

令和7年度第1回岩手県男女共同参画審議会 次第

日時：令和7年7月18日（金）10時00分から11時45分

場所：エスポワールいわて 3階 特別ホール

- 1 開 会
- 2 あいさつ
- 3 委員紹介
- 4 議 事
 - (1) いわて男女共同参画プラン（2026～2030）骨子（案）について
- 5 そ の 他
- 6 閉 会

【配付資料】

- 出席者名簿 ※当日配付
- 座 席 表 ※当日配付

- 資料1－1 いわて男女共同参画プラン（2021～2025）の取組状況（成果と課題）
- 資料1－2 いわて男女共同参画プラン（2021～2025）【主要指標】評価結果一覧表
- 資料1－3 いわて男女共同参画プラン（2021～2025）【参考指標】実績一覧表
- 資料2－1 令和6年度男女が共に支える社会に関する意識調査結果
- 資料2－2 令和6年度女性活躍推進に関するアンケート調査結果
- 資料3 岩手県男女共同参画審議会発言要旨（R7.2.7）
- 資料4 いわて男女共同参画プラン（2026～2030）策定に係るアンケート結果
- 資料5－1 いわて男女共同参画プラン（2026～2030）骨子（案）
- 資料5－2 現プランと新プランの比較表【全体構成（案）】

- ◇ 参考資料1 次期「いわて男女共同参画プラン」策定方針（R7.2.7 令和6年度第1回岩手県男女共同参画審議会配付資料）
- ◇ 参考資料2 第6次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト（内閣府男女共同参画局資料）
- ◇ 参考資料3 令和6年度男女が共に支える社会に関する意識調査結果（公表概要版）
- ◇ 参考資料4 令和6年度女性活躍推進に関するアンケート調査結果（公表概要版）
- ◇ 参考資料5 岩手県男女共同参画推進条例（抜粋）、岩手県男女共同参画審議会運営規程

いわて男女共同参画プラン(2021~2025)の取組状況(成果と課題)

施策の基本的方向		施策の方向	主な取組・成果	課題
I あらゆる分野における女性の参画拡大	1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	(1) 政治・行政における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 民間における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	【主な取組】 ○ 県の審議会等委員に占める女性の割合等について毎年度調査し、女性委員の積極的な登用が図られるよう取り組んだ ○ 県内企業等に勤務する女性職員のキャリア形成に資する研修や経営者層に向けた講演等を実施 【成果】 ○ 行政分野をはじめ様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画が着実に進んでいる ◆ 県職員管理職(総括課長級以上)に占める女性の割合 7.4%(R元)→13.5%(R6) R7目標値:15.0% ◆ 教職員の管理職に占める女性の割合 16.3%(R元)→23.8%(R6) R7目標値:22.5% ◇ 管理職に占める女性の割合[就業構造基本調査] 12.3%(H29)→15.0%(R4)	【課題】 ○ 審議会等委員に占める女性の割合の伸びが目標値を下回っており、女性の活躍が進み様々な視点が確保されるよう、引き続き目標値の達成に向けた登用の取組が必要 ◆ 審議会等委員に占める女性の割合 35.6%(R元)→38.4%(R6) R7目標値:40.0%
	2 地域社会における男女共同参画の推進	(1) 地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 女性や若者をはじめとした多様な主体の参画による地域社会づくりの推進	【主な取組】 ○ いわて県民活動交流センター内に設置している「岩手県男女共同参画センター」において、男女共同参画サポーター養成講座や出前講座等を実施 ○ 市町村や地域コミュニティを対象としたフォーラムの開催等により、多様な主体間の交流や参画を促進 【成果】 ○ 男女共同参画サポーター養成講座等の人材育成が継続して行われている ◆ 男女共同参画サポーターの男性認定者数[累計] 163人(R元)→264人(R6) R7目標値:254人	【課題】 ○ 令和6年度に実施した「男女が共に支える社会に関する意識調査」では、「地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合」が減少しており、幅広い世代へ継続して意識啓発を図っていくことが必要 ◆ 地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合 24.2%(H30)→21.5%(R6) R6目標値:30.0%

◆いわて男女共同参画プラン(2021~2025) 主要指標の実績
 ◇いわて男女共同参画プラン(2021~2025) 参考指標の実績

いわて男女共同参画プラン(2021~2025)の取組状況(成果と課題)

施策の基本的方向	施策の方向	主な取組・成果	課題
II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進	1 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進	<p>(1) 復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 女性や若者をはじめとした多様な主体の参画による復興の推進 (3) 男女別統計情報の活用</p> <p>【主な取組】 ○ 復興委員会の委員全体の4割を超える女性委員を任命し、女性の視点から復興に係る意見・提言を頂いたほか、被災地の女性との意見交換を実施するなど意見聴取に務めた</p> <p>【成果】 ○ 男女共同参画視点からの復興・防災に関する研修の受講者数が着実に増加</p> <p>◆ 男女共同参画視点からの復興・防災に関する研修受講者数[累計] 478人(R元)→823人(R6) R7目標値:767人 ◇ 沿岸市町村の審議会等における女性委員割合 24.2%(R元)→30.4%(R6)</p>	<p>【課題】 ○ 復興まちづくりや地域コミュニティの再生、地域の産業の再建等の取組には女性等多様な主体の参画が重要であり、引き続き女性の参画拡大に取り組むことが必要</p>
	2 防災における男女共同参画の推進	<p>(1) 防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (2) 災害から受ける影響の男女の違い等に配慮した防災対策の実施 (3) 防災・災害の現場における女性の参画拡大</p> <p>【主な取組】 ○ 防災会議の女性委員が増加するよう、女性参画の必要性等について情報提供・働きかけを行った ○ 総合防災訓練等において、避難所運営訓練等で女性や要配慮者に配慮した運営を実施</p> <p>【成果】 ○ 防災の現場における女性の参画拡大が進んでいる</p> <p>◇ 女性消防団員がいる消防団の割合 97.0%(R元)→100.0%(R6)</p>	<p>【課題】 ○ 女性委員の比率が減少した市町村防災会議があり、女性委員の増員に係る課題の解消、働きかけを行っていくことが必要</p> <p>◆ 3人以上の女性委員が参画する市町村防災会議の割合 72.7%(R3)→69.6%(R6) R7目標値:90.9%</p>

いわて男女共同参画プラン(2021~2025)の取組状況(成果と課題)

施策の基本的方向	施策の方向	主な取組・成果	課題	
Ⅲ 女性の活躍支援	1 女性の職業生活における活躍の推進	<p>(1) 女性の就業への支援 (2) 女性の職業能力開発の促進 (3) 女性の起業支援 (4) 関係団体との連携 (5) 女性の活躍に取り組む企業に対する支援</p>	<p>【主な取組】 ○ 若者・女性等の県内就職やU・Iターンを促進する取組や、キャリア教育、早期離職防止を目的とした研修等を実施 ○ 「いわて女性の活躍促進連携会議」における関係団体との情報共有、意見交換を行い、連携を強化</p> <p>【成果】 ○ 女性の就業率の向上し、M字カーブの解消が進んでいる ○ 女性の活躍や仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業等の動きが広がっている</p> <p>◆ 労働者総数に占める女性の割合 37.2%(R1)→38.1%(R6) R7目標値:38.4% ◆ えるぼし認定企業・いわて女性活躍認定企業等数[累計] 150社(R1)→620社(R6) R7目標値:722社</p>	<p>【課題】 ○ 離職者等を対象とした職業訓練における女性の就職率、女性活躍に取り組む企業の認定数の伸びが目標値を下回っており、女性の職業生活における活躍が進むよう、引き続き目標値の達成に向けた取組が必要</p> <p>◆ 離職者等を対象とした職業訓練における女性の就職率 76.6%(H29)→76.2%(R5) R7目標値:84.0% ◆ えるぼし認定企業・いわて女性活躍認定企業等数[累計] 150社(R1)→620社(R6) R7目標値:722社</p>
	2 仕事と生活を両立できる環境づくり	<p>(1) 働き方改革の取組の推進 (2) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進</p>	<p>【主な取組】 ○ 「いわて働き方改革推進運動」の展開による普及啓発等により、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスを推進</p> <p>【成果】 ○ 仕事と子育ての両立支援など男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組む企業等の動きが広がっている</p> <p>◆ いわて子育てにやさしい企業等認証の認証数[累計] 148社(R元)→555社(R6) R7目標値:615社 ◇ 育児休業取得率(男性) 2.7%(H30)→19.9%(R4)</p>	<p>【課題】 ○ 保育所等や放課後児童クラブについて、見込みを上回る申込や人材・施設の不足により、待機児童が発生したケースがあり、引き続き、地域のニーズに応じた受け皿整備に取り組むことが必要</p> <p>◆ 待機児童数 175人(R元)→22人(R6) R7目標値:0人 ◆ 放課後児童クラブの待機児童数 142人(R3)→137人(R6) R7目標値:30人</p>
	3 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備	<p>(1) 雇用の場における均等な機会及び待遇の確保の推進 (2) 快適な職場環境と労働条件の整備 (3) 働く女性の妊娠・出産に関する保護 (4) 非正規雇用労働者の労働条件の整備</p>	<p>【主な取組】 ○ 男女がともに働きやすい職場環境づくりに向けて、経営者や従業員を対象としたセミナーの開催や働きかけを行い、ダイバーシティ経営の必要性について意識啓発を実施</p> <p>【成果】 ○ 本県の男女間の賃金格差は小さい傾向にある</p> <p>◇ 所定内給与額の男女間格差 78.3ポイント(R元)→78.6ポイント(R6)</p>	<p>【課題】 ○ 令和6年度に実施した「男女が共に支える社会に関する意識調査」では、「職場において男女が平等と感じている人の割合」は増加してきているものの目標に達していないため、雇用環境の整備の取組をさらに推進していくことが必要 ○ 女性の全国との賃金格差は拡大しており、県内企業等における賃上げの加速化が必要</p> <p>◆ 職場において男女が平等と感じている人の割合 25.9%(H30)→27.4%(R6) R6目標値:30.0% ◆ 女性の全国との賃金格差 84.4%(R3)→83.3%(R6) R7目標値:88.2%</p>
	4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進	<p>(1) 農林水産業における男女共同参画の推進 (2) 商工自営業における男女共同参画の推進</p>	<p>【主な取組】 ○ 女性リーダーの先進事例を学ぶフォーラムや、女性農業者の主体的な経営参画に向けた「家族経営協定セミナー」を開催 ○ 商工会及び商工会議所に設置されている女性部及び青年部に係る組織強化の取組を支援</p> <p>【成果】 ○ 家族経営協定締結農家数が順調に増加する等、農業に従事する女性の経営参画が進んでいる</p> <p>◆ 女性農業者の経営参画割合 34.0%(R3)→37.5%(R6) R7目標値:36.5%</p>	<p>【課題】 ○ 農林漁業、商工自営業に従事する女性は、生産・経営と生活とが密接で境界線が不明確になりやすく、引き続き、男女の対等なパートナーシップに基づく労働環境づくりが必要</p>

