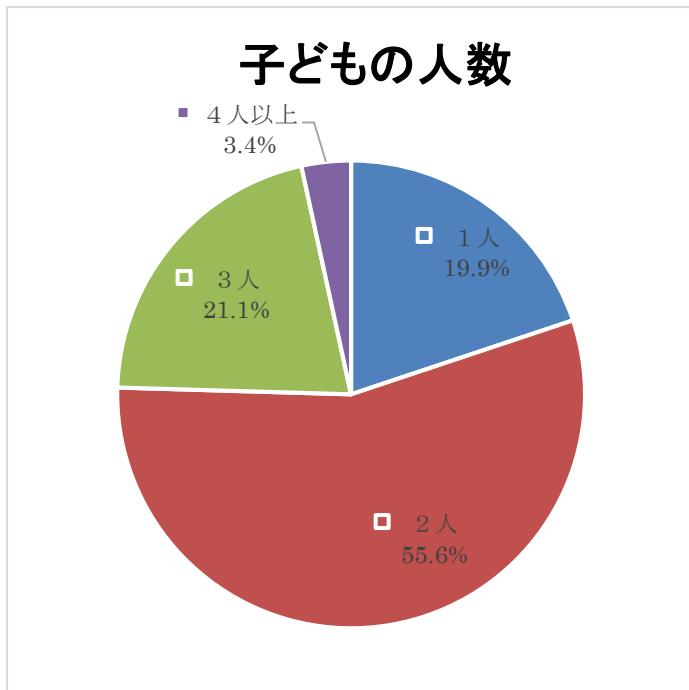
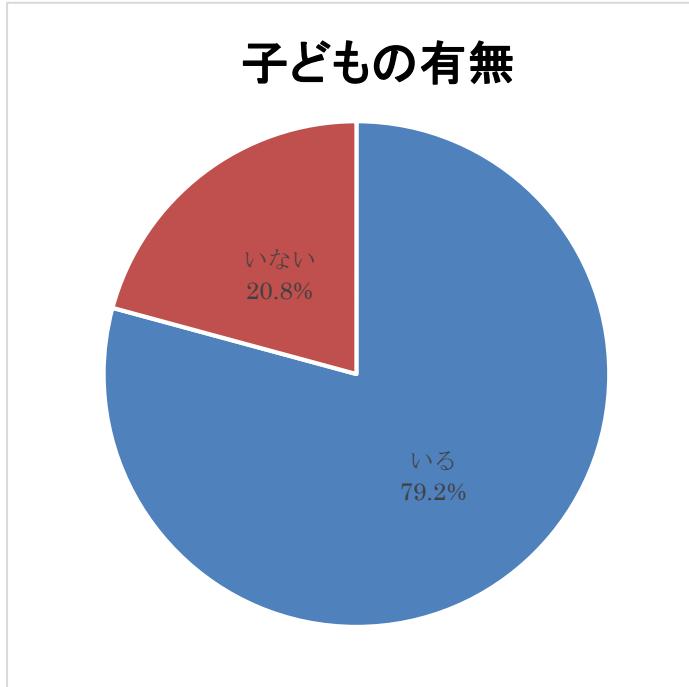
4 あなたは結婚していますか。



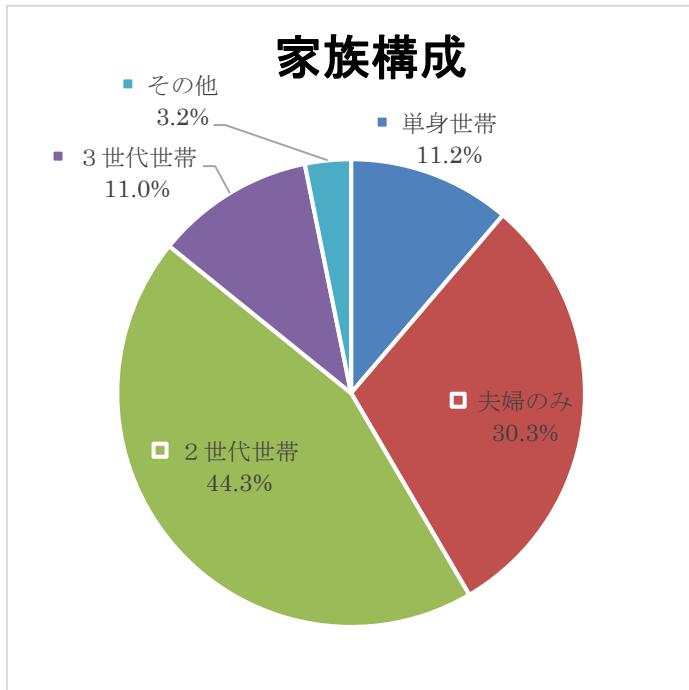
5 (4で既婚と答えた方に) あなたは共働きですか。



6 子どもはいますか。いる場合は人数もお答えください。

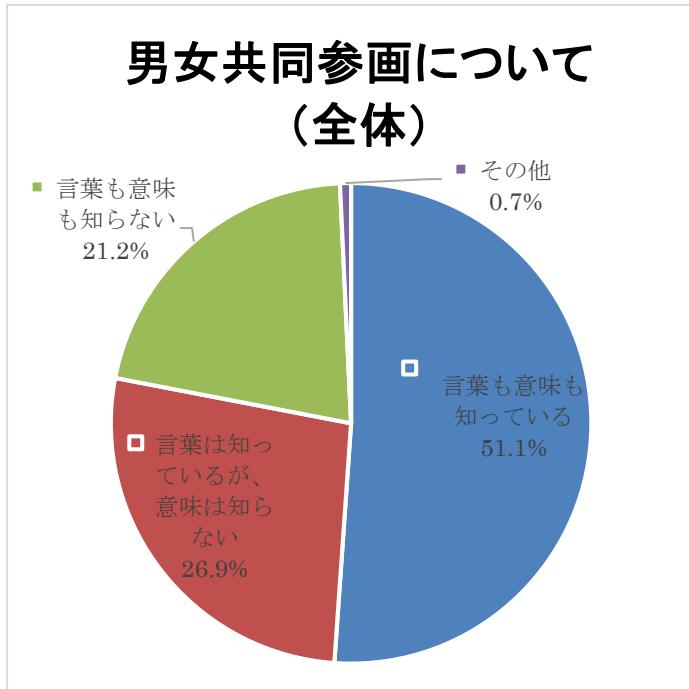


7 家族構成（同居している家族）

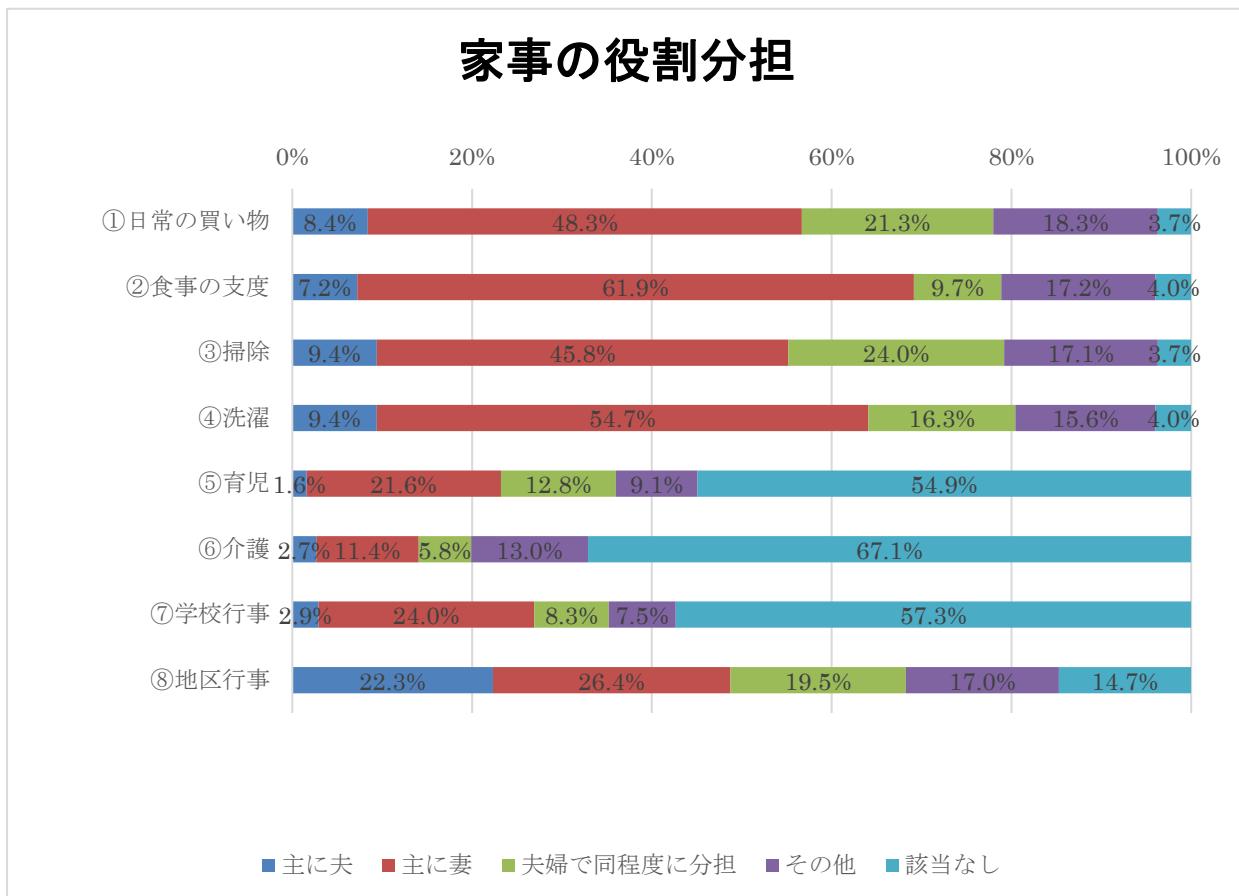


2 男女共同参画について

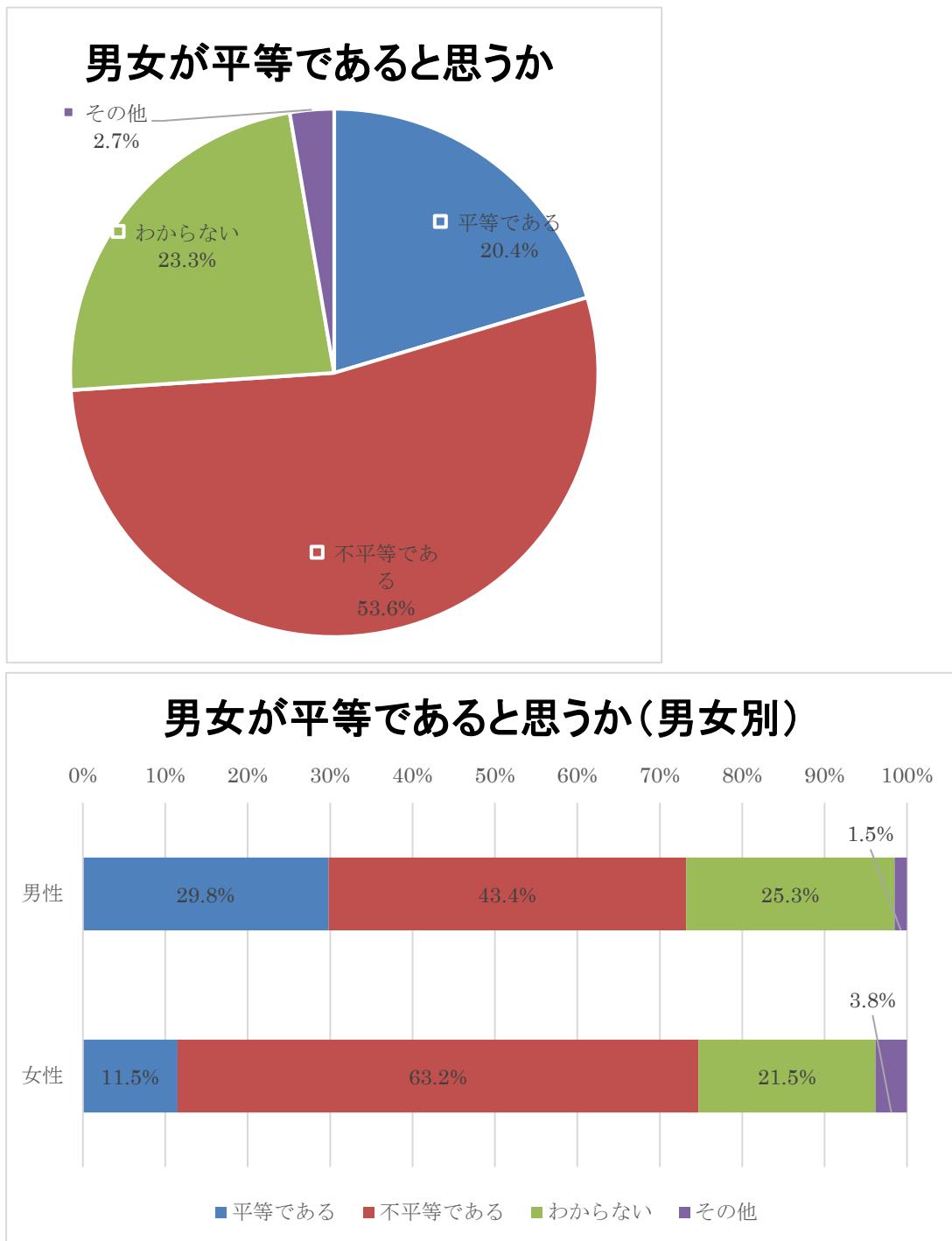
1 男女共同参画社会という言葉を知っていますか。



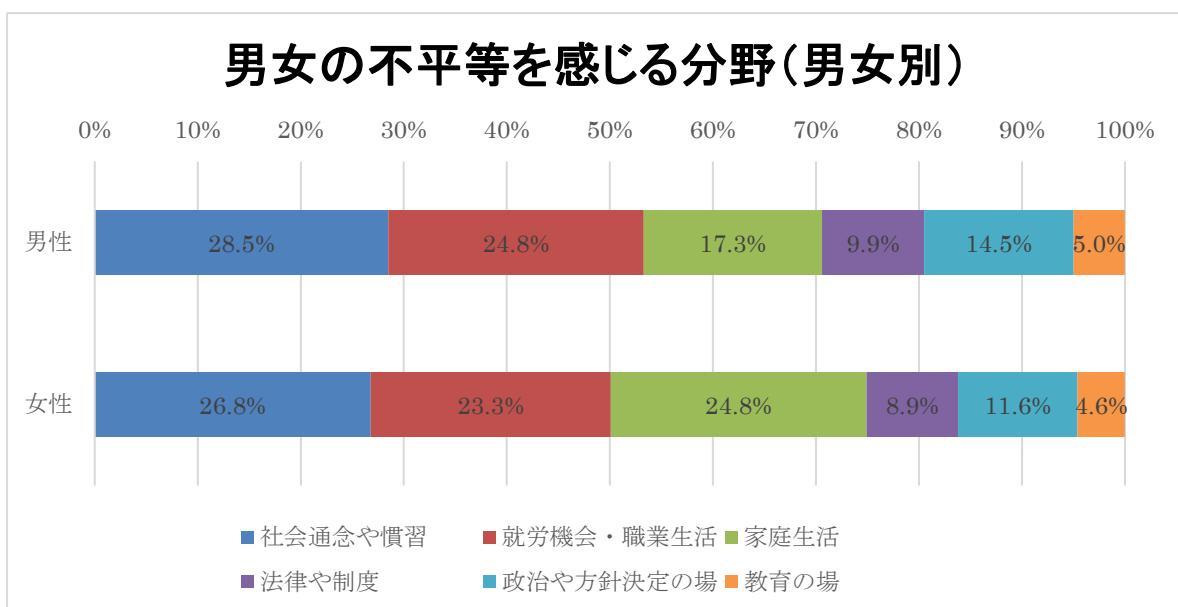
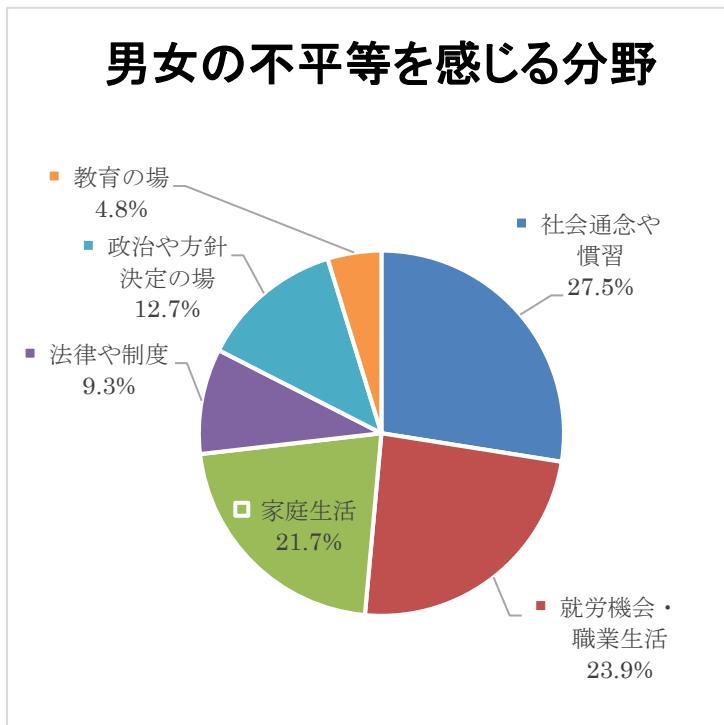
2 家庭において、主にどなたが家事を行っていますか。



3 現在の生活や社会は男女が平等であると思いますか。

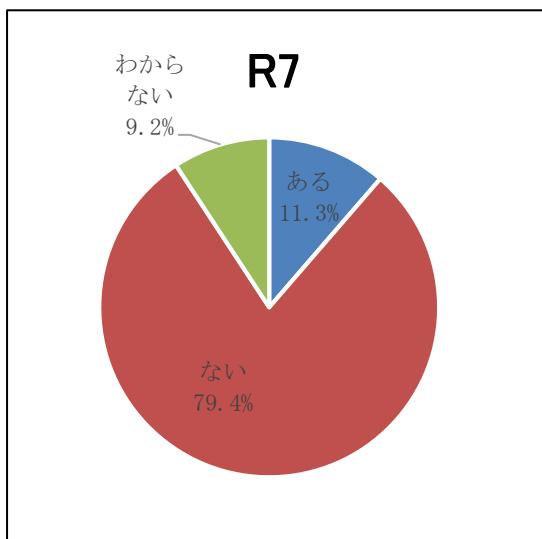
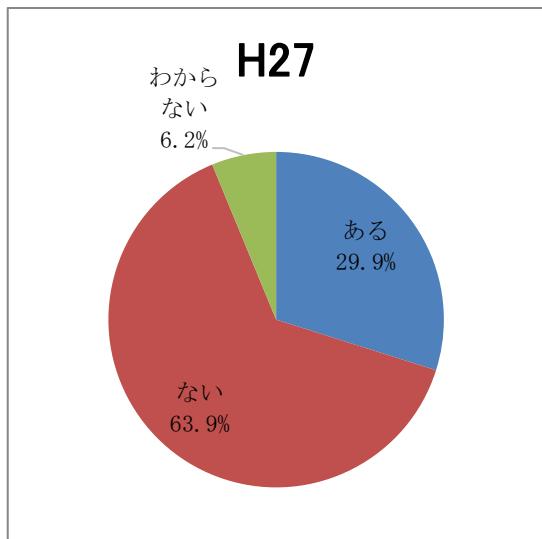
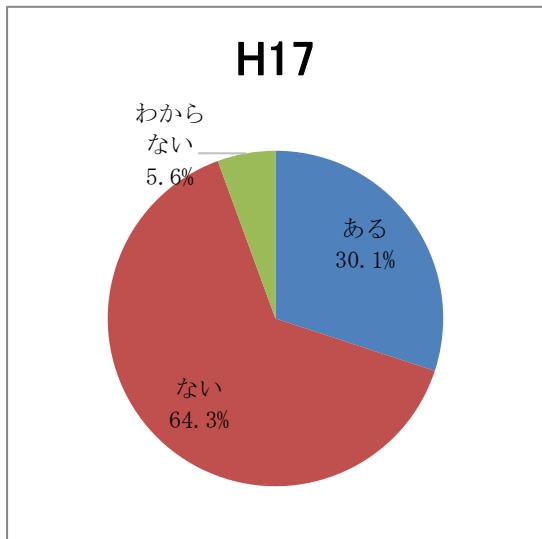


4 男女の不平等を感じるのはどの分野か。

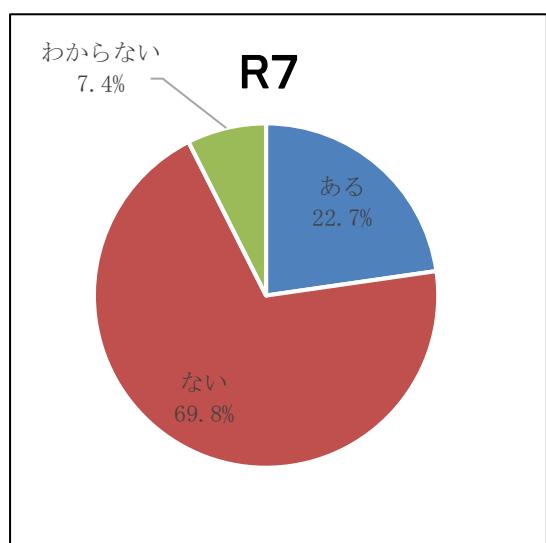
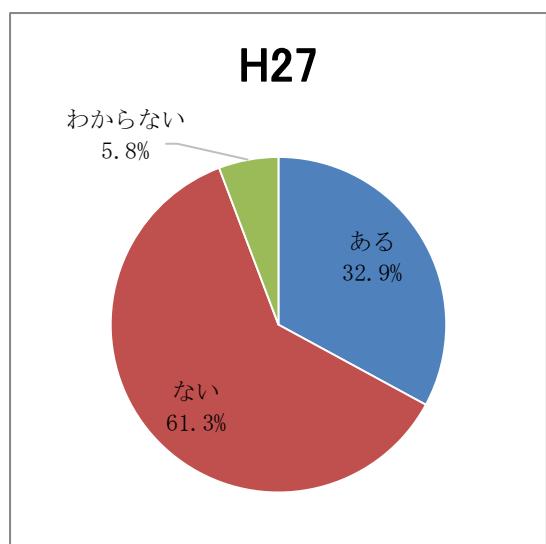
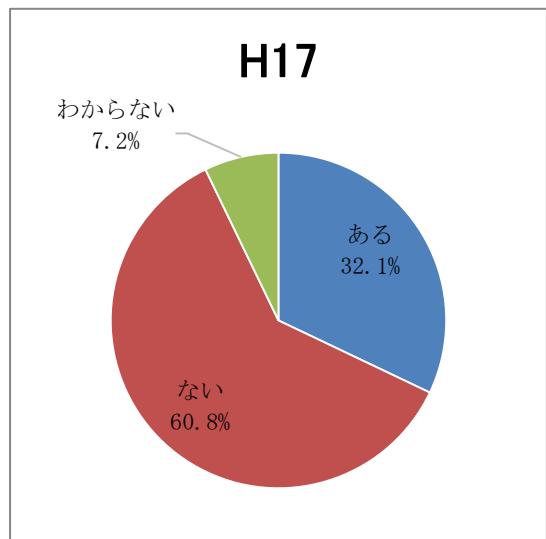


5 あなたの働く場で実際にあるのはどれですか。

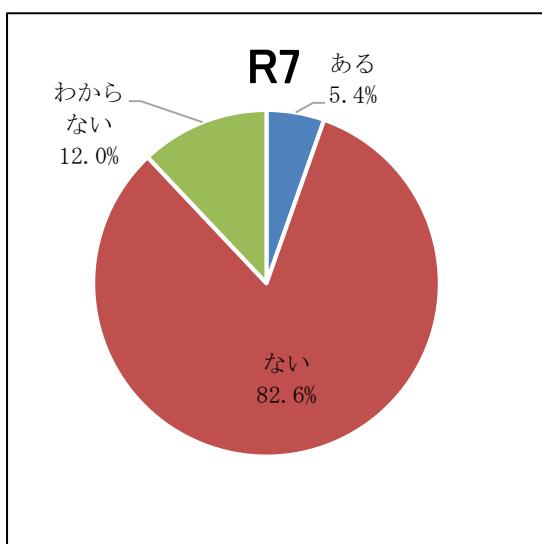
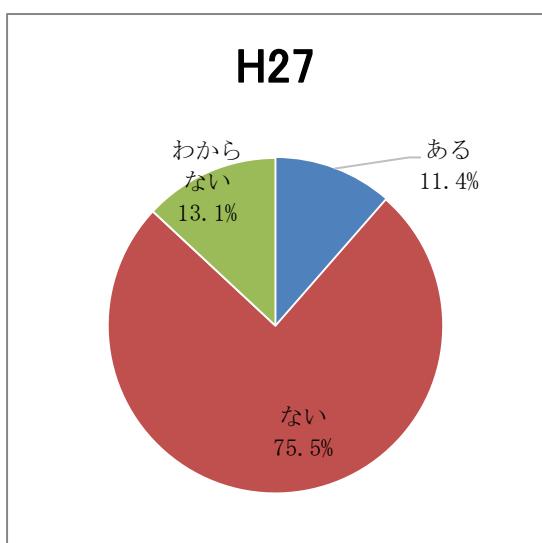
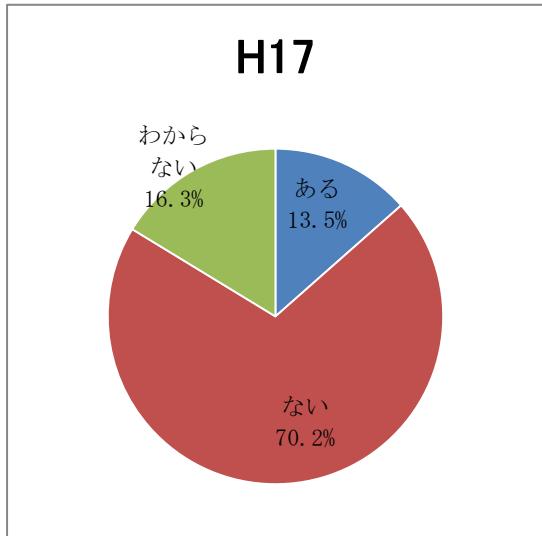
①男性にはないが女性にだけ制服がある



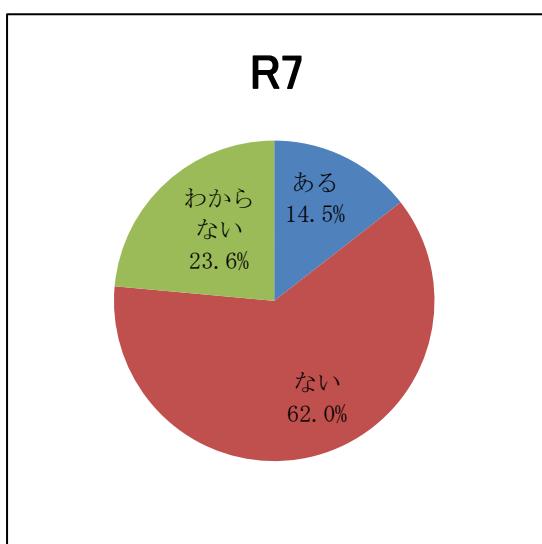
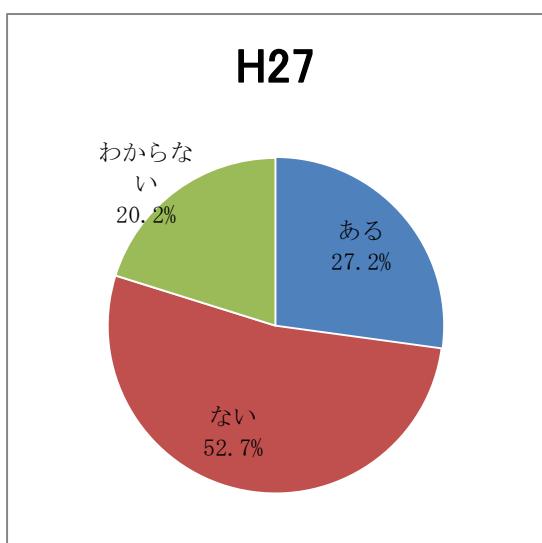
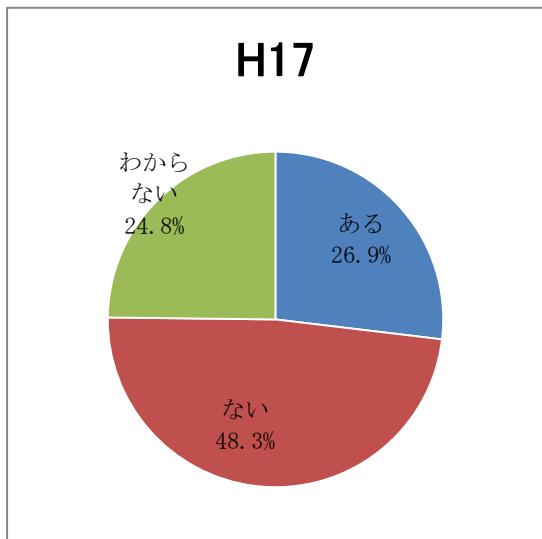
②女性だけがお茶くみや掃除などを行う



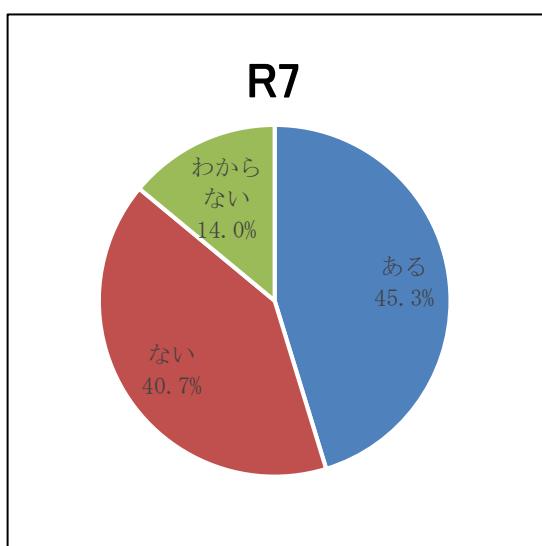
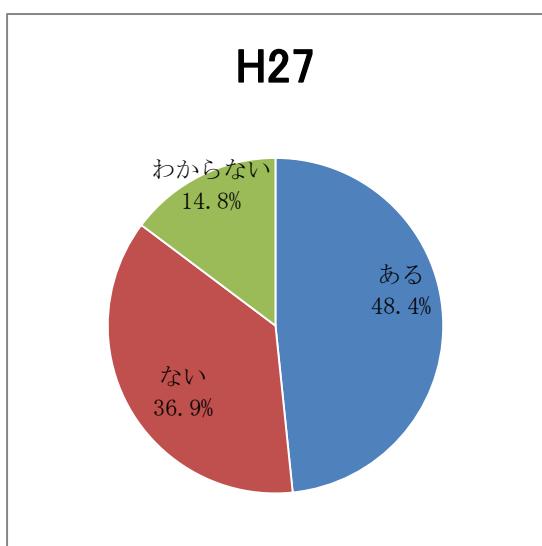
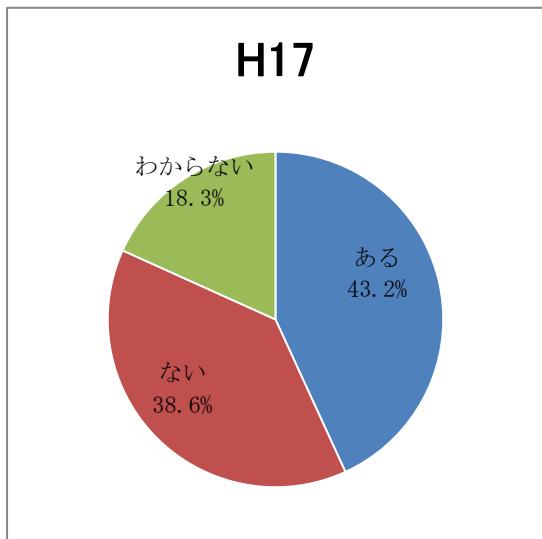
③女性は、結婚したら退社する習慣がある