いわて男女共同参画プラン(2021~2025)の取組状況(成果と課題)

施策の基本的方向	施策の方向	主な取組・成果	課題
IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援	1 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<p>(1) 女性に対する暴力を防ぐ環境づくり</p> <p>(2) SNS等を通じた暴力被害の防止</p> <p>(3) 女性に対する暴力への厳正な対処</p> <p>(4) 被害女性等に対する救済策の充実</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 毎年11月「女性に対する暴力をなくす運動」を実施し、広報・啓発を行ったほか、相談窓口の周知、相談しやすい環境づくりに取り組んだ <p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 性犯罪・性暴力被害者を対象とした相談窓口の認知度が向上している ○ インターネット利用時のリスクを理解している児童生徒の割合は高い水準を維持している <p>◆ 「はまなすサポートセンター」相談窓口の新規相談者数のうち、県広報により窓口を認知し相談を行った者の割合 30.7%(R3)→46.3%(R6) R7目標値:42.8%</p>	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 身近な機関において相談や被害者保護を行っていることを知っている人の割合の伸びが目標値を下回っており、被害者が必要な救済を受けられるよう、引き続き目標値の達成に向けた周知の取組が必要 ○ DV相談員研修会の参加者数が目標値を下回っており、困難な問題を抱える女性の保護や自立支援の拡充を図るため支援者の専門性を向上させる取組が必要 <p>◆ 配偶者暴力相談支援センター及び警察で相談や被害者保護を行っていることを知っている人の割合 42.5%(H30)→41.5%(R6) R6目標値:80.0%</p> <p>◆ DV相談員研修会の参加者数 58人(R元)→48人(R6) R7目標値:60人</p>
	2 困難を抱えた女性への支援	<p>(1) ひとり親家庭等への支援</p> <p>(2) 生活困窮、高齢、障がい者等の多様な困難を抱えた女性への支援</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ひとり親家庭等総合相談支援の実施等により、ひとり親家庭の保護者の就労を支援したほか、多様な困難を抱えた女性への支援のため、相談窓口の設置や生活や活動の支援に取り組んだ <p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ コロナ禍の影響等による研修の受講控えなどもあったが、受講対象者のニーズに応じた研修内容の見直し等の工夫により、支援者の資質向上の取組は着実に進んでいる <p>◆ 生活支援コーディネーター養成研修等参加者数 157人(R元)→132人(R6) R7目標値:140人</p> <p>◆ 障がい者の不利益取扱いに対応する相談窓口職員研修受講者数〔累計〕 152人(R3)→367人(R6) R7目標値:472人</p>	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 生活困窮者自立支援制度のプラン作成件数の伸びが目標値を下回っており、支援が必要な生活上困難な状況におかれている女性が確実に支援を受けられるよう体制の整備が必要 <p>◆ 人口10万人当たりの生活困窮者自立支援制度のプラン作成件数 5.5件(R2)→5.6件(R6) R7目標値:7.4件</p>
	3 生涯にわたる女性の健康支援	<p>(1) 性と生殖に関する健康と権利の推進</p> <p>(2) 妊娠・出産に関わる保健医療対策の充実</p> <p>(3) 生涯を通じた健康支援</p> <p>(4) 女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 思春期を対象とした健康教育や教職員の研修を行ったほか、母子保健事業の支援や適切な周産期医療の提供、不妊治療休暇制度等の普及啓発、女性特有の病気の予防対策等を推進 <p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 身体的な性差を理解し合えるような取組や、女性が妊娠・出産・更年期などの人生の各ステージで健康の保持増進が図られるよう取組が進んでいる 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 子宮頸がん・乳がん検診の受診率の伸びが目標値を下回っており、女性特有の病気の予防対策を推進のため、民間企業、関係団体との協働による啓発活動の推進等による受診しやすい環境の整備が必要 <p>◆ 子宮(頸)がん検診受診率 50.4%(H28)→50.6%(R4) R4目標値:55.0%</p> <p>◆ 乳がん検診受診率 46.4%(H28)→46.5%(R4) R4目標値:50.0%</p>

いわて男女共同参画プラン(2021~2025)の取組状況(成果と課題)

施策の基本的方向	施策の方向	主な取組・成果	課題
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 毎年6月の男女共同参画推進月間に、男女共同参画フェスティバル、オンラインセミナーを開催したほか、講座を実施するなど学習機会を提供した ○ 学校における男女混合名簿の使用拡大を促進したほか、男女共同参画の推進に係る教員への働きかけや児童生徒への教育、社会教育を推進した <p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画サポーター養成講座等の人材育成が継続して行われている ◆ 学校における男女混合名簿の使用率 【小学校】70%(R元)→100%(R4) R7目標値:100% 【中学校】50%(R元)→98%(R4) R7目標値:100% 【高等学校】99%(R元)→100%(R4) R7目標値:100% ◆ 男女共同参画サポーターの男性認定者数【累計】 163人(R元)→264人(R6) R7目標値:254人 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 県民一人ひとり、特に各分野や各地域で活躍するリーダーが、男女平等や多様な性について理解し尊重するため、引き続き家庭や地域にける教育を推進するため、教育・学習機会を充実させることが必要 ◇ 岩手県男女共同参画センター出前講座受講者数 5,165人(R2)、8,704人(R3)、11,746人(R4)、4,558人(R5)、4,715人(R6)
	2 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画センターにおける市町村や企業、学校、地域団体等に向けた出前講座や「性別による固定的な役割分担意識をなくそうというわて宣言」の賛同者を広げる取組、アンコンシャス・バイアス解消セミナーを実施 ○ 男女共同参画センターのオンラインセミナーや出前講座において、多様な性に関する教育を行ったほか、行政職員向け研修や企業向け研修を実施 <p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 出前講座や各種セミナー等の開催による意識啓発、理解増進の取組が継続して行われている 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和6年度に実施した「男女が共に支える社会に関する意識調査」では、「社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合」は増加してきているものの目標に達していないため、幅広い年代へのアプローチによる不平等感の解消が必要 ○ 性的マイノリティ(LGBT等)への偏見や差別の解消に向けた取組を着実に進める必要 ◆ 社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合 10.9%(H30)→11.9%(R6) R6目標値:20.0%
	3 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり	<p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 若者のライフプラン構築を支援する取組や、男性が家事育児に取り組む意識醸成のため公民連携のキャンペーンを展開 ○ 男女がパートナーシップを発揮して子育てや介護ができるよう支援サービスの整備に取り組んだ <p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の家事や育児に対する意識の変容や家事時間の増加 ○ 社会全体で子育てを支援する機運の醸成が図られている ◆ 共働き世帯の男性の家事時間割合【週平均】※女性の家事時間に対する割合 41.3%(R元)→42.6%(R6) R7目標値:47.5% ◆ いわて子育て応援の店協賛店舗数【累計】 1,969店舗(R元)→2,500店舗(R6) R7目標値:2,700店舗 	<p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 共働き世帯の男性の家事や育児・介護の時間は女性と比べて割合が小さい状況であり、更なる参加の促進が必要

Table with columns: 施策の基本的方向, No, 指標, 単位, 目標値設定の考え方, 担当室, 出典, 現況値 (R元・2019), R3-2021 (目標値, 実績値, 達成度, 評価), R4-2022 (目標値, 実績値, 達成度, 評価), R5-2023 (目標値, 実績値, 達成度, 評価), R6-2024 (目標値, 実績値, 達成度, 評価), R7-2025 (目標値, 実績値, 達成度, 評価), R6-2024 (評価), 備考. Rows include indicators for women's employment, social support, and gender equality.