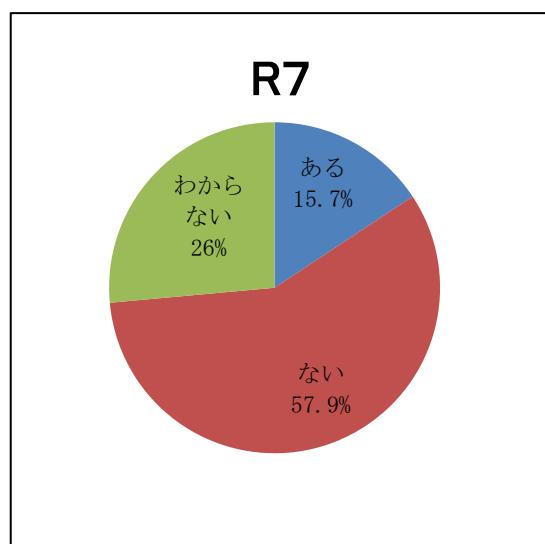
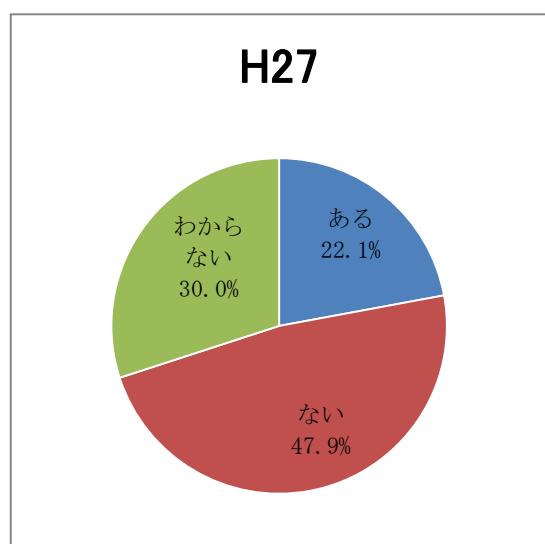
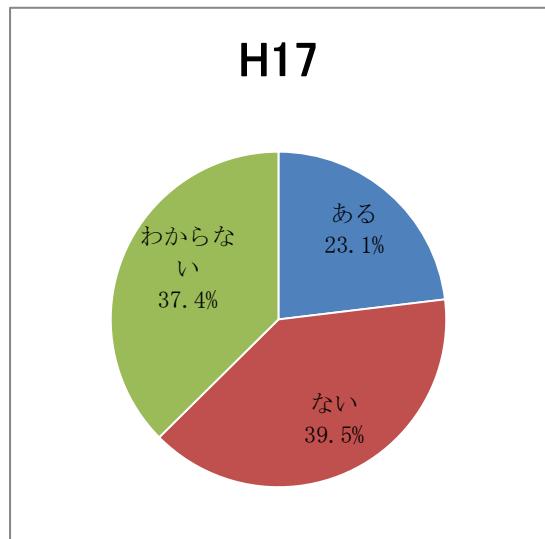
④女性は、妊娠・出産したら退社する人が多い



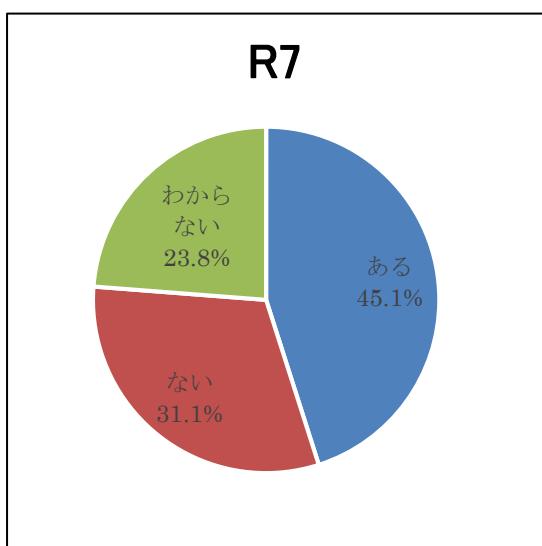
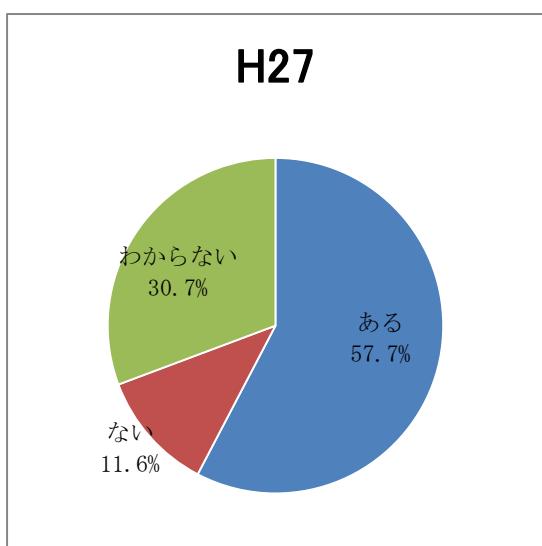
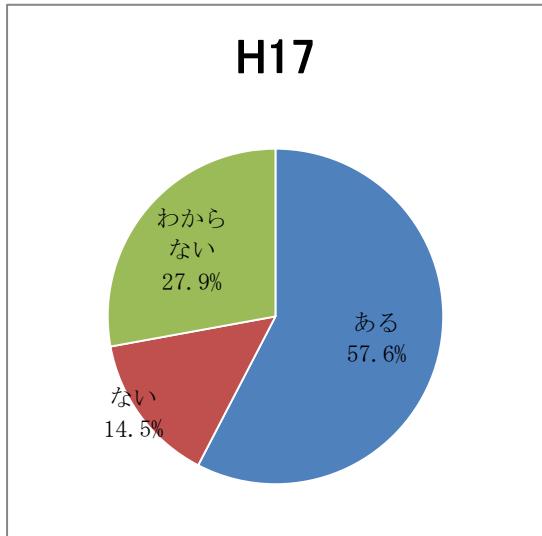
⑤重要な業務や管理職には女性が少ない（あるいはいない）



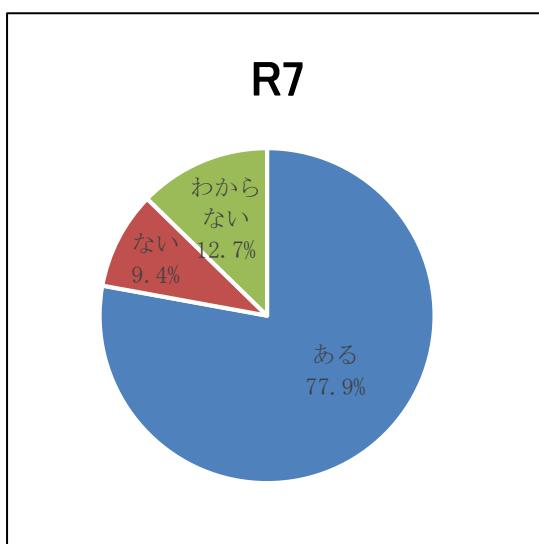
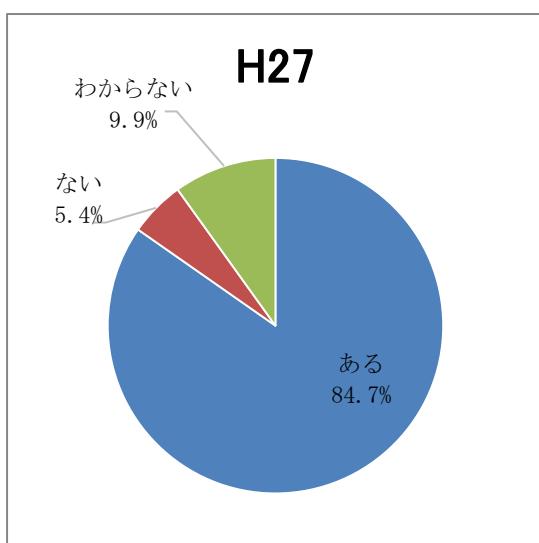
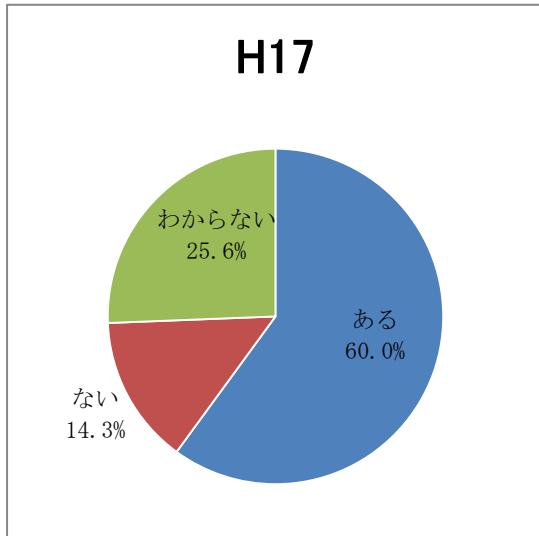
⑥産休や育児休暇を取得する女性への評価が低い（または取得しにくい）



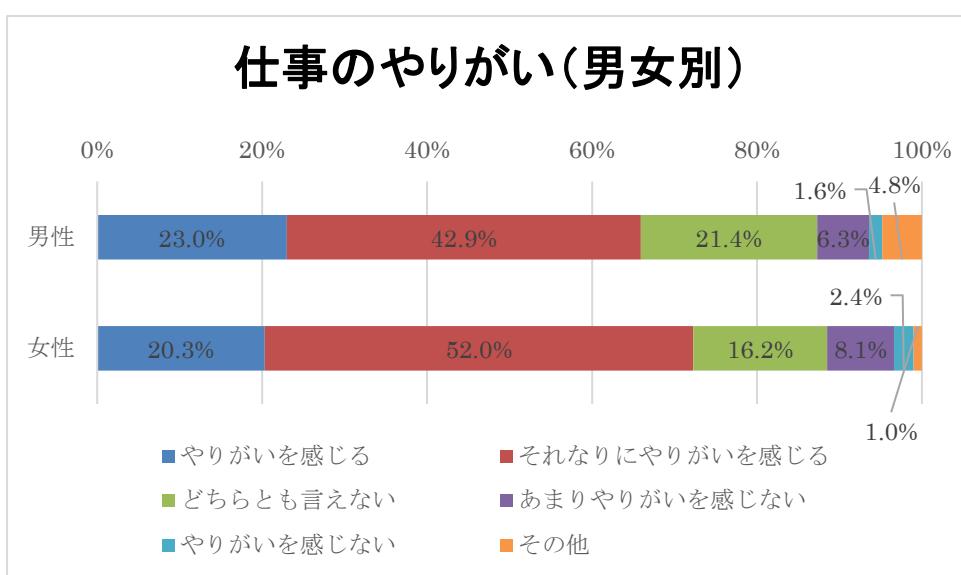
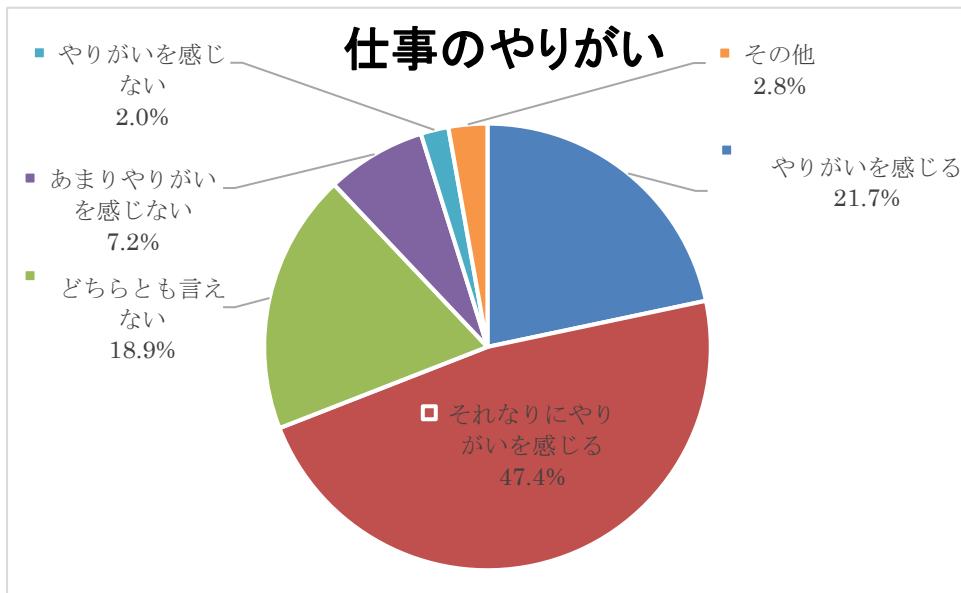
⑦男性は育児休暇を取得しにくい