施策の基本的方向	No	指標	単位	目標値設定の考え方	担当室	出典	現状値 (R元・2019)	達成度																								評価
								R3・2021				R4・2022				R5・2023				R6・2024				R7・2025				R6・2024				
								目標値	実績値	達成度	評価	目標値	実績値	達成度	評価	目標値	実績値	達成度	評価	目標値	実績値	達成度	評価	目標値	実績値	達成度	評価					
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	再掲	待機児童数(4月1日時点)【再掲】	人	2021年度に待機児童ゼロを目指すとともに、それ以降は待機児童ゼロを維持していくことを目指します。	子ども子育て支援室	保育所等利用待機児童数調査(子ども家庭庁)	175	0	12	93.1%	B	0	35	80.0%	B	0	27	84.6%	B	0	22	87.4%	B	0	/	/	/	一部の市町村において、子ども子育て支援事業計画の見込みを上回る利用申込みがあったことや、保育人材の不足により受入児童数の拡大が困難であったことなどにより、待機児童が発生したことから、引き続き、地域のニーズに応じた保育の受け皿整備や保育人材の確保に取り組む。				
		いわて子育て応援の店舗数(累計)	店舗	基準年度(2017年度)の数値の概ね20%増を目指す。	子ども子育て支援室	担当室課調べ	1,969	2,209	2,225	106.7%	A	2,300	2,392	127.8%	A	2,391	-	-	-	2,482	-	-	-	2,573	-	-	-	-	-	-		
		いわて子育て応援の店舗数(累計)	店舗	R3の延べ登録店舗数が本県のH28年の小売業事業所数11,909事業所の15.1%であったことから、R8までに20%超となるよう毎年100店舗の登録を目指す。	子ども子育て支援室	担当室課調べ	③2,225	-	-	-	-	-	-	-	2,500	2,431	74.9%	C	2,600	2,500	73.3%	C	2,700	/	/	/	/	/	社会全体で子育てを支援する機運の醸成に向け、新規登録店舗数拡大のための制度周知や企業への個別訪問などに取り組んだ。引き続き各振興局と連携し協賛店舗数が少ない業種に向け周知に取り組む。			
	再掲	放課後児童クラブ設置数(5月1日時点)【再掲】	箇所	放課後児童クラブに入ることができない児童がなくなるよう、2025年までに518箇所の設置を目指す。	子ども子育て支援室	担当室課調べ	400	437	423	62.2%	C	456	430	53.6%	D	476	-	-	-	496	-	-	-	518	-	-	-	-	-	-		
		放課後児童クラブの待機児童数(5月時点)【再掲】	人	R8年に放課後児童クラブに入ることができない児童が0人になることを目指します。	子ども子育て支援室	担当室課調べ	③142	-	-	-	-	-	-	-	90	64	150.0%	A	60	137	6.1%	D	30	/	/	/	/	/	一部の市町村において、放課後児童クラブの登録率が増加したことや、施設・従事者不足により受入児童数の拡大が困難であったことなどにより、待機児童数が増加したことから、施設整備への支援や、従事者の養成により、待機児童の早期解消を図っていく。			
	33	すこやかメールマガジンの登録人数	人	毎年1,000人ずつ増加させ、2022年度までに未就学児を持つ子育て世帯数の約10%に相当する5,000人を目指す。2023年度以降も1,000人ずつ増加させることを目指します。	生涯学習文化財課	担当室課調べ	1,863	4,000	3,635	82.9%	B	5,000	4,062	70.1%	C	6,000	-	-	-	7,000	-	-	-	8,000	-	-	-	-	-	-		
		すこやかメールマガジンの登録人数	人	SNSによる配信も行い、毎年500人ずつ登録者を増加させることを目指します。	生涯学習文化財課	担当室課調べ	③3,635	-	-	-	-	-	-	-	4,500	4,500	100.0%	A	5,000	5,002	100.1%	A	5,500	/	/	/	/	/	県生涯学習推進センターや各教育事務所等で実施している家庭教育・子育てに関する研修会等で周知を図ったことにより目標を達成した。引き続き研修会等での周知を図るとともに、SNSを利用した周知や関係機関との連携を強化し、登録人数の増加を図っていく。			
	34	地域包括支援センター職員向け業務支援研修参加者数	人	いわて県民計画(2019~2028)第1期アクションプランの目標値である、毎年度650人の参加を目指す。	長寿社会課	担当室課調べ	843	650	-	-	-	650	-	-	-	650	-	-	-	650	-	-	-	650	-	-	-	-	-	-		
		地域包括支援センター職員向け業務支援研修参加者数(オンラインを含む)	人	毎年度650人~800人の参加を目指す。	長寿社会課	担当室課調べ	②542	650	438	67.4%	C	800	497	62.1%	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		地域ケア推進会議において政策提言を実施している市町村数	市町村	R7年までに全ての市町村において地域課題の解決につながる仕組みが構築されることを目標に、毎年概ね4市町村が達成することを目指す。	長寿社会課	担当室課調べ	②14	-	-	-	-	-	-	-	④21	④15	14.3%	D	⑤25	⑤24	90.9%	B	⑥29	/	/	/	/	/	推進会議を開催していない市町村や、会議を開催しているも政策提言を実施していない市町村への個別の働きかけを行った結果、前年度よりも増加した。地域ケア推進会議において政策提言が行われるよう、引き続き研修会等での事例提供や、アドバイザー派遣による個別支援に取り組む。			

施策の基本的方向	No	指標	単位	担当室課	出典	現状値 (R元・ 2019)	実績値						
							R3・ 2021	R4・ 2022	R5・ 2023	R6・ 2024	R7・ 2025		
I あらゆる分野における女性の参画拡大	1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	S1	男女いずれか一方の委員の数が委員総数の40%未満にならない審議会等の割合	%	若者女性協働推進室	担当室課調べ	54.5	70.1	66.0	68.5	66.7		
		S2	市町村の審議会等に占める女性の割合	%	若者女性協働推進室	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」	25.0	26.5	27.5	27.9	28.1		
		S3	地方議会における女性議員の割合	%	若者女性協働推進室	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」	⑩11.0	13.1	14.0	14.1	15.2		
		S4	管理職に占める女性の割合	%	若者女性協働推進室	就業構造基本調査(総務省) ※5年に1回	⑨12.3	-	-	④15.0	-		
	2 地域社会における男女共同参画の推進	S5	自治会長に占める女性の割合	%	若者女性協働推進室	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」	4.1	3.6	5.2	5.1	4.6		
		S6	市町村社会教育委員に占める女性の割合	%	生涯学習文化財課	社会教育基本調査	34.5	37.5	37.2	34.3	34.7		
II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進	1 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進	S7	沿岸部市町村の審議会等における女性委員割合	%	若者女性協働推進室	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」	24.2	28.1	29.4	30.1	30.4		
	2 防災における男女共同参画の推進	S8	女性消防団員がいる消防団の割合	%	消防安全課	消防団の組織概要等に関する調査	97.0	97.0	100.0	100.0	100.0		
III 女性の活躍支援	1 女性の職業生活における活躍の推進	S9	女性の就職率	%	定住推進・雇用労働室	岩手労働局調べ	47.2	43.3	42.3	40.9	39.1		
		2 仕事と生活を両立できる環境づくり	S10	育児休業取得率(男性)	%	定住推進・雇用労働室	企業・事業所行動調査(隔年調査)	⑩2.7	②11.9	④19.9	④19.9	⑥43.0	
	S11		県職員男性の育児休業取得率 ※医療局、教育委員会、県警察を除く	%	人事課	担当室課調べ	16.7	46.8	78.8	97.4	現時点で未公表		
	S12		教職員男性の育児休業取得率	%	教職員課	担当室課調べ	2.7	8.2	13.5	26.6	37.6		
	S13		所定内給与額の男女間格差	ポイント	定住推進・雇用労働室	賃金構造基本統計調査	78.3	79.1	78.0	80.3	78.6		
	3 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備	4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進	S14	農協女性理事の登用	人	農業普及技術課	農協役員数調査(団体指導課)	22	26	23	16	16	
			S15	農業委員に占める女性の割合	%	農業普及技術課	農林水産省経営局就農・女性課「農業委員への女性の参画状況」(10/1現在・5月下旬公表)	18.6	18.7	18.5	18.6	20.4	
			S16	岩手県農業農村指導士等における女性の割合	%	農業普及技術課	担当室課調べ	11.8	23.0	0.0	0.0	11.1	
IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援	1 女性に対するあらゆる暴力の根絶	S17	DV防止基礎セミナー受講者数	人	子ども子育て支援室	担当室課調べ	58	79	53	55	48		
		S18-A	ルールを守って情報機器(スマートフォン等)を利用することが大切だと思う児童生徒の割合(小学校)	%	学校教育室	県学習定着度状況調査及び県意識調査	90	88	87	-	-	-	
		S18-B	ルールを守って情報機器(スマートフォン等)を利用することが大切だと思う児童生徒の割合(中学校)	%			84	87	86	-	-	-	
		S18-C	ルールを守って情報機器(スマートフォン等)を利用することが大切だと思う児童生徒の割合(高等学校)	%			90	92	86	-	-	-	
		S18-A	スマートフォンやインターネットを使うときは、危険に巻き込まれる可能性等があることを理解している児童生徒の割合(小学校)	%			④98	-	-	98	97		
		S18-B	スマートフォンやインターネットを使うときは、危険に巻き込まれる可能性等があることを理解している児童生徒の割合(中学校)	%			④99	-	-	99	98		
		S18-C	スマートフォンやインターネットを使うときは、危険に巻き込まれる可能性等があることを理解している児童生徒の割合(高等学校)	%			④99	-	-	99	99		
		2 困難を抱えた女性への支援	S19-A	困りごとの相談相手が「欲しい」と回答したひとり親世帯の親の割合(母子)			%	子ども子育て支援室	ひとり親世帯等実態調査 ※5年に1回	⑩28.7	-	-	31.2
	S19-B		困りごとの相談相手が「欲しい」と回答したひとり親世帯の親の割合(父子)	%	⑩36.4	-	-			16.7	-	-	
	S20-A		養育費の取り決めをしている割合(母子)	%	子ども子育て支援室	ひとり親世帯等実態調査 ※5年に1回	⑩50.1	-	-	54.9	-	-	
	S20-B		養育費の取り決めをしている割合(父子)	%			⑩20.8	-	-	34.0	-	-	
S21	障がい者グループホーム等利用者数		人	障がい保健福祉課	担当室課調べ	1,914	2,078	2,204	2,270	2,416			

施策の基本的方向	No	指標	単位	担当室課	出典	現状値 (R元・ 2019)	実績値						
							R3・ 2021	R4・ 2022	R5・ 2023	R6・ 2024	R7・ 2025		
IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援	3 生涯にわたる女性の健康支援	S22	健康教育講座等実施回数	回	子ども子育て支援室	担当室課調べ	51	27	12	33	24		
		S23	周産期死亡率(対象者1000人当たり)	人	子ども子育て支援室	人口動態統計	4.4	2.9	3.6	3.1	-		
		S24	乳児死亡率(出生1000人当たり)	人	子ども子育て支援室	人口動態統計	2.2	1.5	2.6	2.2	-		
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	S25	生涯学習の推進を支える指導者・ボランティアの人材登録者数	人	生涯学習文化財課	担当室課調べ	835	885	911	943	975		
		S26	子育てサポーター等を対象とした家庭教育支援に関する研修会の参加者数	人	生涯学習文化財課	担当室課調べ	623	559	892	615	1,044		
		S27	社会教育指導員・地域づくり関係者の資質向上を図る研修会の受講者数	人	生涯学習文化財課	担当室課調べ	143	107	155	126	161		
		S28	男女共同参画フェスティバル参加者数	人	若者女性協働推進室	担当室課調べ	1,406	-	-	-	-	-	
			男女共同参画フェスティバル参加者数(オンラインを含む)【R5.7削除】	人			②2,142	3,156	3,748	-	-	-	
		S29	出前講座受講者数	人	若者女性協働推進室	担当室課調べ	3,253	-	-	-	-	-	
	出前講座受講者数		人	②5,165			8,704	11,746	4,558	4,715			
	2 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し	S30-A	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合(年代別)(20歳代)	%	若者女性協働推進室	男女が共に支える社会に関する意識調査	⑩19.1	-	③18.9	-	-	⑥30.4	
			S30-B	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合(年代別)(30歳代)			%	⑩12.8	-	③14.9	-	-	⑥10.0
			S30-C	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合(年代別)(40歳代)			%	⑩8.6	-	③8.9	-	-	⑥6.8
			S30-D	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合(年代別)(50歳代)			%	⑩10.5	-	③8.1	-	-	⑥12.7
			S30-E	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合(年代別)(60歳代)			%	⑩6.1	-	③7.7	-	-	⑥10.4
			S30-F	社会慣習の中で男女が平等と感じている人の割合(年代別)(70歳以上)			%	⑩12.1	-	③9.6	-	-	⑥12.8
3 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり	-	※参考指標なし											

令和6年度男女が共に支える社会に関する意識調査結果について

1 調査の概要

(1) 名称

男女が共に支える社会に関する意識調査

(2) 目的

岩手県民の男女平等や性的役割分担に関する意識と生活実態等を把握することにより、今後の男女共同参画行政を推進するための基礎資料とする。

(3) 調査対象

岩手県内に居住する満18歳以上の男女2,000人

(4) 調査時期

令和6年10月25日から11月8日まで

(昭和55年度から概ね3年に一度実施、前回：令和3年11月～12月)

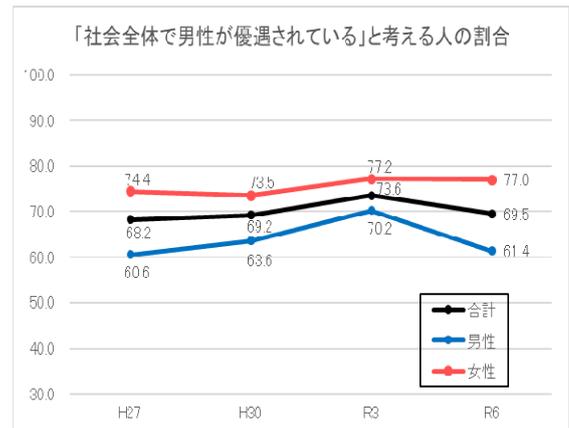
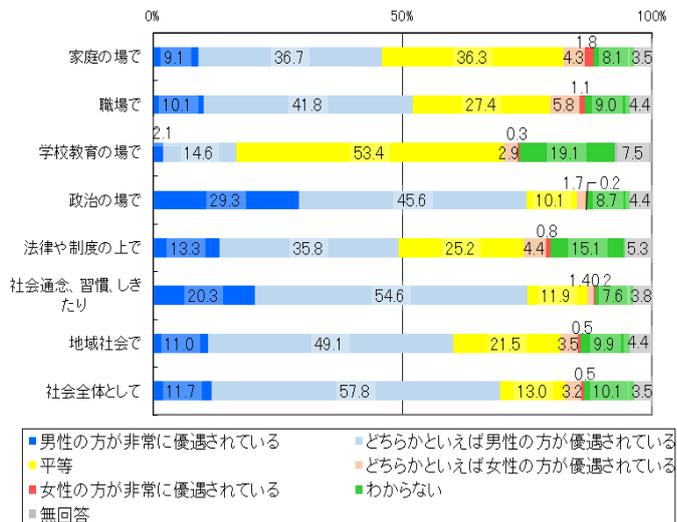
(5) 回収状況

656人(男性303人、女性347人、その他0人、無回答6人) 回収率32.8%(前回R3:37.1%)

2 主な調査結果の概要

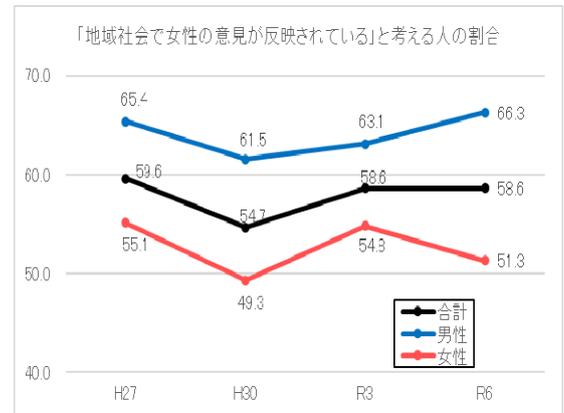
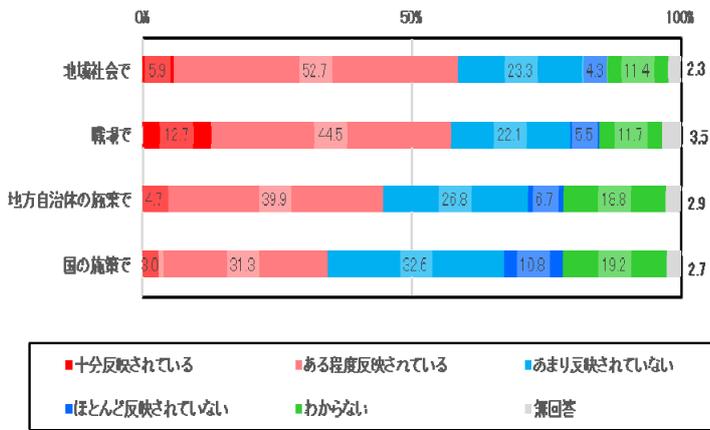
(1) 男女の地位の平等感

職場、政治、社会通念・慣習・しきたりや地域社会など多くの場面で「男性が優遇されている」という人の割合が依然として高く、男女別にみると、「男性が優遇されている」と感じる男性の割合が減少している一方で、女性の割合はほぼ横ばいとなっており、前回調査と比べて男女間で意識の差が広がっている。