⑧女性は、家事と仕事を両方こなしている

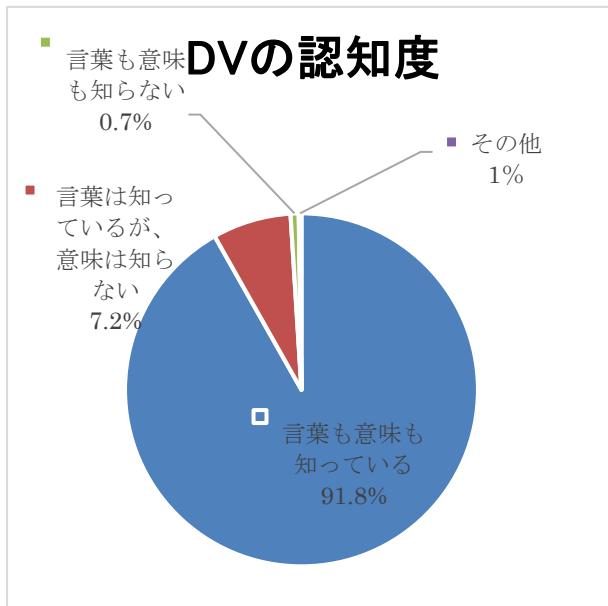


6 現在働いている仕事について、どの程度やりがいを感じていますか。

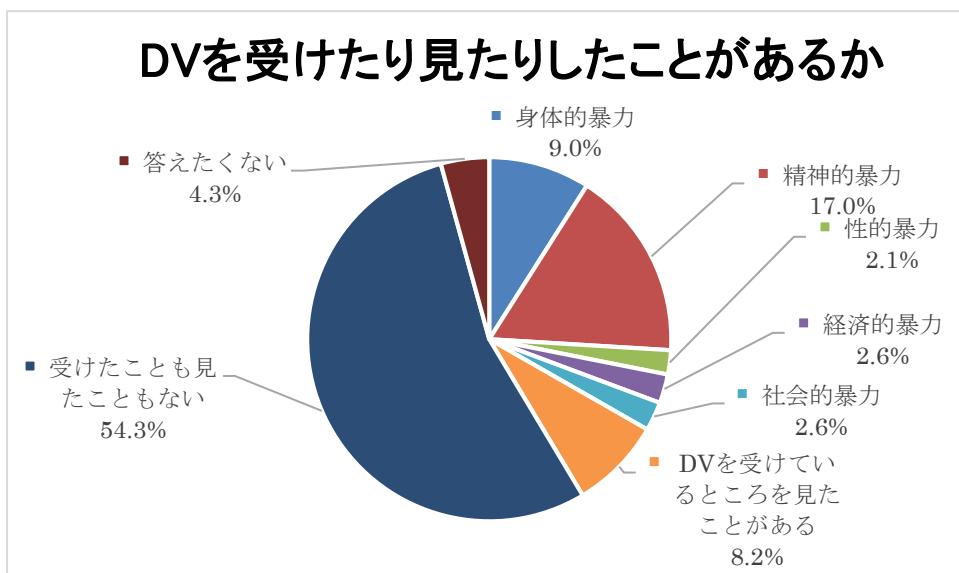


3 男女間の暴力について

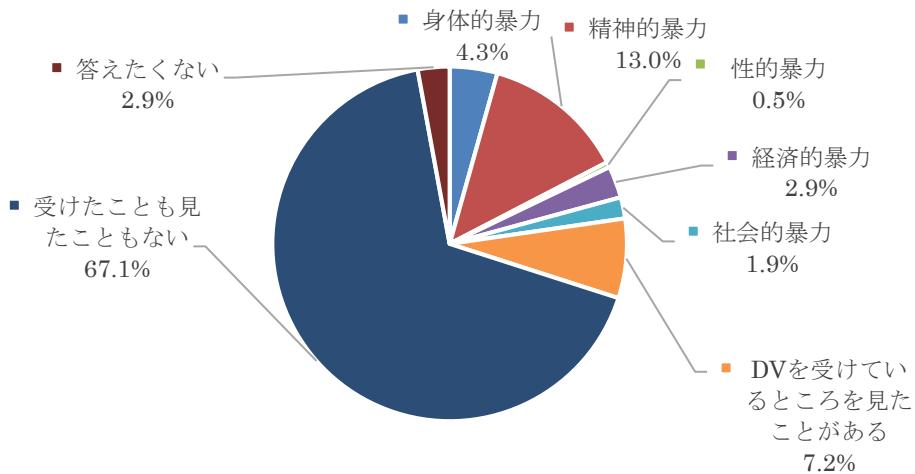
1 DV（ドメスティック・バイオレンス）という言葉を知っていますか。



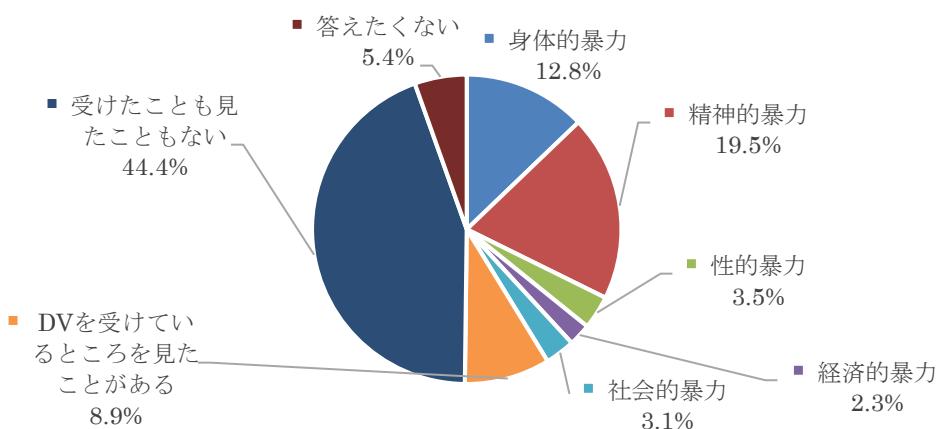
2 あなたは、これまでにDVを受けたことや見たことがありますか。（複数選択可）



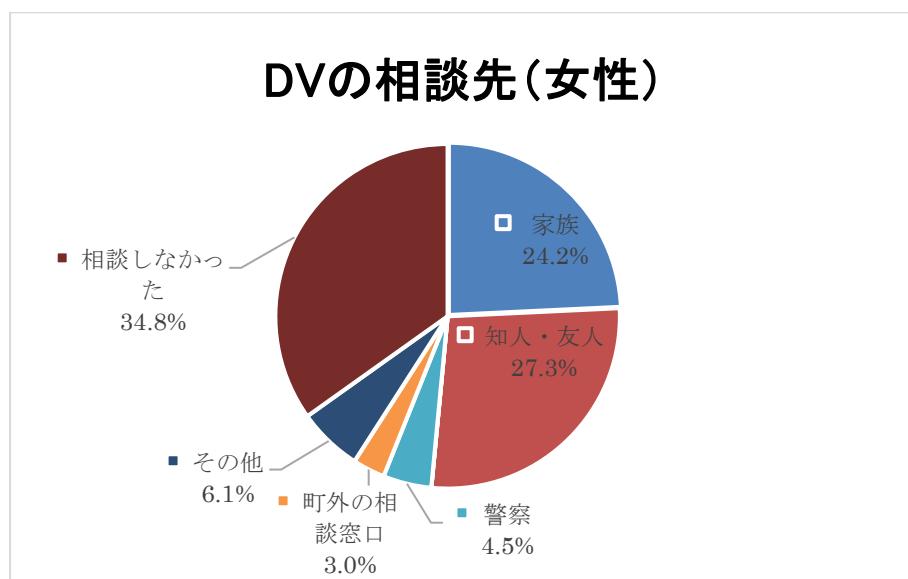
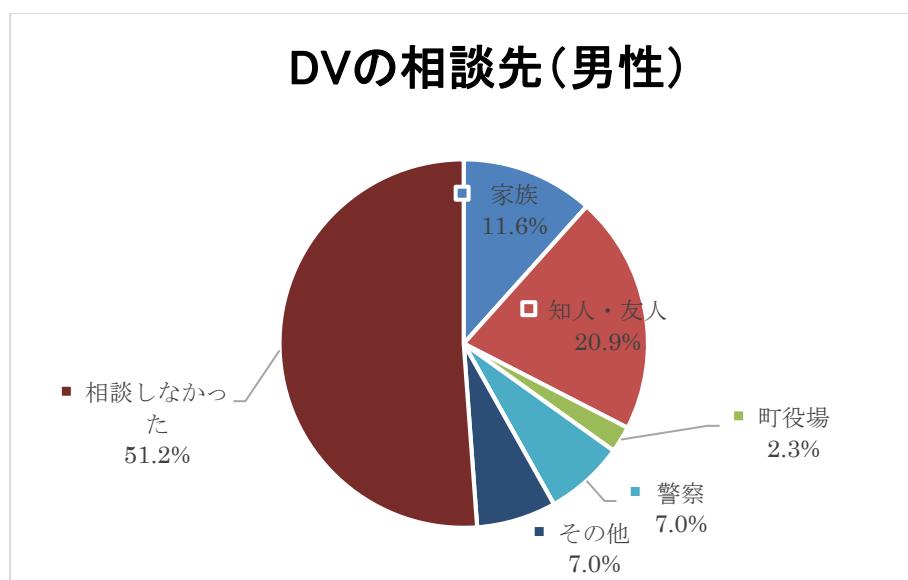
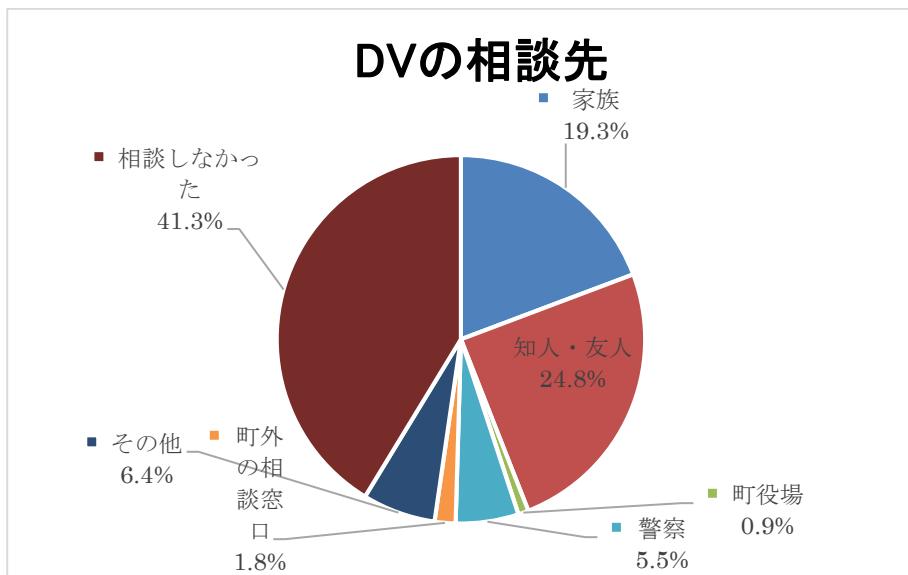
DVを受けたり見たりしたことがあるか (男性)



DVを受けたり見たりしたことがあるか (女性)

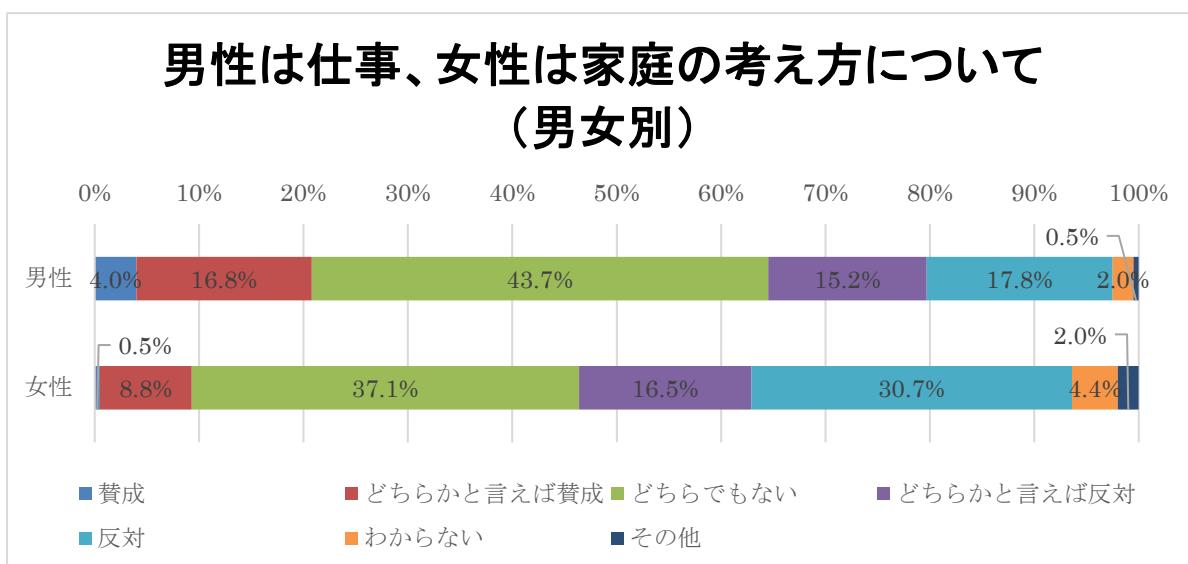
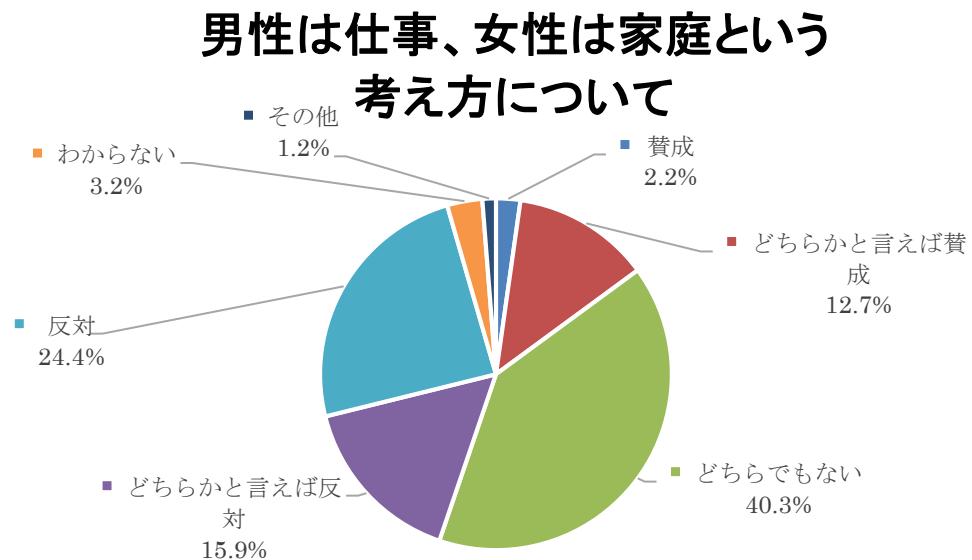


3 DVを受けたことがあると回答した方へ、そのとき誰かに相談しましたか。（複数選択可）

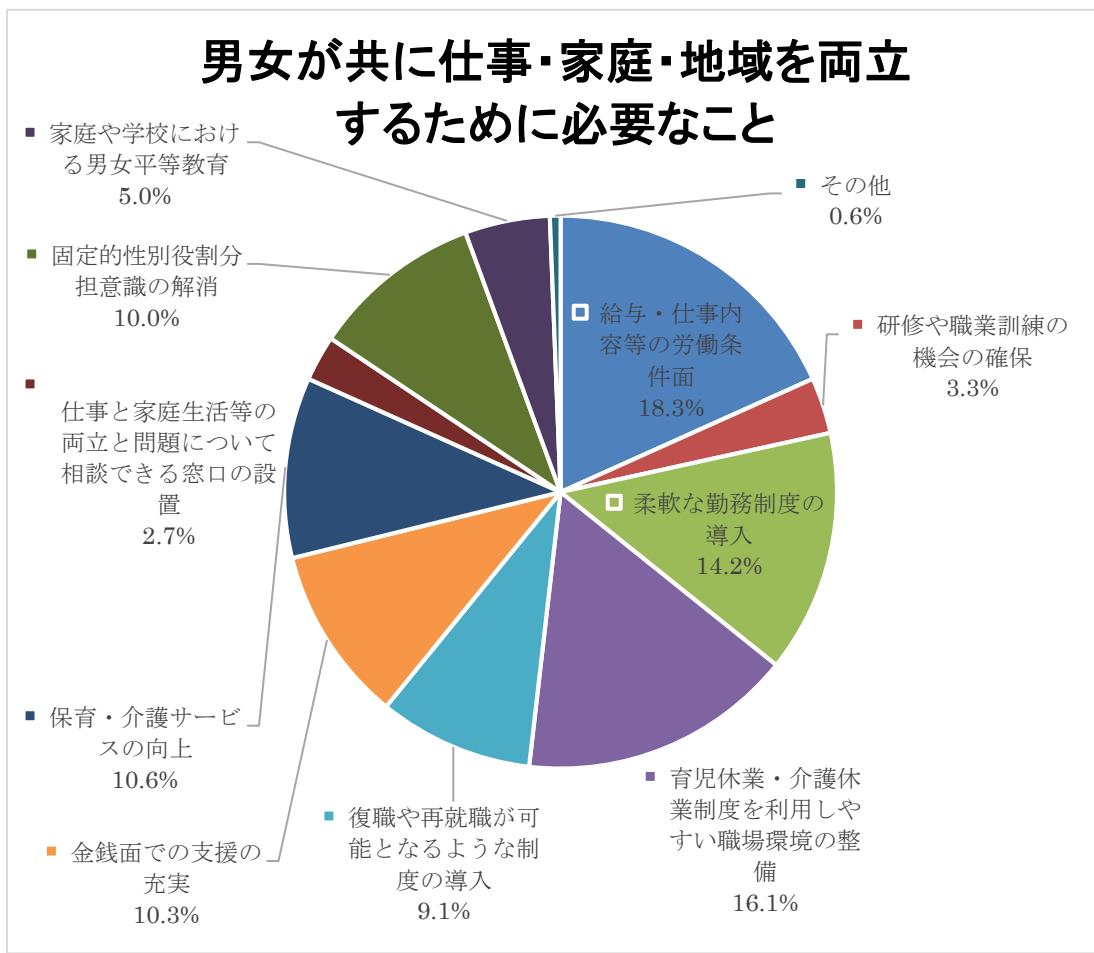


4 家庭生活について（固定的性別役割分担意識について）

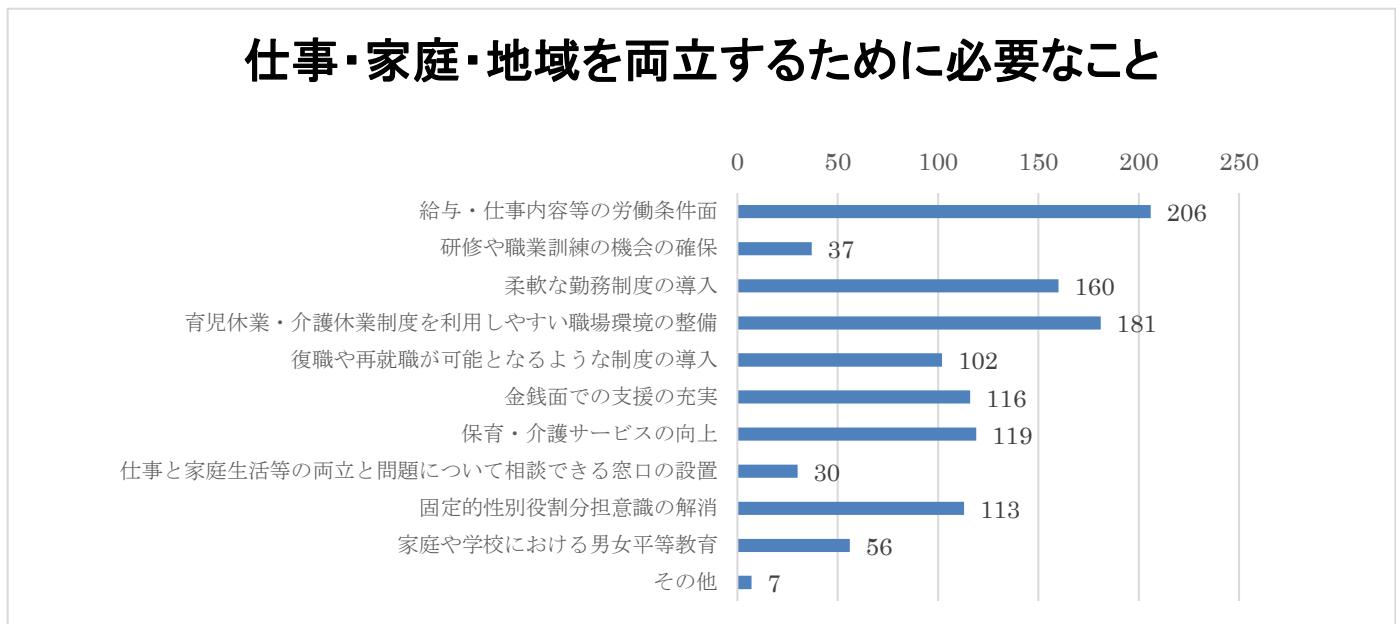
1 あなたは、夫（男性）は外で働き、妻（女性）は家庭を守るべきであるという考え方についてどう思いますか。



2 一般に、男女が共に「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の両立を可能とするためには、特にどのようなことが必要だと考えますか。（3つ以内で複数選択可）