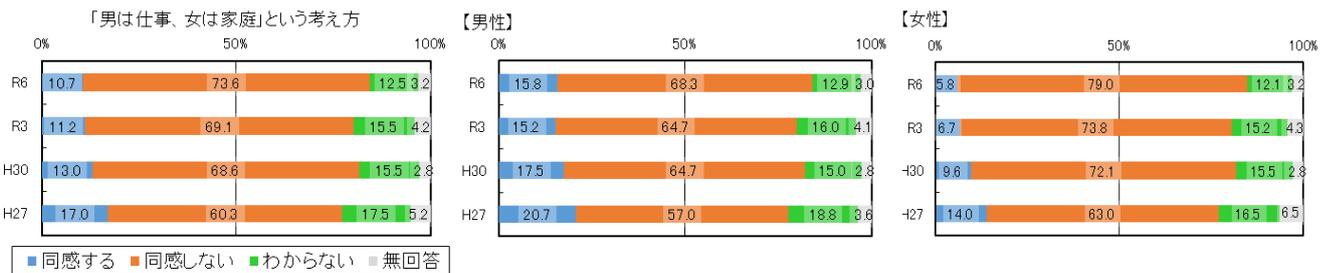
(2) 女性の社会参画

社会で女性の意見や考え方が反映されていると考える人の割合は前回調査からほぼ横ばいだが、男女別にみると、女性の方が男性よりも、「反映されている」と感じる割合が少なく、前回調査から減少している。



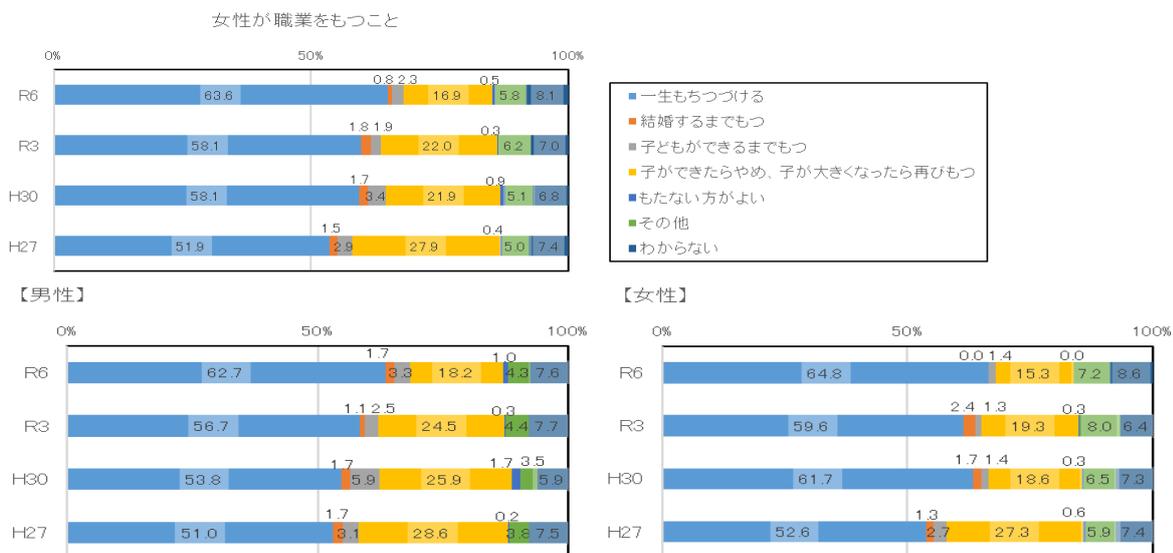
(3) 固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方(固定的性別役割分担意識)に同感しない考え方をする人は男女ともに増加傾向にある。



(4) 職業

男女とも「一生もちつづける方がよい」と回答した割合が最も多く、「子ができたらやめ、子が大きくなったら再びもつ方がよい」と回答した割合が減少しており、もちつづける方がよいと考える傾向が強まっている。



令和6年度女性活躍推進に関するアンケート調査結果について

1 調査の概要

(1) 名称

女性活躍推進に関するアンケート調査

(2) 目的

岩手県における女性の活躍推進に係る事業所等の現状とニーズを把握し、女性の活躍推進を効果的に進めるための基礎資料とする。

(2) 調査対象

岩手県内に所在する従業員規模 10 人以上の民営事業所から 1,000 事業所を抽出

(3) 調査時期

令和6年11月26日から12月6日まで

(H26、H30、R3に続き4回目、前回：令和3年11月～12月)

(4) 回収状況

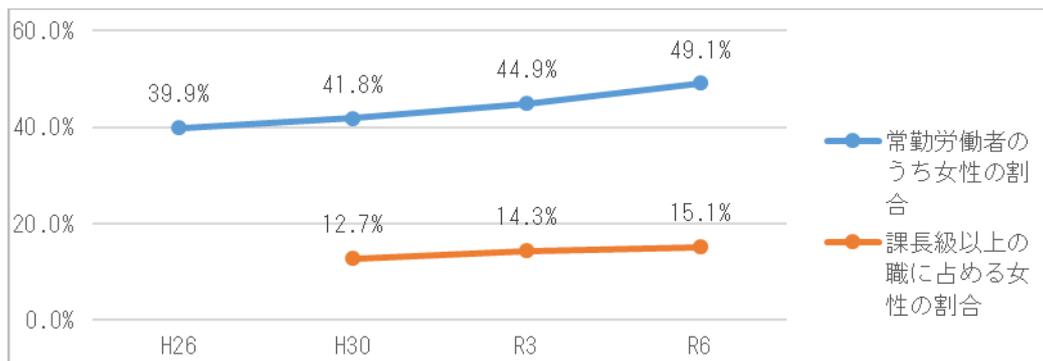
396 事業所 (回収率 39.6%) ※前回 R3 : 46.4%

2 主な調査結果の概要

(1) 県内の事業所における女性の割合

常用労働者のうち女性の割合は、49.1%と、前回調査(R3 年度 44.9%)から 4.2 ポイント増加した。

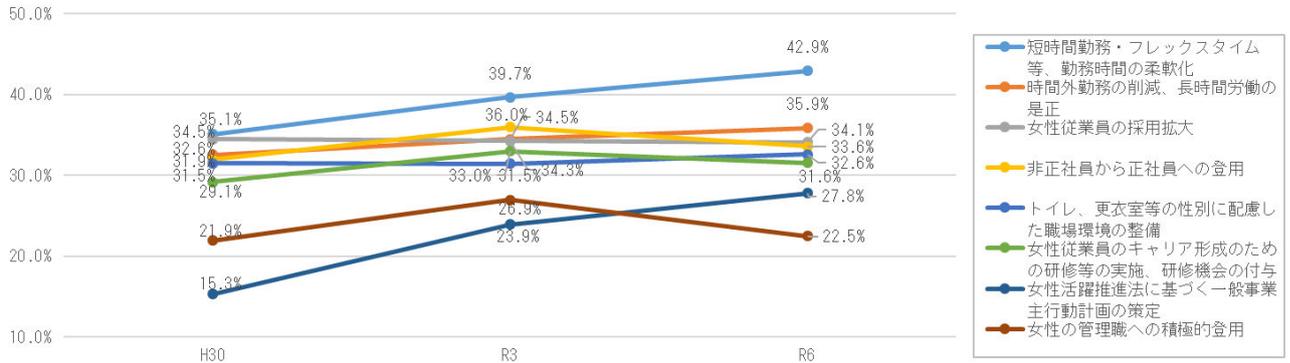
課長級以上の職に占める女性の割合は、15.1%と前回調査(R3 年度 14.3%)から 0.8 ポイント増加した。



(2) 女性の活躍推進に向けて行っている取組（複数回答）

取組を行っている事業所は 88.9%と、前回調査(R3 年度 84.9%)から増加した。

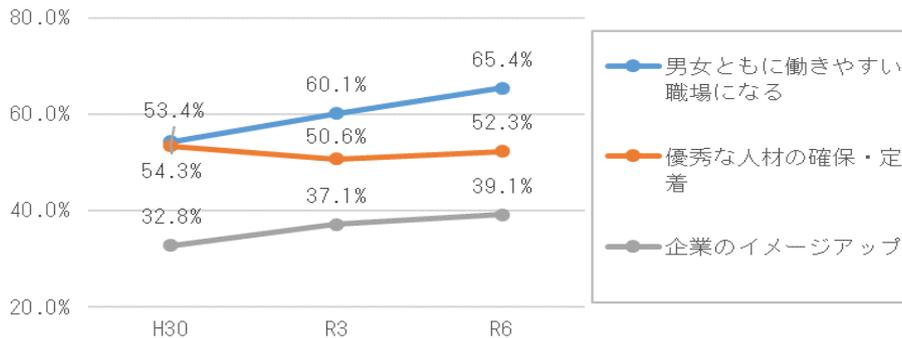
勤務時間の柔軟化や時間外勤務の削減に取り組んでいると回答した割合が高く、前回調査から増加した。



(3) 女性の活躍を推進することによるメリット（複数回答）

メリットがあると考える事業所は 93.2%と、前回調査(R3 年度 87.7%)から増加した。

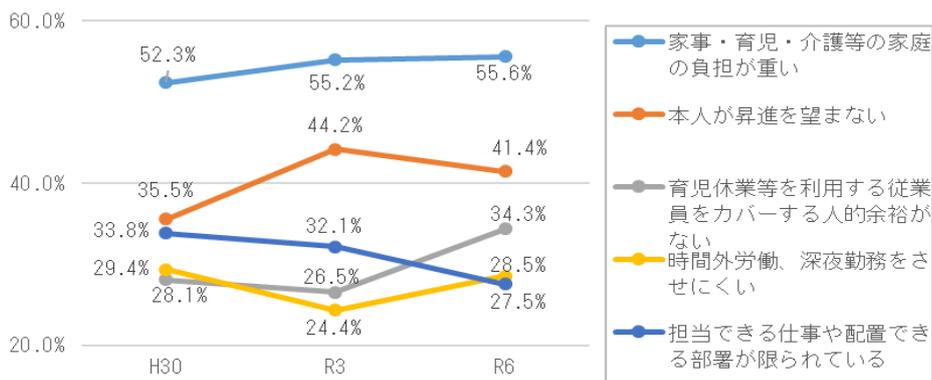
男女ともに働きやすい職場になる、優秀な人材の確保・定着につながるという回答した割合が高く、前回調査から増加した。



(4) 女性活躍を推進する上での課題（複数回答）

家庭の負担が重いとの回答割合が最も高くなっている。

育児休業等を利用する従業員をカバーする人的余裕がないと回答した割合が 34.3%と前回調査(R3 年度 26.5%)から大きく増加した。



令和6年度第1回岩手県男女共同参画審議会（R7.2.7）発言要旨

項目	意見	対応方向
女性割合の目標	目指す男女共同参画の姿を追求していかなければならない反面、女性割合を高めるために特定の女性に負担が集中してしまうこともある。 実際にそれを担う女性の声、現場の声を吸い上げた上で反映し、修正を加えながら進めてほしい。	現在、高い専門性が求められる分野等の女性の割合が少ない分野においては、目標数値が特定の女性への負担の集中につながりかねないことが指摘されています。役職に限らない幅広い人選や人材育成の強化などにより男女比是正を推進していくこととします。
防災	「3人以上の女性委員が参画する市町村の防災会議の割合」というニュアンスが微妙な評価の指標があり、それで本当に課題が浮き彫りになるのかと感じる。国の計画では「防災会議に占める女性の割合」が評価指標になっている。 防災の担当の職員は男性職員になりがちで、その男性職員は女性に目を向けて支援をすることの困難感をジレンマとして抱えていることもある。 課題に見合った指標となるよう検討してほしい。	本県の防災分野における男女共同参画の推進に当たっては、地域の実情を踏まつつ、地方公共団体の防災担当職員に関することも含めて、どのような施策や目標設定が適切であるか検討してまいります。
	岩手レインボー・ネットワークが作成した「にじいろ防災ガイド」という資料があるので、参考に取り入れては。 マイノリティへの対応はマイノリティの方々だけに役立つものではなく、全ての人にとっての過ごしやすさに繋がる部分が多い。	女性の視点だけではなく、性的マイノリティの方々への対応の視点など、全ての人にとってのよりよい対応につながるような視点の盛り込みを検討してまいります。
職業生活	今は働く女性が非常に多く、企業の理解と協力をどのくらい得られるかが大きい。ワークライフバランスの推進は企業の努力なくして成り立たない。 県内に多い中小企業に対する支援や啓発が大切である。	女性活躍推進法等に基づき、企業等にも男女共同参画に取り組んでいただいているところですが、引き続き、労働局や経済産業団体等とも連携し、支援や啓発の取組を進めてまいります。
固定的性別役割分担意識	固定的性別役割分担意識に苦しみ、負担に感じてきたのは、女性だけではなく、男性もそうだろうと思うし、性的マイノリティの方もそう思うので、女性のためだけのものではないという視点で事業を進めてほしい。	男女共同参画や女性活躍推進の取組は、女性のためだけのものではなく、性別にかかわらず一人ひとりが豊かに安心して暮らしていくためのものであり、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進と合わせて、「オールジェンダー」の視点も取り入れてまいります。
	啓蒙の事業は効果の把握が難しいと思うが、効果がどのように表れたか、期待できるかというあたりも定期的に報告してほしい。	意識調査等により効果検証してまいります。
多様な性、性的マイノリティ	結婚の形にとらわれないで子育てする人も増えており、個別の事業における適用対象など、同性カップルや事実婚の人たちと法律婚ができる人たちのギャップを埋めていくことに取り組んでほしい。 多様な困難を抱えた女性への支援の内容は、性的マイノリティにも同じような支援の枠組みが作れるように感じるので、より多くの人たちの人権を守ることにつながるような具体的な取り組みがプランにも書き込まれるとよい。 多様性の推進に対するネガティブなスタンスを持つ方々に対して、社会としてどのように責任をもって向き合っていくかということが重要であり、そういった視点も持った上で取組を進めてほしい。	次期プランの策定に当たっては、性別やジェンダー、性的指向や性自認にかかわらず、全ての人の生きにくさが解消され安全・安心に暮らせる社会づくりを目指してプランに盛り込む施策を検討してまいります。
	マジョリティ側への理解増進よりも性的マイノリティ側の人権を守ることを優先するべきで、岩手県としてパートナーシップ制度を導入して少しでも守られる人権の範囲を広めた上で理解を進めていくことにしないと、関係が認められないまま、いなくなっていく人が増えていくのではないかと。	性のあり方の多様性について理解増進の取組を進めながら、性的マイノリティの方々の人権保障の向上につながるパートナーシップ関係の認証制度の普及につとめてまいります。

「いわて男女共同参画プラン（2026～2030）」の策定に係る アンケート結果

- 1 アンケート実施期間 : 令和7年4月15日（火）～5月16日（金）
- 2 アンケート依頼先 : 各市町村（33）、関係団体（39）

岩手労働局、盛岡地方法務局、特定非営利活動法人岩手県地域婦人団体協議会、JA岩手県女性組織協議会、岩手県漁協女性部連絡協議会、岩手県商工会女性部連合会、一般社団法人岩手県母子寡婦福祉連合会、岩手県生活研究グループ連絡協議会、公益社団法人岩手県看護協会、日本労働組合総連合会岩手県連合会、岩手県更生保護女性連盟会、岩手県交通安全母の会連合会、いわて男女共同参画サポーターの会、岩手県人権擁護委員連合会、岩手県農業農村指導士協会、一般社団法人盛岡青年会議所、岩手県商工会議所連合会、岩手県中小企業団体中央会、岩手県商工会連合会、一般社団法人岩手経済同友会、一般社団法人岩手県経営者協会、岩手県中小企業家同友会、一般社団法人岩手県銀行協会、岩手県信用金庫協会、岩手県農業協同組合中央会、岩手県漁業協同組合連合会、岩手県農業会議、岩手県森林組合連合会、一般社団法人岩手県建設業団体連合会、岩手県消防長会、認定NPO法人いわて子育てネット、特定非営利活動法人参画プランニング・いわて、ジョブカフェいわて、認定特定非営利活動法人インクルいわて、岩手大学、岩手県立大学、岩手レインボー・ネットワーク、いわてレインボーマーチ、岩手大学男女共同参画推進学生委員会（GESCO）