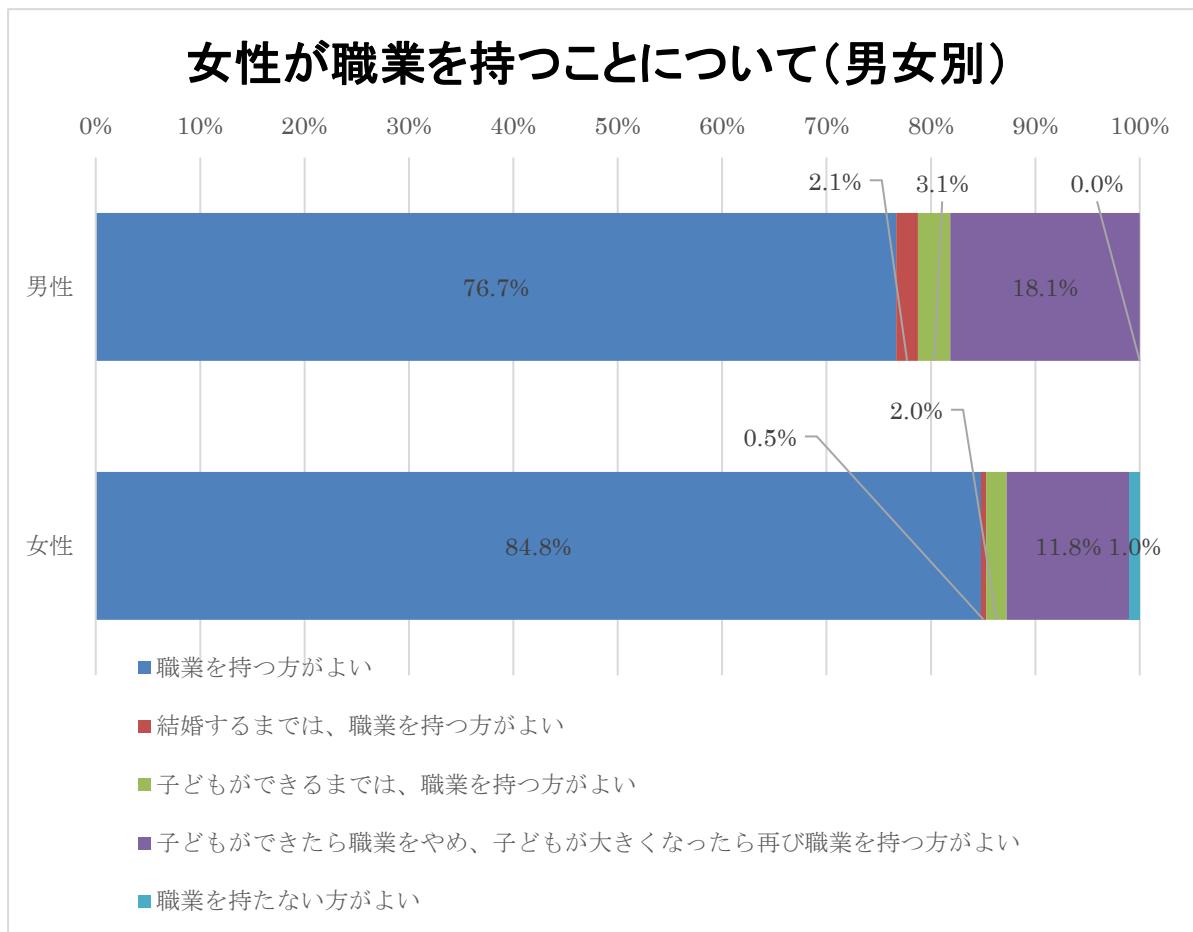
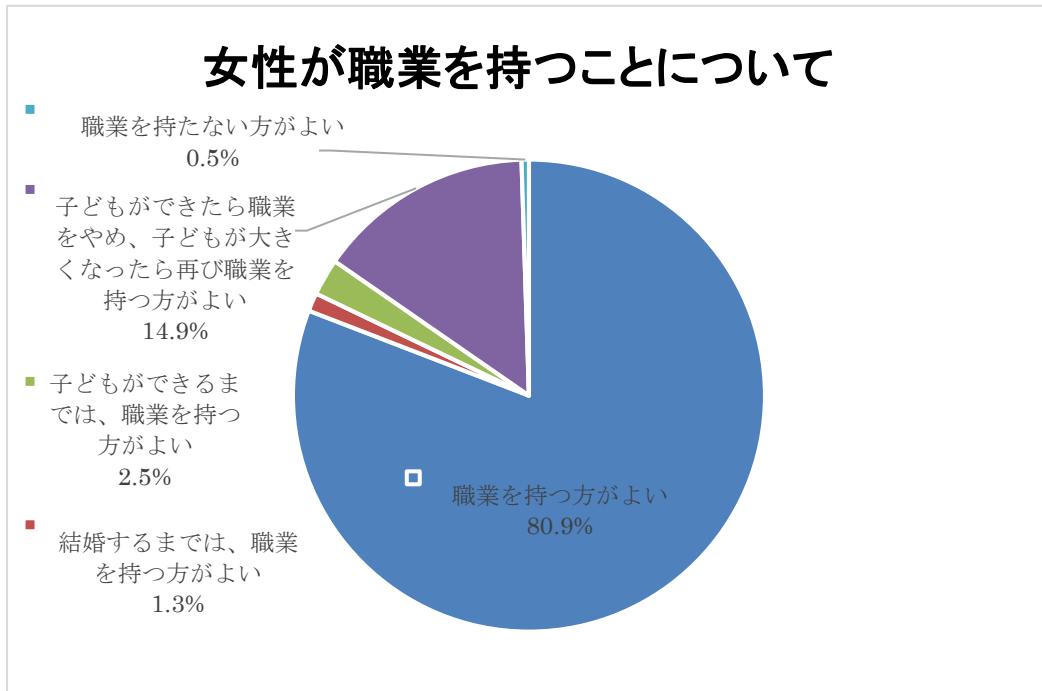


n=1127



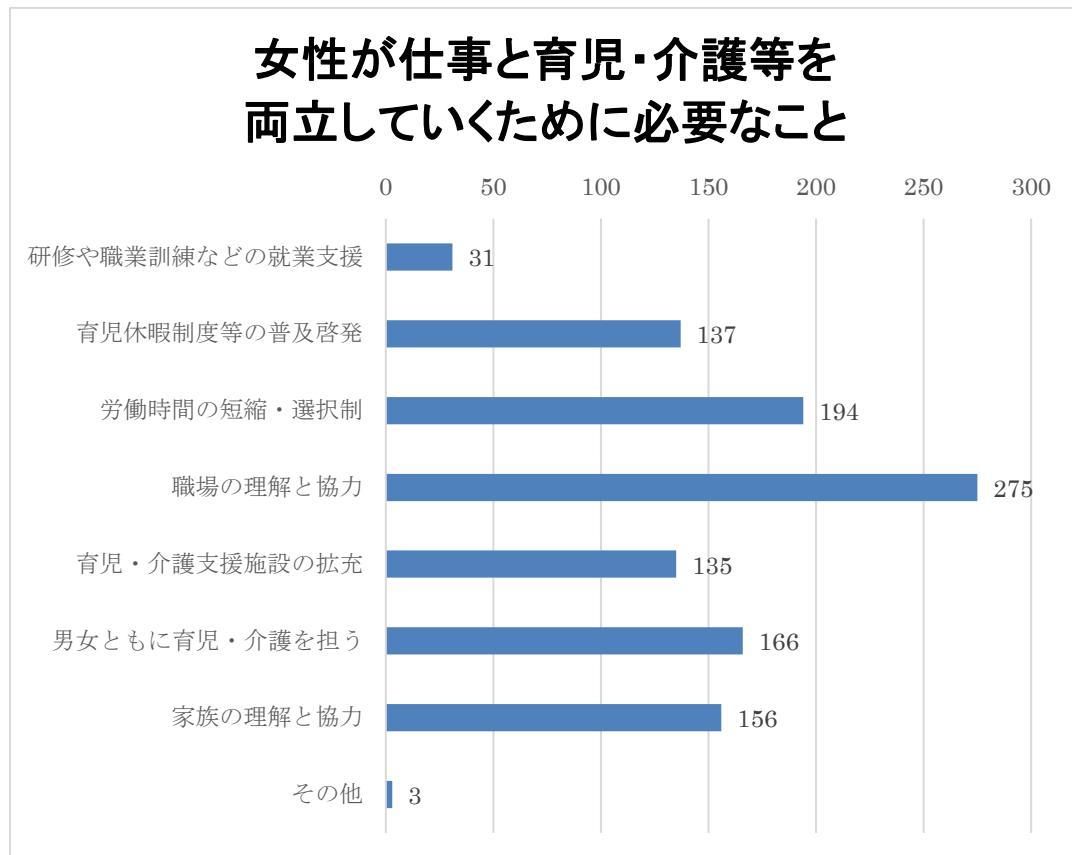
5 女性と職業について

1 女性が職業を持つことについて、あなたはどう思いますか。

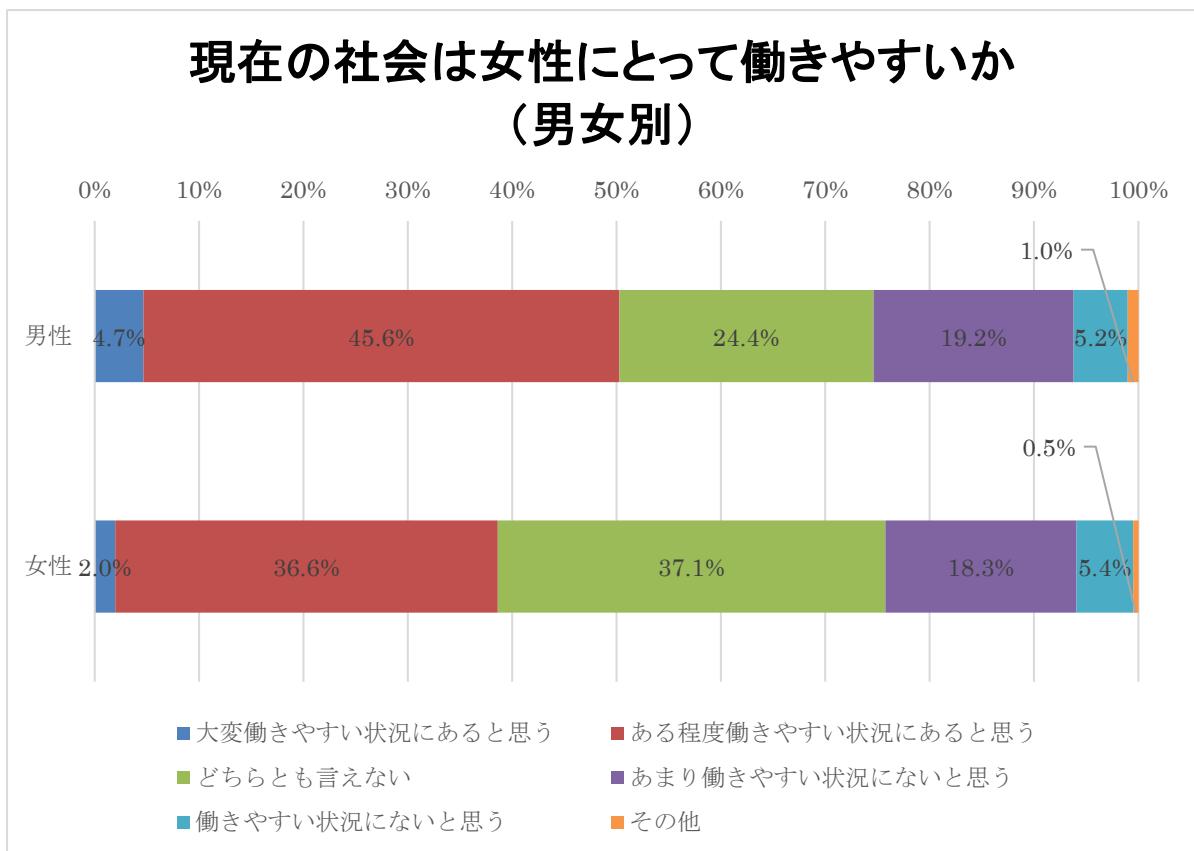
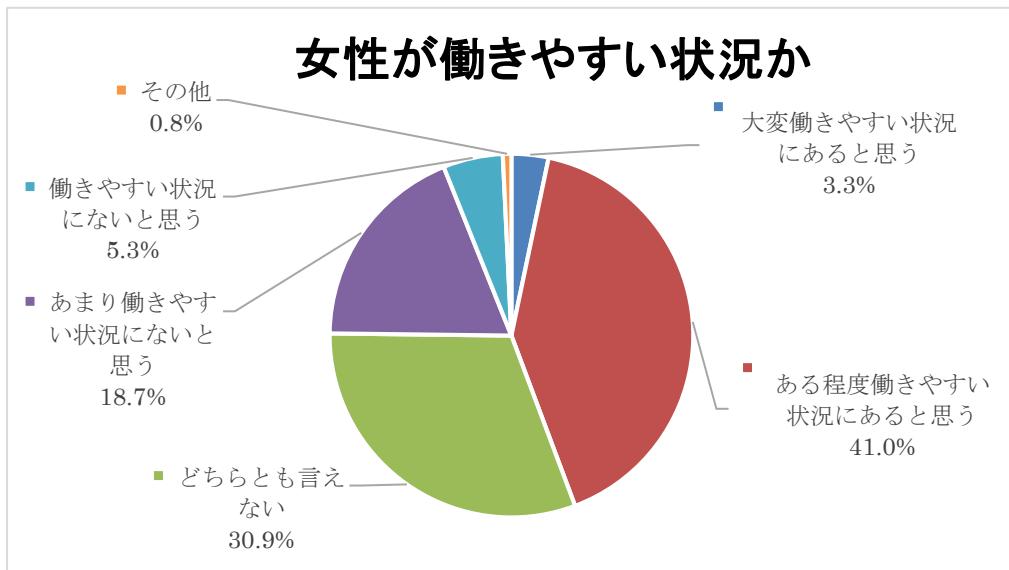


2 女性が出産や子育てのために仕事を続けたくてもやむを得ず退職するケースがあるが、女性が仕事と育児・介護等を両立していくために必要だと考えるものは何ですか。（3つ以内で複数選択可）

n=1097

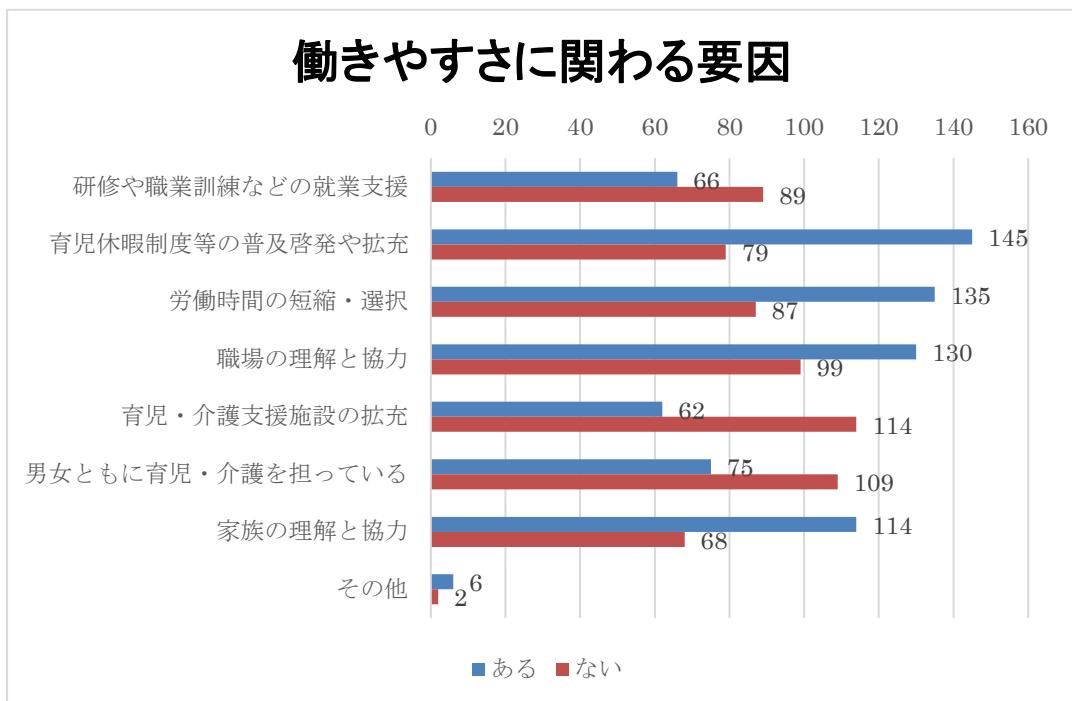


3 現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。



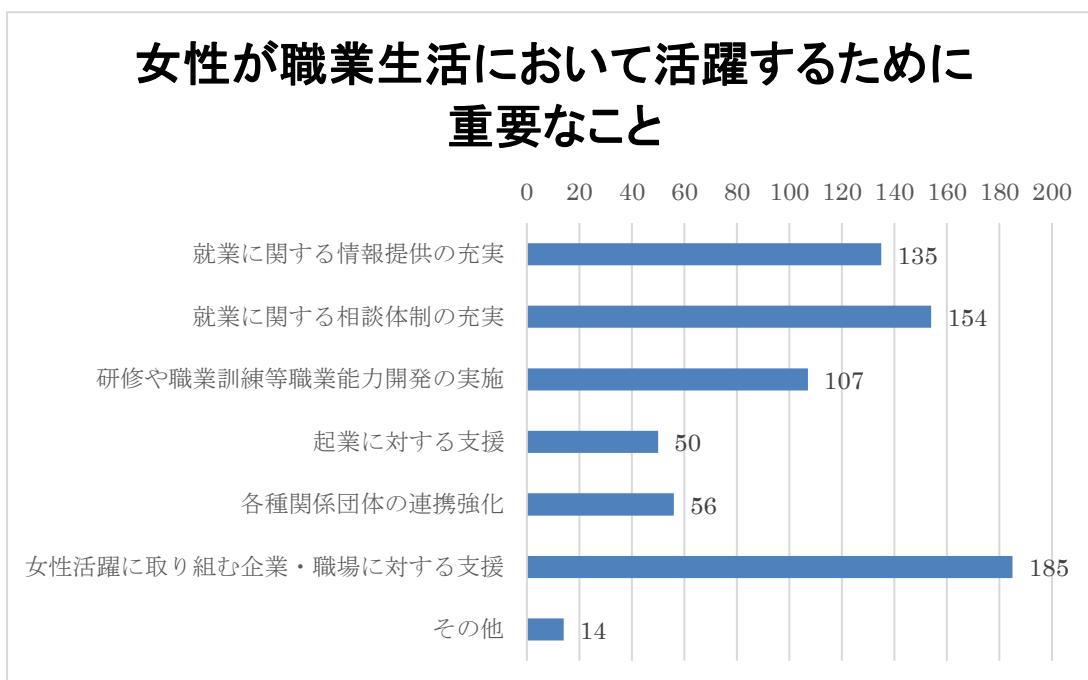
3で、働きやすい状況にある・ないと感じる理由は何ですか。（3つ以内で複数選択可）