3 アンケート項目

（Q1）

概ね5年前と比較して、本県において男女共同参画や女性の活躍が進んだと思われる事項を記載してください。

（Q2）

本県の男女共同参画の推進や女性の活躍支援において、課題だと思われることや取組が遅れていると考えることについて記載してください。

（Q3）

男女共同参画や女性活躍の推進に向けて、県の施策（県男女共同参画センター事業も含む）に期待することを記載してください。

（Q4）

地域において様々な活動（防災、まちづくり、自治会活動など）が男女共同参画視点で行われるために、改善すべきと思われることがありましたら記載してください。

（Q5）

多様な性の尊重と性的マイノリティ（LGBT等）への偏見や差別の解消において、課題だと思われることや県の施策に期待することを記載してください。

（Q6）

その他、男女共同参画全般について御意見がありましたらご記載ください。

4 アンケート結果（主な意見）

施策の基本的方向		(Q1) 概ね5年前と比較して、本県において男女共同参画や女性の活躍が進んだと思われる事項	(Q2) 本県の男女共同参画の推進や女性の活躍支援において課題だと思われる事項
I あらゆる分野における女性の参画拡大	1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・JAの女性理事の登用増加。 ・農業委員等に占める女性の割合が増加し、会長等への女性登用も進んでいる。 ・会議の女性委員が以前と比べて多く参画しているように感じる。 ・職場の女性管理職の増加。 ・行政機関において、管理職や従来男性主体であった業務の女性登用が進んだと感じる。 ・市町村における女性の議会議員や審議会委員の増加。 ・女性がリーダー職に就くこと、就こうと挑戦することがみられるようになってきた。 ・女性議員ゼロ議会や女性管理職ゼロ企業が問題であるという認識が広がってきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性参画が一定程度進んでいるが、あまり意見を発することができず、活躍とまでは至っていない場合もある。 ・女性が自分の未来・キャリアに対するビジョンをもち、管理職登用へのモチベーションを高められるようにする取組が必要。 ・女性管理職割合について、数字だけが先行することに懸念がある。 ・男性リーダーの世代交代や意識改革が進んでおらず、女性活躍に対する無理解や、時代錯誤な性別役割意識やジェンダー観を示す男性リーダーが少なくない。 ・抜擢登用された女性に対するバッシングもみられ、かつそれを個人が耐える問題ではなく社会として許さないことが重要だが、そのような気運が醸成されていない。
	2 地域社会における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の地域おこし協力隊が精力的に活動している。 ・子どもを預けられる環境がある、個々の役割の軽減がされていることにより地域活動に参加する女性の割合も増え、地域と連携していると感じている割合も増えていると思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が家庭、地域の枠を超えて活動することに対する家族や地域の理解不足を感じる。特に、農村部は、まだまだ男社会であり、女性が外に出て活動することへの理解が得られにくい状況。 ・地域社会のしきたりなどを見直し、ジェンダーギャップ、ジェネレーションギャップを解消していくこと。
II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進	1 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進	—	—
	2 防災における男女共同参画の推進	—	—
III 女性の活躍支援	1 女性の職業生活における活躍の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・いわて女性活躍認定企業等数の増加。 ・男性は仕事、女性は家庭と言う概念はほぼなくなり、経済面からも、共働きが当たり前となってきている。 ・ニュースや広報紙等で女性起業家等の活躍を目にする機会が増えた。 ・結婚・出産後も仕事を継続する女性が増加。 ・女性活躍推進をテーマとするセミナー・講座の参加事業者が増え、関心が高まっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の割合を同程度を目指して取り組む必要がある。 ・実際に働く女性の声を聞くと、育児や介護等を理由にキャリアアップや再就職を諦める人が依然として多く、理想と現実のギャップがあること。 ・意欲的な女性がやりがいを感じて就労できる、中小であっても付加価値性の高い企業等を県内に増やし転出を防ぐ必要があるが、「県内では単純労働しか女性の就労先はなくて当たり前」という考えや、「女性のUターン」イコール婚活、という偏見も根強く、新しい働き方やライフプランを持っている若い世代の女性とのミスマッチがみられる。
	2 仕事と生活を両立できる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス推進の意識が向上。 ・フレックス勤務等の導入拡大。 ・男性社員、職員の育児休業取得率が向上。 ・家事育児に参加しようとする男性が増えており、若い世代での意識の改善は進んでいると思われる。 ・子育てに対する理解度が高まったことにより、悩みの相談相手や安心して子供を預けられる環境が増えた。 ・子育てに対する職場の理解度も高まっており、個々の負担が軽減されたことにより家庭内の役割分担も行えている例もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の社会進出に伴う、保育園や児童館の問題がまだある。 （最寄りの保育園に入れない、児童館の閉館が早い、費用が高い） ・岩手県内でも、内陸地域と沿岸地域では経済状況や就業状況に大きな格差があり、子育てや介護をしながらの就業環境が十分ではないため、就業環境を整備する支援が必要。 ・仕事を頑張り過ぎて、結婚を考えにくくなっている面もある。 ・男性の育児休業取得が増えつつあるが、取得期間について職場の理解が得られにくい状況がある。 （理解は進んでいるが人材不足の担保がないと取りづらい）。 ・依然男性の長時間労働が問題である。 ・ワーク・ライフ・バランス推進、ハラスメント等防止のための企業を対象とした取組。 ・依然仕事と家庭・社会活動の両立が課題であり、人口減少と働き手不足が懸念される中、育児介護休業制度や、労働時短・休暇制度の充実などに向けた支援施策の拡充が必要。 ・職場で産休、育休中の職員の仕事をカバーしている職員へのケア。

施策の基本的方向		(Q1) 概ね5年前と比較して、本県において男女共同参画や女性の活躍が進んだと思われる事項	(Q2) 本県の男女共同参画の推進や女性の活躍支援において課題だと思われる事項
Ⅲ 女性の活躍支援	3 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備	・ハラスメント防止に向けた体制の強化	・男女間賃金格差。 ・(特に女性の)全国との賃金格差。
	4 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進	・農業関係に関しては未だ女性の地位が低いように思われるが、若い世代が少しずつ変化していると感じる。	・誰もが働きやすい職場環境の整備(農業分野であれば力や体力面での負担を軽減できるような機械・設備の導入、トイレや休憩所、休暇制度等) ・農業に従事する女性は、農作業のほか、家事、育児、介護等の役割が多く、家庭の枠を超えて活動することで更に負担が増えるため、女性自身も外に出て活動することを望まない状況。農業分野では、農業従事者の減少や高齢化が進んでおり、今後、ますます農業委員等のなり手となる人材の掘り起こしに苦慮することが予想される。併せて、農業協同組合や土地改良区など、理事等への女性登用が図られる中で、人の取り合いや特定の人への負担が大きくなる懸念。
Ⅳ 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援	1 女性に対するあらゆる暴力の根絶	—	—
	2 困難を抱えた女性への支援	—	—
	3 生涯にわたる女性の健康支援	—	・女性がキャリアを継続し、キャリアアップしていくためには、仕事と家事・育児等の両立支援に加えて、女性特有の症状を踏まえた健康への理解・支援が求められる。
Ⅴ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	1 男女共同参画を推進する教育・学習の充実	・学校での男女混合名簿使用の増加。 ・岩手大学の女性教員登用や理工学部の女子枠導入など、積極的な女性登用姿勢が見られる。 ・女性スポーツ競技の選択肢の増加。(野球など)	・メディアに登場する有識者や校長などは男性が多く、子どもの視点では「女性はリーダーになれない」と刷り込まれているのではないかと懸念する。 ・男女共同参画の拠点である男女共同参画センターの認知度が低く、県民の男女共同参画に関する理解や浸透が低調となっている。 ・高等教育機関において、分野によって教員・学生の男女比に偏りがある。
	2 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し	・行政等の取組と意識改革が進み、それらのメディアへの露出機会も増えており、ジェンダーギャップを埋めようとの意識が県民の間に浸透しつつあると考える。 ・研修に「女性の人権」や「性的マイノリティの人権」を希望する企業・団体が増えており、社会の関心の高まりを感じる。 ・パートナーシップ制度を導入する自治体の増加しており、性の多様性についても理解が深まってきたと感じる。	・男女共同参画への関心が薄い層の意識改革、性別役割分担意識の解消の遅れ。 ・社会習慣の中での不平等感が根強く残っており、県民の意識醸成のための周知活動(メディア等の活用促進)が必要。 ・街中で目にとめることができるようなポスター等のグッズを提供してほしい。 ・女性への期待値の低さの根底に男女役割分業があると感じるため、さらなる意識改革が必要。 ・固定的役割分担意識などが変わらないことが女子の県外流出につながっている。 ・女性の県外流出が深刻な問題であるという認識を持つ必要がある。
	3 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり	・男性の育児・家事参加が増加。(女性から見たパートナーの子育てへの参画割合の評価が向上) ・家庭内におけるジェンダー役割の見直しが進み、特に若い世代において、両親が共同で家庭を支えるスタイルが浸透してきていると思われる。 ・子育て世帯の男性の家事育児等の参加が進んでいるように感じる。リタイアした高齢者世代も若い世代に比べれば不十分だが、分担が進んでいるように感じる。	・家庭内での家事労働はまだ女性に負担が大きくなっており、これにより離婚や別居に進む事例もある。

(Q3) 男女共同参画や女性活躍の推進に向けて、県の施策（男女共同参画センター事業も含む）に期待すること	
I あらゆる分野における女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職向けの研修（異業種交流） ・子育てや介護を担う住民が地域活動に参加しやすいよう、地域のリーダーや自治会の役員等の意識改革に関する施策。
II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進	—
III 女性の活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が結婚しても働きやすい職場環境、または母子家庭が働きやすい環境はまだ企業としては少ないため、急用にも後方支援ができるような働きやすい環境整備。 ・共働き・ひとり親世帯への支援。 ・職場環境の改善に係る各種助成金等の周知・利用促進。 ・女性活躍推進の目標達成企業に対する助成。 ・男女共同参画視点での子育て支援サービスの整備等、性別にかかわらず誰もが仕事と家庭を両立することができる環境づくりやその指針の整備。
IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての健康レベルや生活水準にある人たちが平等に参画できる環境づくり。
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・組織活動、教育等の現場では男女共同参画・女性活躍が推進されているが、不十分と思われる一般の家庭や社会に浸透させること。 ・性別で役割を固定することがないようにするためには、若い世代からの教育が重要であり、初・中等教育機関における意識啓発の取組をしてほしい。 ・県内全体へのジェンダーギャップ解消に向けた周知の強化。 ・アンコンシャス・バイアスの気づきを促す施策の提案・情報提供。（個々の団体単位の取組には限界がある。） ・市町村向け研修や意見交換・勉強会等の機会の提供。 ・出前講座の内容の拡充。講義だけでなく、ワークショップ形式のものなど。 ・出前講座の旅費負担が重いため、旅費の支援制度など。 ・岩手県男女共同参画センター事業について、十分に地域や学校、職域等で認知されるよう取り組み、活用を促進すること。 ・男女共同参画サポーター、特に男性認定者を増やすための施策。 ・男女共同参画サポーター養成講座受講生に知識だけでなく認定後の活動について具体的に説明が必要ではないか。また、認定後も定期的アフターフォローをしてほしい。
全般	<ul style="list-style-type: none"> ・施策や事業についてスピード感を持って取り組むこと。 ・男女共同参画に関する各種調査。 ・男女共同参画に関する助成金制度。 ・自治体の長や企業の長からのトップダウンは、男女共同参画推進に大きな影響があると感じている。そのため、「いわて女性活躍企業認定制度」や「イクボス宣言」などの更なる普及・推進をしていただきたい。 ・若い世代、特に女性の県外流出を防ぐため、魅力ある雇用の創出と働きやすい環境づくり、地元岩手に暮らし続けたいと思ってもらえるような街づくりを期待。 ・もりおか女性センターと比べ、岩手県男女共同参画センターの存在感が薄い。本来地方部こそセンターが必要であり、せめて市町村役場と県センターが連携して活動してほしい。 ・岩手県男女共同参画センター事業について、国が進める機能強化の流れとともに整理・強化が必要。 ・県と盛岡市の事業が重複しがちであることが指摘されているが、県はもっと間接支援（県内各市町村の男女共同参画事業推進力を養成する、市町村間の広域連携の充実を図る、等）に注力することが必要ではないか。 ・県男女共同参画センターは、岩手県の広さを考えれば、秋田県のようにサテライトを数か所設けることを考えるべき。県北・沿岸に各1箇所ほど、市町村施設との併設とし、相談員を置くなどして事業展開すれば、予算も工面可能ではないか。それらの地域においても女性が旧弊な慣習に悩まされずジェンダー平等に生活できるよう、社会を変えようとする県の姿勢が、サテライト開設で住民に伝わると良いと思う。