n=1380



5 あなたは、女性が職業生活において活躍するために何が重要だと思いますか。（3つ以内で複数選択可）

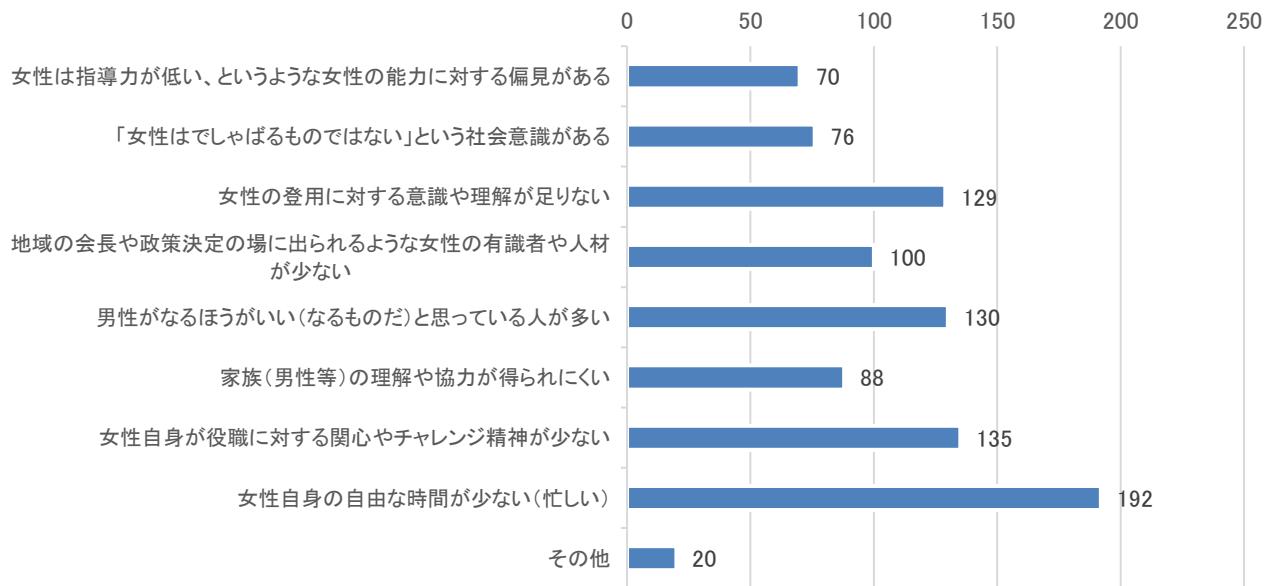
n=701



6 社会の方針決定等への参画について

1 自治会、PTAなどの役職、議員や委員会等委員への女性の進出が進まない原因はどこにあると思いますか。(3つ以内で複数選択可) n=940

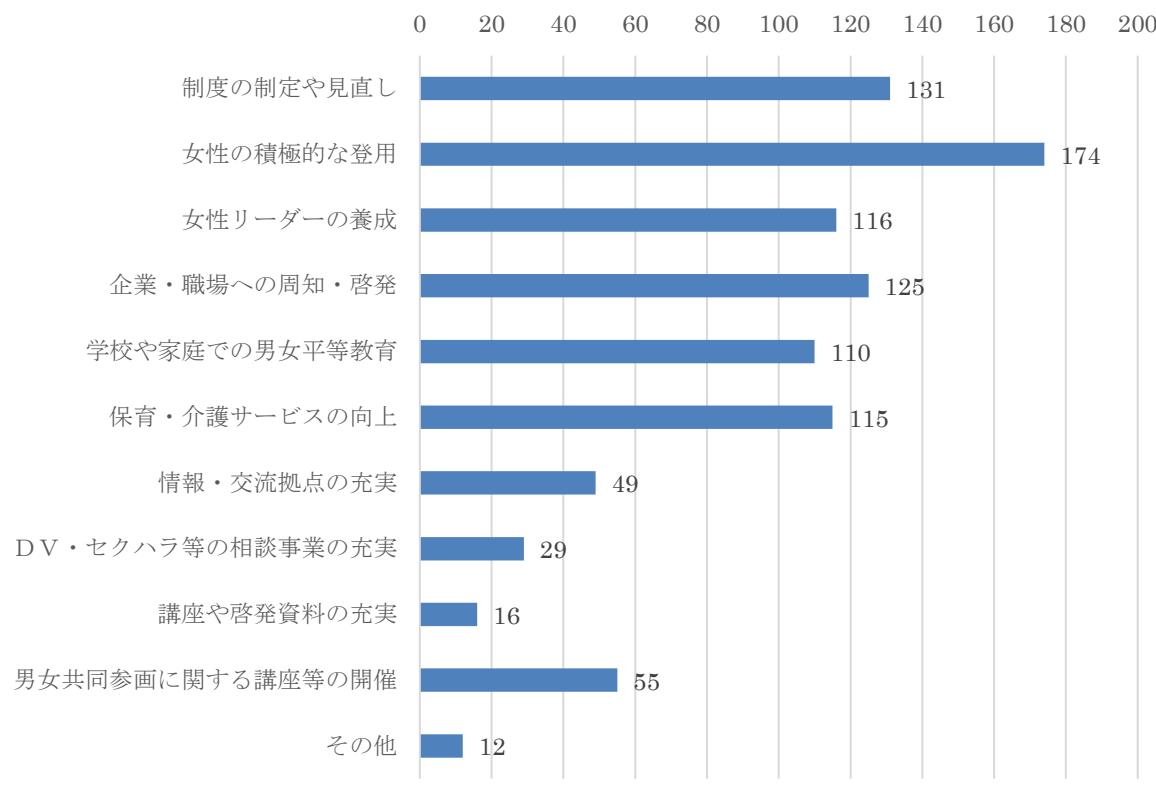
女性の社会進出が進まない原因



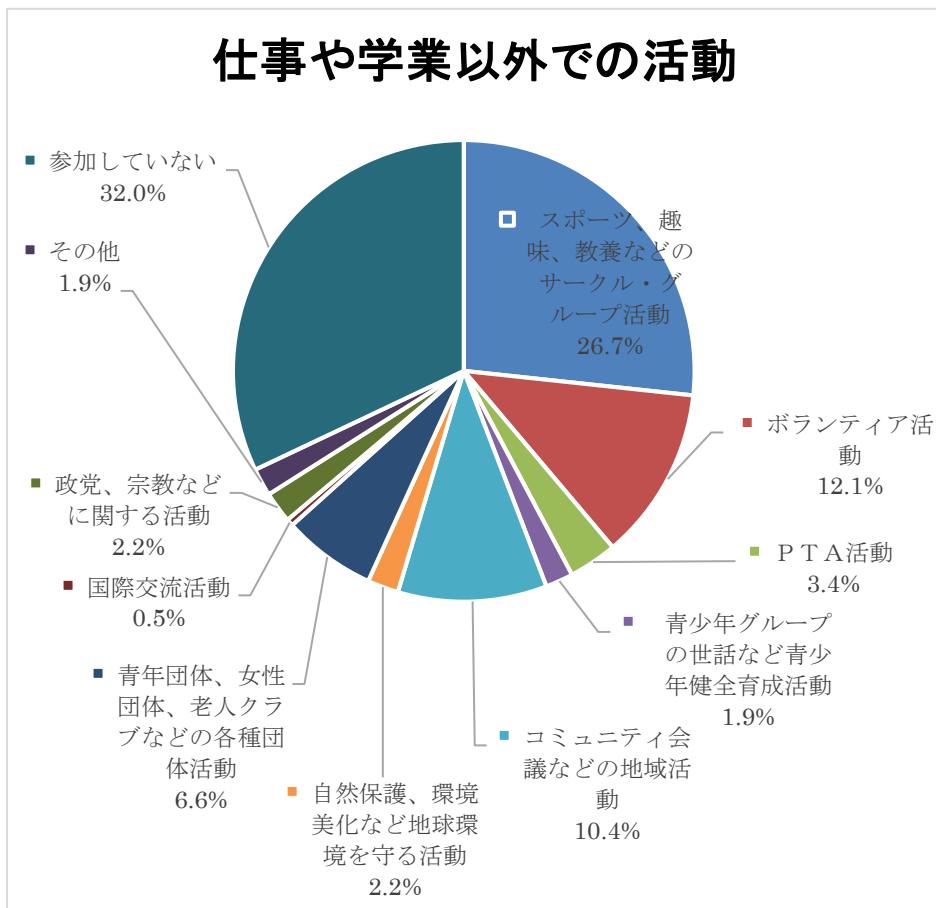
2 男性と女性が、家庭・職場・地域・政治の場などあらゆる分野に参画することができる社会を実現するためには、何が重要だと思いますか。（3つ以内で複数選択可）

n=932

男女があらゆる分野において参画することができる社会を実現するために重要なこと

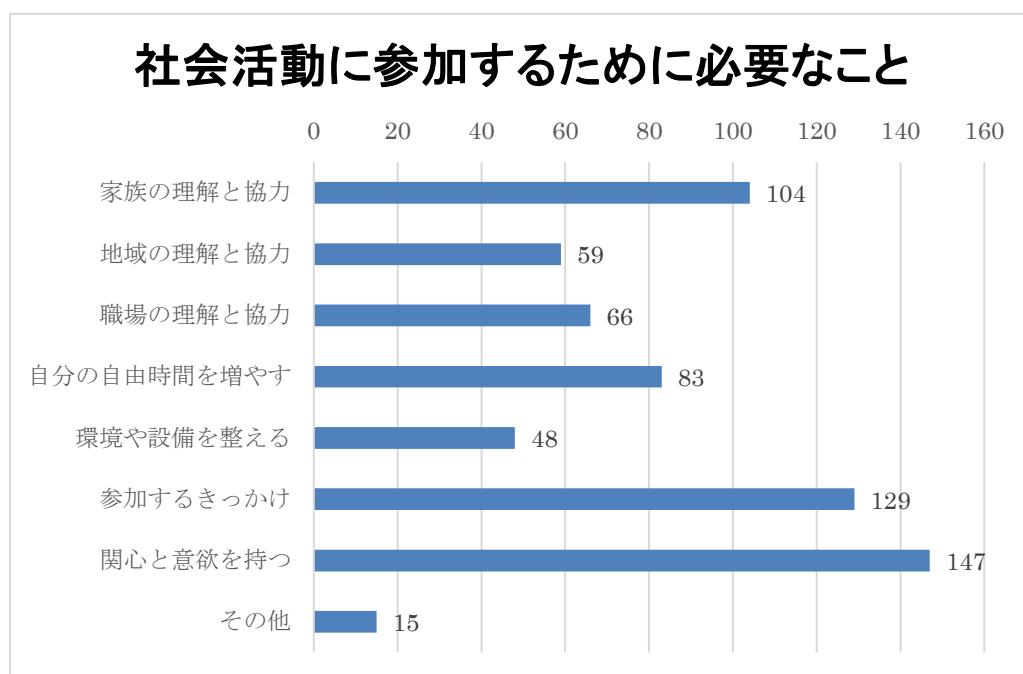


1 あなたは現在、仕事や学業以外に何か活動をしていますか。（複数選択可）



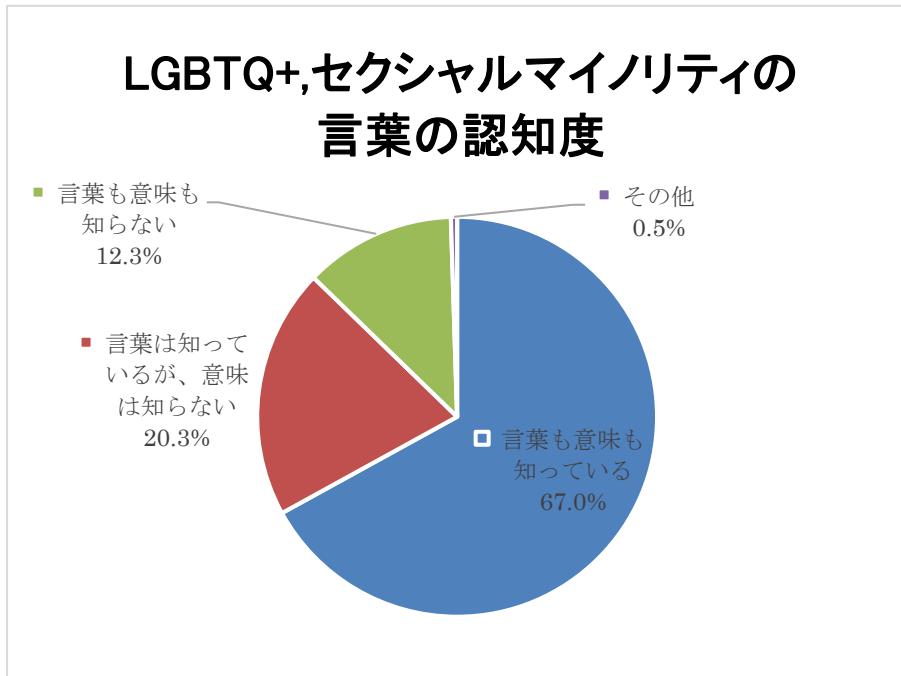
2 あなたが社会活動にもっと参加できるようにするためには、どのようなことが必要だと思いますか。

n=651

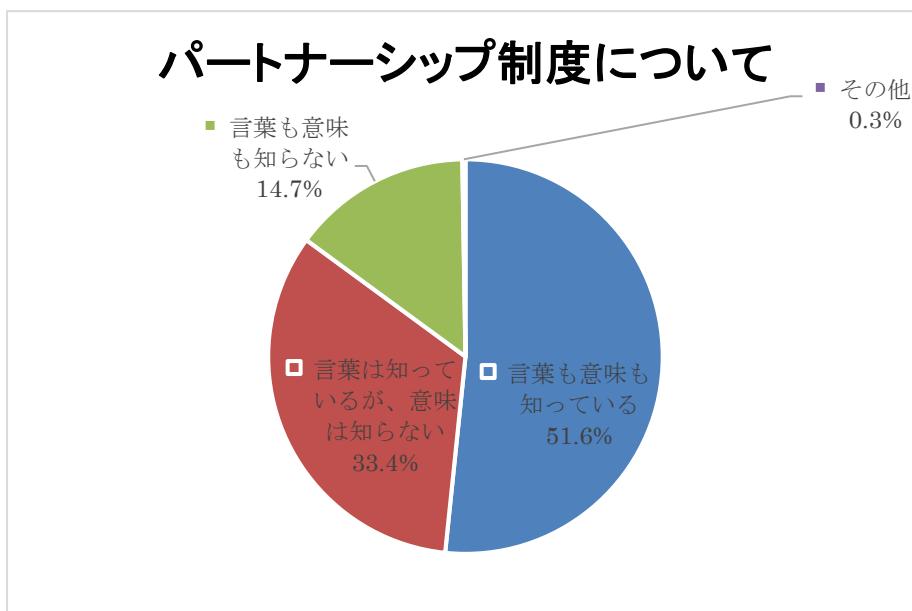


8 多様性や人権の尊重について

1 あなたは、LGBTQ+やセクシャルマイノリティという言葉を知っていますか。

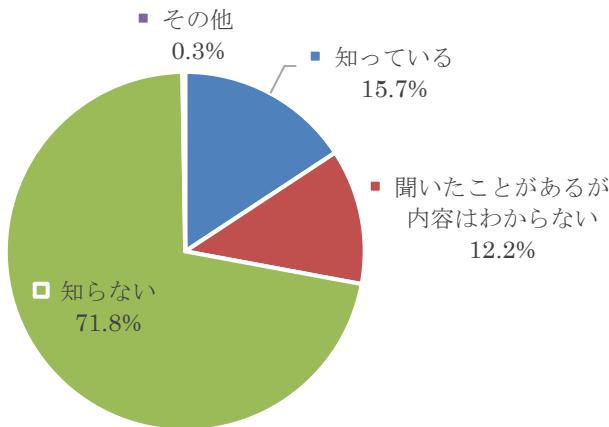


2 あなたは、パートナーシップ制度について知っていますか。



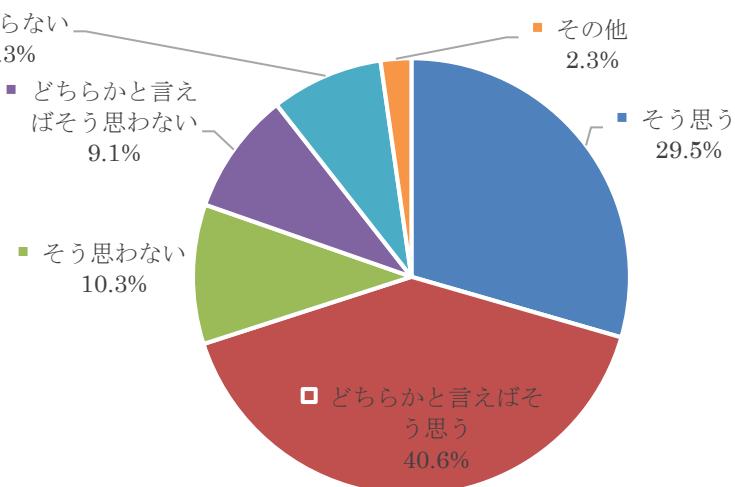
3 矢巾町が、パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を始めたことを知っていますか。

パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を開始したことについて



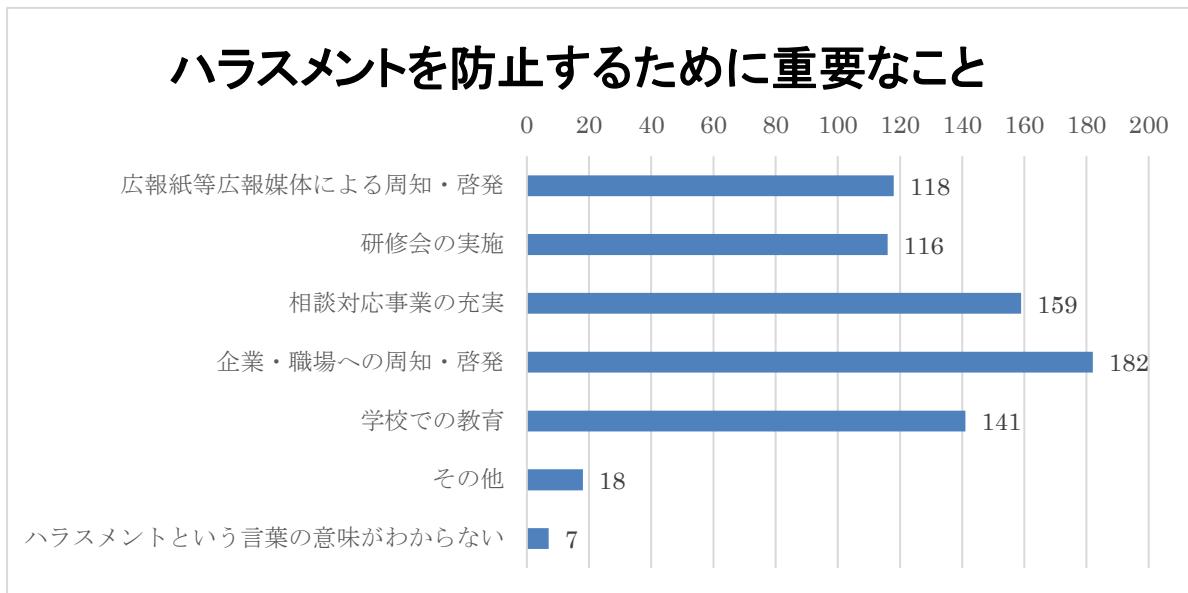
4 あなたは、性の多様性を尊重する社会が望ましいと思いますか。

性の多様性を尊重する社会が望ましいか



5 あなたは、ハラスメント（人を悩ませる「嫌がらせ」で代表的なものはセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど）を防止するために何が重要だと思いますか。（3つ以内で複数選択可）

n=741



資料2 男女共同参画関係年表

年	世 界	日 本	岩手県	矢巾町
昭和50年 (1975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	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進本部会議開催		
昭和51年 (1976年)				
昭和52年 (1977年)		国内行動計画策定 国立婦人教育会館（現・ 国立女性教育会館）設置	企画調整部志少年対策課 において、婦人問題に関する総括事務を所管 婦人問題関係課長会議開催 婦人団体県連会長会開催 (以降、毎年開催) 婦人対策懇談会設置	
昭和53年 (1978年)			岩手の婦人対策の方向策定 岩手婦人の集い開催（以降、毎年開催） 婦人の生活実態と意識に関する調査実施 岩手県婦人問題研究会議開催 広報誌「婦人情報」創刊	
昭和54年 (1979年)	国連第34回総会女子差別撤廃条約署名 差別撤廃条約採択	女子差別撤廃条約署名	企画調整部青少年婦人課設置 婦人週間ブロック会議開催（県内4会場）（以降、毎年開催） 婦人海外研修「訪ソ婦人の船」に5人の女性を派遣 北海道、東北、関東地区婦人問題推進地域会議開催	
昭和55年 (1980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		婦人海外研修「中華人民共和国」に5人の女性を派遣（56年度は6人の女性を派遣）	
昭和56年 (1981年)		国内行動計画後期重点目標策定	岩手の婦人発刊 岩手の婦人対策の方向後期重点目標設定	矢巾町婦人教育連絡協議会発足（4月）

年	世 界	日 本	岩手県	矢巾町
昭和57年 (1982年)			岩手婦人の船洋上研修開始（以降、毎年実施） 岩手県単独による婦人海外研修開始（以降、毎年10人の女性をヨーロッパ等へ派遣）	
昭和58年 (1983年)				
昭和59年 (1984年)		女子差別撤廃条約への批准に向けた「国籍法」の改正	婦人の生活実態と意識に関する調査実施	
昭和60年 (1985年)	国連婦人の十年ナイロビ会議 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略採択	女子差別撤廃助役への批准に向けた「男女雇用機会均等法」の公布 労働基準法の一部改正 家庭科教育に関する検討会議報告 女子差別撤廃条約批准		
昭和61年 (1986年)		婦人問題企画推進本部拡充（構成を全省庁に拡大） 婦人問題企画推進有識者会議開催		
昭和62年 (1987年)		西暦2000年に向けての新国内行動計画策定		
昭和63年 (1988年)		女子差別撤廃条約実施状況第1回報告審議	新岩手の婦人対策の方向策定	
平成元年 (1989年)			岩手県婦人行政推進連絡会議設置 いわて女と男のさわやかフォーラム（岩手婦人の集いを改称）開催（以降、毎年開催）	
平成2年 (1990年)			婦人週問い合わせ地域フォーラム（婦人週間ブロック会議を改称）開催（以降、毎年開催） 岩手の女性の意識に関する調査実施	

年	世 界	日 本	岩手県	矢巾町
平成3年 (1991年)		育児休業法の公布		
平成4年 (1992年)			いわて女性さわやかプラン策定	
平成5年 (1993年)	世界人権会議（ウィーン） 女性に対する暴力撤廃宣言	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）の公布	青少年婦人課を青少年女性課に改称 さわやか地域フォーラム開催	
平成6年 (1994年)	国際人口開発会議（カイロ）行動計画採択	男女共同参画室・男女共同参画審議会（政令）・男女共同参画推進本部設置 女子差別撤廃条約実施状況第2回及び第3回報告審議		
平成7年 (1995年)	第4回世界女性会議－平等、開発、平和のための行動（北京） 北京宣言及び行動綱領採択	育児休業法を育児休業・介護休業法への改正（介護休業制度の法制化）		
平成8年 (1996年)		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	いわて女性さわやかプラン 後期具体的施策策定	
平成9年 (1997年)		男女共同参画審議会設置（法律） 介護保険法公布	情報誌join創刊	
平成10年 (1998年)			男女が共に支える社会に関する意識調査実施	
平成11年 (1999年)		男女共同参画社会基本法公布・施行		
平成12年 (2000年)	国連特別総会女性2000年会議（ニューヨーク） ミレニアム開発目標（MDGs）設定（目標3：ジェンダー平等推進と女性の地位向上） 女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号採択	男女共同参画基本計画（第1次）閣議決定	いわて男女共同参画プラン策定	

年	世 界	日 本	岩手県	矢巾町
平成13年 (2001年)		男女共同参画会議設置及び男女共同参画局設置 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律施行 第1回男女共同参画週間(以降、毎年実施) 仕事と子育ての両立支援策の方針について閣議決定		農業農村男女共同参画推進事業(国庫補助事業) 実施(H13~14)
平成14年 (2002年)			岩手県男女共同参画推進条例制定	
平成15年 (2003年)		女性のチャレンジ支援策の推進について男女共同参画推進本部決定 女子差別撤廃条約実施状況第4回及び第5回報告審議 少子化社会対策基本法公布・施行 次世代育成支援対策推進法公布・施行	青少年女性課を青少年・男女共同参画課に改称 男女共同参画に関する苦情及び相談の処理制度策定 男女が共に支える社会に関する意識調査実施	
平成16年 (2004年)		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		矢巾町男女共同参画推進本部設置要綱、矢巾町男女共同参画推進懇話会設置要綱制定
平成17年 (2005年)	国連北京+10閣僚級会合 (ニューヨーク)	男女共同参画基本計画(第2次)閣議決定 女性のチャレンジ支援プラン策定	いわて男女共同参画プラン改定 いわて配偶者暴力防止対策推進計画策定	矢巾町男女共同参画社会づくりのための意識調査実施(2月)
平成18年 (2006年)		男女雇用機会均等法改正 女性の再チャレンジ支援プラン改定	男女共同参画センター開設 男女が共に支える社会に関する意識調査実施	田園都市やば男女共同参画プラン(矢巾町男女共同参画プラン)策定(3月)

年	世 界	日 本	岩手県	矢巾町
平成19年 (2007年)		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 パートタイム労働法改正 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） 憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針策定		
平成20年 (2008年)			いわて配偶者暴力防止対策推進計画一部改正	
平成21年 (2009年)		育児・介護休業法改正 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議	岩手県男女共同参画審議会に新しい岩手男女共同参画プランの基本的方向について諮問 男女が共に支える社会に関する意識調査実施	
平成22年 (2010年)	国連北京+15記念会合（ニューヨーク） 国連グローバル・コンパクト（UNGC）と UNIFEM（現 UNWomen）が女性のエンパワーメント原則（WEP）	APEC第15回女性リーダーズネットワーク（WLN）会合（東京開催） 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） 憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針改定 男女共同参画基本計画（第3次）閣議決定		
平成23年 (2011年)	UN Women正式発足		いわて男女共同参画プラン策定 いわて配偶者暴力防止対策推進計画策定	
平成24年 (2012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		男女が共に支える社会に関する意識調査実施	
平成25年 (2013年)		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（平成26年1月施行）		

年	世 界	日 本	岩手県	矢巾町
平成26年 (2014年)	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	パートタイム労働法改正 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム (WAW!Tokyo2014) 開催 (以降、毎年開催)	若者女性協働推進室設置	
平成27年 (2015年)	国連北京+20記念会合 (第59回国連婦人の地位委員会 (ニューヨーク)) 第3回国連防災会議 (仙台) 仙台防災枠組採択 UN Women日本事務所開設 持続可能な開発のための2030アジェンダ (SDGs) 採択 (目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	女性の活躍加速のための重点方針2015策定 (以降、毎年開催) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律公布 (翌年、全面施行) 男女共同参画基本計画 (第4次) 閣議決定 安保理決議1325号等の履行に関する女性・平和・安全保障に関する行動計画策定	第3回国連号災世界会議において若者や女性の活躍支援の重要性を盛り込んだ「東日本大震再津波を教訓とした防災・復興に関する岩手県からの提言」を世界に発信 男女が共に支える社会に関する意識調査実施	矢巾町男女共同参画基本計画策定に係るアンケート調査実施 (8月)
平成28年 (2016年)		女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の改正 G7伊勢・志摩サミット 「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ (WINDS)」に合意	いわて男女共同参画プラン改定 いわて配偶者暴力防止対策推進計画策定	田園都市やばは第2次男女共同参画プラン (矢巾町第2次男女共同参画プラン) 策定 (3月)
平成29年 (2017年)		刑法改正 (強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)		

年	世 界	日 本	岩手県	矢巾町
平成30年 (2018年)		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・行政官での事案発生を受けての緊急対策～の策定	男女が共に支える社会に関する意識調査実施	
令和元年 (2019年)	G20大阪首脳宣言	女性活躍推進法改正		
令和2年 (2020年)	国連北京+25記念会合 (第64回国連女性の地位委員会(ニューヨーク))	男女共同参画基本計画 (第5次)閣議決定		
令和3年 (2021年)			性別による固定的な役割分担意識をなくそう　いわて宣言を実施 いわて男女共同参画プラン策定 いわて配偶者暴力防止対策推進計画を策定	田園都市やば第2次男女共同参画プラン中間改訂版策定(3月)
令和4年 (2022年)				
令和5年 (2023年)				矢巾町パートナーシップ・ファミリーシップ宣言制度を導入
令和6年 (2024年)			いわて困難な問題を抱える女性への支援等推進計画を策定	
令和7年 (2025年)	北京+30(第69回国連女性の地位委員会(ニューヨーク))			
令和8年 (2026年)		第6次男女共同参画基本計画閣議決定(予定)	いわて男女共同参画プラン(2026～2030)策定(予定)	新男女共同参画プランを策定(予定)

資料3 男女共同参画社会基本法

(平成十一年法律第七十八号)

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及

び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準

じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講すべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講すべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(連携及び協働の促進)

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

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

(令七法八〇・追加)

(人材の確保等)

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

(令七法八〇・追加)

(調査研究)

第十八条の三 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するよう努めるものとする。

(令七法八〇・旧第十八条繰下・一部改正)

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(令七法八〇・追加)

(国際的協調のための措置)

第二十条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(令七法八〇・旧第十九条繰下)

第三章 男女共同参画会議

(平一一法一〇二・全改)

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(平一一法一〇二・全改)

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(平一一法一〇二・全改)

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(平一一法一〇二・全改)

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(平一一法一〇二・全改)

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(平一一法一〇二・全改)

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(平一一法一〇二・全改)

(資料提出の要求等)

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

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

(平一一法一〇二・全改)

(政令への委任)

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

(平一一法一〇二・全改)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成一一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

(施行期日)

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

(施行の日＝平成一三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するものほか、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。

資料4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年法律第六十四号)

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第五章 雜則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、

性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

(令七法六三・一部改正)

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(令七法六三・一部改正)

(都道府県推進計画等)

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

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

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(令元法二四・一部改正)

第二節 一般事業主行動計画等

(令元法二四・改称)

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(令元法二四・一部改正)

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(令元法二四・一部改正)

(認定の取消し)

第十一條 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、

当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（令元法二四・追加）

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（令元法二四・追加）

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（令元法二四・追加）

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

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

（令元法二四・追加）

（委託募集の特例等）

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者

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

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とある

のは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

（平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条繰下・一部改正、令四法一二・一部改正）

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

（令元法二四・旧第十三条繰下）

（一般事業主に対する国の援助）

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

（令元法二四・旧第十四条繰下）

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活に

おける活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十五条繰下)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）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しなければならない。
- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の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。

い。

(令元法二四・旧第十六条繰下・一部改正)

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(令元法二四・旧第十七条繰下・一部改正)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(令元法二四・旧第十八条繰下)

(財政上の措置等)

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

(令元法二四・旧第十九条繰下)

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の

実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（令元法二四・旧第二十条繰下・一部改正）

（啓発活動）

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

（令元法二四・旧第二十一条繰下）

（情報の収集、整理及び提供）

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

（令元法二四・旧第二十二条繰下）

（協議会）

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

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

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

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

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

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。

(令元法二四・旧第二十三条繰下・一部改正)

(秘密保持義務)

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

(令元法二四・旧第二十四条繰下)

(協議会の定める事項)

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

(令元法二四・旧第二十五条繰下)

第五章 雜則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正)

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(令元法二四・追加・一部改正)

(権限の委任)

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

(令元法二四・旧第二十七条繰下・一部改正)

(政令への委任)

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

(令元法二四・旧第二十八条繰下)

第六章 罰則

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

(令元法二四・旧第二十九条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

(令元法二四・旧第三十条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかつた者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

(令元法二四・旧第三十一条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第三十二条繰下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十三条繰下・一部改正)

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

する。

(令元法二四・旧第三十四条繰下・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(令元法二四・令七法六三・一部改正)

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布

の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、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）

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行）

- 一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日
- 二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日
（令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行）

（罰則に関する経過措置）

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (令和四年三月三一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日
- 二 略
- 三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と」を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二条まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和四法律六八）

抄

(罰則の適用等に関する経過措置)

第四百四十一條 刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。）及びこの法律（以下「刑法等一部改正法等」という。）の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑（刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。）に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法（明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。）第十二条に規定する懲役（以下「懲役」という。）、旧刑法第十三条に規定する禁錮（以下「禁錮」という。）又は旧刑法第十六条に規定する拘留（以下「旧拘留」という。）が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする拘留とする。

(裁判の効力とその執行に関する経過措置)

第四百四十二条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

(人の資格に関する経過措置)

第四百四十三条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

(経過措置の政令への委任)

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄
(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行日＝令和七年六月一日)

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則 (令和七年六月一一日法律第六三号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定（「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。）、第三条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律附則第二項（見出しを含む。）の改正規定（「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。）並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定（前号に掲げる改正規定を除く。）及び第四条の規定（同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。）並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の四の改正規定（「昭和四十一年法律第百三十二号」）の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。） 令和八年四月一日

（政令への委任）

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関する必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年

法律第二十五号) 第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。) が受けた業務委託 (同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。) に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に關係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者 (同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。) が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるとときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

資料5 岩手県男女共同参画推進条例

(平成14年条例第61号)

目次

前文

第1章 総則（第1条—第8条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第9条—第22条）

第3章 岩手県男女共同参画審議会（第23条—第31条）

第4章 雜則（第32条）

附則

個人の尊重と法の下の平等は、日本国憲法にうたわれており、国においては、男女平等の実現に向けた取組が、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な取組と連動しつつ、着実に進められてきた。本県においても、国際社会や国内の動向を踏まえた様々な取組がなされてきた。

しかしながら、依然として、性別によって役割分担を固定的にとらえる意識やこれに基づいた社会における制度又は慣行が存在し、男女平等の実現に多くの課題が残されている。

一方、少子高齢化の進展等社会経済情勢の急激な変化に的確に対応していく上で、男女が性別にかかわりなく、その個性と能力が十分に發揮でき、もって男女が喜びと責任を分かち合う男女共同参画社会の実現が強く求められている。

このような状況の中で、男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国社会を決定する最重要課題として位置付けられたことを踏まえ、本県においても、男女共同参画社会の実現を目指し、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、県、県民、事業者及び市町村が協働し、不断の努力を重ねて、男女共同参画社会の形成のため男女共同参画を推進し、すべての県民の日常生活の中に男女共同参画の定着を図ることが必要である。

ここに私たちは、男女共同参画社会の実現を図ることを決意し、男女が共に輝く心豊かな社会を創造していくため、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（1） 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、かつ、共に責任を担うことをいう。

（2） 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

（1） 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、直接的なものであると間接的なものであるとを

問わず、性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が社会のあらゆる分野において個人としての能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。

(2) 社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されること。

(3) 男女が社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。

(4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家庭以外の職場、学校、地域その他の社会の分野における活動を行うことができるようになること。

(5) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、国際社会の動向を勘案して行われること。

(6) 男女が互いの性について理解を深めることにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができるること及び生殖に関する事項に関し双方の意思が尊重されること。

(7) 配偶者間その他の男女間における暴力的行為（精神的に著しく苦痛を与える行為を含む。以下同じ。）を根絶するよう積極的な対応がなされること。

（県の責務）

第4条 県は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、県民、事業者、市町村及び国との連携を図りながら自ら率先して取り組むものとする。

（県民の責務）

第5条 県民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動とを両立させることができるよう就労環境の整備に努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による人権侵害の禁止）

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱い、男女間における暴力的行為又はセクシュアル・ハラスメント（性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。）を行ってはならない。

（公衆に表示する情報に関する留意）

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による役割分担の固定化又は男女間における暴力的行為を助長し、又は連想させる表現及び男女共同参画の推進を阻害するおそれのある過度の性的な表現を用いないよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第9条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「法」という。）第14条第1項に規定する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めるに当たっては、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な目標及び施策の方向
 - (2) 前号に定める事項に基づき実施すべき具体的な男女共同参画の推進に関する施策
 - (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項
- 2 知事は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、県民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、岩手県男女共同参画審議会の意見を聽かなければならない。
- 3 前項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及びこれを実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(附属機関等における積極的改善措置)

第11条 県は、その設置する附属機関その他これに準ずるものとの委員その他の構成員の任命又は委嘱に当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、男女の構成員の数の均衡を図るよう努めるものとする。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第12条 県は、広報活動等を通じて、県民及び事業者の男女共同参画に関する理解を深めるため必要な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進月間)

第13条 県は、男女共同参画の推進について、県民、事業者及び市町村の関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため、男女共同参画推進月間を設けるものとする。

2 男女共同参画推進月間は、毎年6月とする。

(教育及び学習の推進)

第14条 県は、学校教育、社会教育その他の教育及び県民の学習の場において男女共同参画に関する教育及び学習の推進について必要な措置を講ずるものとする。

(農林水産業、商工業等のうち自営業における環境整備の推進)

第15条 県は、農林水産業、商工業等のうち個人事業主及びその家族等により営まれている事業に従事する男女が、経営における役割について適正な評価を受け、社会の対等な構成員として、自らの意思によって経営及びこれに関連する活動に共同して参画する機会を確保され、並びに当該経営に関する活動と家庭生活における活動とを両立させることができるよう、必要な環境整備を推進するものとする。

(苦情及び相談の処理)

第16条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された事案に関する相談について、県民又は事業者からの申出を適切かつ迅速に処理するための委員（以下この条において「委員」という。）を置くものとする。

- 2 県民又は事業者は、委員に、前項の苦情又は相談の申出を行うことができる。
- 3 委員は、前項の規定に基づき苦情の申出があった場合において、必要に応じて、第1項に規定する施策を行う県の機関に対し、説明等を求め、必要があると認めるときは、是正その他の措置を講ずるよう助言、指導又は勧告を行うものとする。
- 4 委員は、第2項の規定に基づき相談の申出があった場合において、必要に応じて、第1項に規定する人権が侵害された事案に係る関係者に対し、その協力を得た上で説明等を求め、必要があると認めるときは、助言、是正の要望等を行うものとする。

(調査研究)

第17条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に必要な調査研究を行うものとする。

(市町村に対する支援)

第18条 県は、市町村が行う法第14条第3項の市町村男女共同参画計画その他の男女共同参画の推進に関する基本的な計画の策定及び市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策を支援するため、情報の提供、技術的な助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(民間の団体との連携及び協働等)

第19条 県は、男女共同参画を推進するため、特定非営利活動法人（特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項の特定非営利活動法人をいう。以下同じ。）その他の民間の団体との連携及び協働に努めるものとする。

- 2 県は、特定非営利活動法人その他の民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動を促進するとともに、これらの活動の支援に努めるものとする。

(拠点となる機能の整備)

第20条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、県民、事業者及び市町村による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための総合的な拠点となる機能の整備に努めるものとする。

(推進体制の整備等)

第21条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、推進体制を整備するとともに、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(年次報告)

第22条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の状況を明らかにする報告書を作成し、これを公表しなければならない。

第3章 岩手県男女共同参画審議会

(設置)

第23条 男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議させるため、知事の諮問機関として岩手県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

- 2 審議会は、男女共同参画の推進に関する重要事項又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる重要事項について、必要があると認めるときは、知事に意見を述べることができる。

(所掌)

第24条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関すること。

(組織)

第25条 審議会は、委員20人以内をもって組織し、委員は、男女共同参画に関し優れた識見を有する者及び関係行政機関の職員のうちから知事が任命する。

2 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないものとする。ただし、知事がやむを得ない事情があると認める場合は、この限りでない。

(任期)

第26条 委員の任期は、2年とする。ただし、欠員が生じた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第27条 審議会に、会長を置き、委員の互選とする。

2 会長は、会務を総理し、会議の議長となる。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第28条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会)

第29条 審議会は、専門部会を設けることができる。

2 専門部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。

3 専門部会に属すべき委員は、会長が指名する。

(庶務)

第30条 審議会の庶務は、環境生活部において処理する。

(会長への委任)

第31条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雜則

(補則)

第32条 この条例に定めるもののほか、この条例の実施に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第16条の規定は、平成15年4月1日から施行する。

2 この条例の施行の際現に定められている男女共同参画計画は、この条例に規定する手続により定められた男女共同参画計画とみなす。

資料6

矢巾町男女共同参画推進懇話会設置要綱

(設置)

第1 本町における男女共同参画推進に関する総合的な施策の樹立とその推進に資するため、矢巾町男女共同参画推進懇話会（以下「懇話会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2 懇話会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画に関する施策の樹立とその推進に関すること。
- (2) 男女共同参画推進に関する調査研究に関すること。
- (3) その他男女共同参画に関する施策に必要と認められる事項に関すること。

(組織)

第3 懇話会は、委員10名以内をもって組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者の中から、町長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 町内の各種団体の代表者
- (3) 町内の企業及び事業所の代表者
- (4) 男女共同参画サポーター
- (5) 一般公募による者

(任期)

第4 委員の任期は、2年とする。ただし、欠員により補充された委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5 懇話会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は、懇話会を総理し、会議の議長となり懇話会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときはその職務を代理する。

(会議)

第6 懇話会は、会長が招集する。

(謝礼)

第7 懇話会に出席した委員に対し、予算の範囲内で謝礼を支払うものとする。

(庶務)

第8 懇話会の庶務は、教育委員会事務局文化スポーツ課において処理する。

(補則)

第9 この告示に定めるものほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この告示は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月14日告示第19号）

この告示は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月18日告示第57号）

この告示は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和6年4月1日告示第39号）

この告示は、令和6年4月1日から施行する。

資料7

矢巾町男女共同参画推進本部設置要綱

(設置)

第1 本町における男女共同参画に関する施策について、総合的かつ効果的に推進するため、矢巾町男女共同参画推進本部（以下「本部」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2 本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画の総合的な計画の策定及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策の連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画に関する施策に必要な事項を協議、調整すること。

(組織)

第3 本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は町長を、副本部長は副町長及び教育長をもって充てる。
- 3 本部員は、別表に掲げる職員、政策推進監及び会計管理者をもって充てる。

(本部長及び副本部長)

第4 本部長は本部を総理し、会議の議長となる。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき、又は本部長が欠けたときは、あらかじめ本部長の指名する者がその職務を代理する。

(会議)

第5 本部の会議は、本部長が招集する。

(幹事会)

第6 本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、第2各号の事項について調査検討を行い、本部に提案する。
- 3 幹事会は、別表に掲げる所属の係長職の職員の中から本部長が命じた職員をもって充てる。
- 4 幹事長は、教育委員会事務局文化スポーツ課長をもって充てる。
- 5 幹事長に事故あるときは、あらかじめ幹事長の指名する者がその職務を代理する。
- 6 幹事会は、必要に応じ、幹事長が招集する。

(庶務)

第7 本部の庶務は、教育委員会事務局文化スポーツ課において処理する。

(補則)

第8 この告示に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

附 則

この告示は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成17年3月1日告示第21号）

この告示は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月28日告示第39号）

（施行期日）

1 この告示は、平成19年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 地方自治法の一部を改正する法律（平成18年法律第53号）附則第3条第1項の規定により、この告示の施行の際現に在職する収入役は、その任期中に限り、なお従前の例により在職するものとする。

3 前項の場合においては、この告示による改正後の第3第2項、同第3項及び別表の規定は適用せず、この告示による改正前の第3第2項、同第3項及び別表の規定は、なおその効力を有する。この場合において、この告示による改正前の第3第2項中「助役」とあるのは「副町長」とする。

附 則（平成27年4月1日告示第48号）

この告示は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月25日告示第17号）

この告示は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成30年9月28日告示第97号）

この告示は、平成30年10月1日から施行する。

附 則（令和2年3月18日告示第56号）

この告示は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月31日告示第48号）

この告示は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年4月1日告示第52号）

この告示は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和5年5月23日告示第73号）

この告示は、令和5年5月23日から施行する。

附 則（令和6年4月1日告示第39号）

この告示は、令和6年4月1日から施行する。

別表（第3関係）

（平28告示17・平30告示97・令2告示56・令5告示52・令6告示39・一部改正）

総務課長

未来戦略課長

企画財政課長

税務課長

町民環境課長

福祉課長

健康長寿課長

こども家庭課長

産業観光課長

道路住宅課長

上下水道課長

出納室長

議会事務局長

監査委員事務局長

農業委員会事務局長

教育委員会事務局教育次長

教育委員会事務局学校教育課長

教育委員会事務局文化スポーツ課長

教育委員会学校給食共同調理場所長

資料8

矢巾町男女共同参画推進懇話会委員名簿

(令和6年4月1日～令和8年3月31日)

	氏 名	区分	職 業
1	川 原 久 子 かわ はら ひさ こ	学識経験	男女共同参画海外派遣研修参加者
2	吉 田 美知子 よし だ みちこ	サポーター	男女共同参画サポーター
3	高 野 美恵子 たか の みえこ	学識経験 サポーター	男女共同参画海外派遣研修参加者 男女共同参画サポーター
4	高 橋 節 子 たか はし せつ こ	学識経験 サポーター	男女共同参画海外派遣研修参加者 男女共同参画サポーター
5	沼 田 けさ子 ぬま た けさこ	団 体	矢巾町連合婦人会会长
6	前 澤 光 男 まえ さわ みつ お	サポーター 公 募	男女共同参画サポーター
7	高 木 伸 雄 たか ぎ のぶ お	公 募	
8	高 橋 梨 佳 たか はし り か	サポーター 公 募	男女共同参画サポーター

資料9 矢巾町男女共同参画推進本部員名簿 (令和7年度)

本部長	町長	高橋 昌造
副本部長	副町長	岩渕 和弘
副本部長	教育長	岡田 秀二
本部員	総務課長	田村 英典
本部員	未来戦略課長	花立 孝美
本部員	企画財政課長	田中 館和昭
本部員	税務課長	飯塚 新太郎
本部員	町民環境課長	佐々木 美香
本部員	福祉課長	菅原 保之
本部員	健康長寿課長	佐々木 智雄
本部員	こども家庭課長	村上 純弥
本部員	産業観光課長	村井 秀吉
本部員	道路住宅課長	田口 征寛
本部員	上下水道課長	吉岡 律司
本部員	出納室長	水沼 秀之
本部員	議会事務局長	吉田 徹
本部員	監査委員事務局長	議会事務局長兼務
本部員	農業委員会事務局長	細越 一美
本部員	教育委員会事務局 教育次長	
本部員	教育委員会事務局 学校教育課長	高橋 雅明
本部員	教育委員会事務局 文化スポーツ課長	高橋 保
本部員	教育委員会学校給食 共同調理場所長	教育委員会事務局 学校教育課長兼務

資料10 プランの策定経緯

年 月 日	内 容
令和7年6月3日	第1回男女共同参画推進懇話会（新男女共同参画プラン策定に係る町民アンケートの内容、計画策定のスケジュールについて）
7月29日～8月29日	新男女共同参画プラン策定に係るアンケート調査実施
11月6日	第2回男女共同参画推進懇話会（アンケート調査結果について）
12月23日	第3回男女共同参画推進懇話会（新男女共同参画プラン（案）について）
12月24日	矢巾町議会全員協議会（新男女共同参画プラン（案）について） パブリックコメントの実施
令和8年	第1回男女共同参画推進本部員会議（新男女共同参画プランについて） 第4回男女共同参画推進懇話会（新男女共同参画プランについて） 新男女共同参画プランの印刷、配布