(Q4) 地域において様々な活動(防災、まちづくり、自治体活動など)が男女共同参画視点で行われるために、改善すべきと思われること	
I あらゆる分野における女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・自治会活動の役員など、選出に苦勞し結局男性が多くなる傾向にあり、男性の発言権が先行し、女性の意見が取り上げられず、女性は益々委縮する。会議の役員は男性と言う意識を改革し、女性を役員として起用し意見を出し合う機会がほしい。 ・地域活動において、委員に女性が少ない。男女ともに若い人は忙しい、面倒とか言い参加してくれる方が少ない。もっと若い方々の考えが必要。 ・地域における様々な活動において、男女問わず気軽に意見を発信・共有することができる場所づくり ・在宅でも自治会会議に参加できるようにオンライン会議を導入する、などDXの推進。 ・自治会活動では男女参画以前に、活動の存続が危がまれる地域も多いので、自治会活動への支援策を厚くすることが先決と思われる。その上で男女参画していくべき。(自治会活動の中で、防災、まちづくりも兼ねて検討している現状あり) ・地域振興(企業誘致等の働く場の創出、農業の第六次産業化、等)と、まちづくりや自治会活動が別物ととらえられ、後者がアフター・ファイブや休日において居心地の良い地域づくり、とみなされる限り、地域活動は女性にとってセカンド・シフト(見えない二番目の労働)であり続ける。自治会長の女性比は、高齢化や人口流出による地方の人材不足で、高まる傾向にあるが、そのような地域社会の女性リーダーが、「地方ならではの豊かな生活」をトータルでどうデザインするか、労働・経済問題や地方行政についても発言できるよう、ローカル・リーダーの資質養成を図るべきである。
II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・某自治体の防災会議は、委員の9割が男性であるなど、女性の割合が低い傾向がみられる。防災において女性視点が重要と思われる。 ・防災組織や自治会等組織において、女性やLGBTQの視点で意見を言える人が参画できていない。性別や年齢を問わず、様々なニーズを把握し、ともに考える機会が必要。 ・県内全ての地域で男女共同参画の視点の防災、復興ガイドラインの普及について、男女共同参画部局、男女センターの役割と位置付け取り組むこと。
III 女性の活躍支援	
IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援	
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が地域において様々な活動をするためには、家庭、地域における女性活躍に対する理解が重要で、意識醸成を図ることが必要と感じる。「出る杭は打たれる」状況では、男女共同参画は進まない。
全般	<ul style="list-style-type: none"> ・活動団体の長がほぼ男性であるため、女性の意見が反映されることが少ないのが現状。会議を開催時間が、育児や家事をしている女性が出席しづらい時間帯であるなど、配慮すべき点は多くある。例えば子育て中の女性の意見を必要とする場合は、WEBアンケートや健診会場、保育施設など、声を聞く機会の工夫も大事。 ・防災、まちづくり、自治会活動などの地域活動において、男女共同参画視点を持ちましょう、などといった県の全体的な呼びかけや新聞など通じた広報を行っていただき、あわせて男女共同参画視点をもったら、このように活動が改善したなど、地域住民が身近に感じ、理解しやすい事例の紹介チラシを作成していただき、それぞれの市町村で活用できるようにお願いしたい。 ・組織は男女半々にしてほしい。少数者が3割になると意味をもつといわれるが、半々が望ましいと思う。女性が多くても、男性が多くてもいけない。世の中、ほぼ同数だから。また、その中に、障がい者(身体ばかりでなく、精神、発達障害など)、LGBTQの団体から必ず3割は入れてほしい。 ・各種活動における女性の量的(=人数として)な登用。(まちづくり等、検討段階で女性が多いと、自ずとその視点が強まっていくのではないか) ・「女性だから」「女性が活躍できるように」という視点よりも、「誰にとっても」という視点での取組が重要。

(Q5) 多様な性の尊重と性的マイノリティ(LGBT等)への偏見や差別の解消において、課題だと思われることや県の施策に期待すること

- ・社会全体の理解促進のための性の多様性を尊重する正しい知識の教育と普及啓発が必要。
- ・いろいろな考え方があつた事を、自然に受け入れることができる心を育てることが必要。
- ・幼いころからの家庭教育から行うことができるような施策が重要ではないか。
- ・初・中等教育機関における性的マイノリティへの理解を深める取組。
- ・教育現場への講師の派遣や教材の提供といった県の支援があればありがたい。
- ・世代間ギャップから生じる差別的発言について、ゴシップ要素としての受け止めが強いが、各年代がどのような環境で育ってきたのかを広く理解することが必要。そのうえで、考えを改めていく。
- ・60歳以上の年代は、アンコンシャスバイアスや差別・偏見が多く残っているように感じる。セミナーを開催しても参加者は既に理解がある人が多く、関心がない人に対する働きかけが必要。相手を傷つけない接し方や言葉遣いなどについて、セミナーを受講しなくても目に入るような周知や、パートナーシップ制度の必要性についての発信。
- ・多様な性に対する県としての取組がわかりにくいので、県全体として機運を醸成できるよう、県がリーダーシップを取って、あらゆる世代が理解できるような情報発信をお願いしたい。
- ・パートナーシップ制度のフレンドリー企業登録制度の創設。
- ・パートナーシップ制度のサービス拡充とサービス一覧の調査・作成
- ・パートナーシップ制度をもつ市町村の増加や相互連携に県がより積極的にサポートをする必要がある。
- ・各市町村においてパートナーシップの条例ができていくが、引っ越しをすることで権利が保障されなくなることから、県でも制定してほしい。条例の制定により住民の意識が変化。少数者の人権を保障しようという県の意識は県民にとっても誇りになる。そのため広報と、国に対する働きかけを強めてほしい。県独自で解決できる問題ではない。
- ・当事者の孤立感や心理的な支えに対応するため、身近な場所に相談窓口があるべきと考える。相談者の育成等を通して、支援が十分に受けられる環境を整えられることを期待。
- ・小規模市町村の小・中学校の教員の方ほど、子どもたちの性の多様性に直面し、対応に悩んでも相談できる同僚等がいなかったり、無理解な周囲の大人と当事者の子どもとのあいだで板挟みとなっていたり、という話も聞く。性的マイノリティの子どもたちは深刻な精神的危機に陥りやすいことが指摘されるが、理解者を得にくい小規模市町村ではよりこの問題が深刻だと考えられる。性的マイノリティの方はどこにでもいて、都市部だけの問題ではない。したがって特に対応リソースの乏しい小規模市町村に対して、県が支援や助言を行うことが重要である。

(Q6) その他、男女共同参画全般についての意見

- ・女性だけという表現ではなく、男女が参加できるような発信。案内に「ご家族」での参加の促しなど。
- ・男女共同参画が地域まで浸透出来ていないと感じる事がある。特に高齢者や地域組織、中小企業などでは未だに固定的な意識を持っている組織のリーダーが多く、認識を変える事が困難。こういった所へ「女性が参画するとどんなメリットがあるのか」という視点でPRできるような施策があると良いと思う。
- ・職業選択の事由、自分らしさを活かす価値観が若い世代が増えてきたので好ましいと思う。男性の職業にありがちな消防士、自動車整備士等について女性も挑戦しやすい環境づくりをお願いしたい。
- ・女性の登用目標達成のために、どうしても「女性」が強調されてしまい、男性からは「女性ばかり特別扱いられている」等の声がかかる。その反面、女性からも「女性、女性と言われることが不満」、「女性ならではの活動」や「女性の視点にたつて」等、「女性だから」という見方をされるのが嫌」という声がかかる。「男性」と「女性」の区別なく、対等に取り組みが進められるようになるまでは道のりが長く、地道に活動をしていかなければならないと感じている。
- ・核家族化や SNS の発達、地域とのつながりの希薄化により、家庭内でのDVやヤングケアラー等が表面化しづらい状況にある。そのような人をどのように相談機関につなげるかが課題だと考える。
- ・ひとり親家庭の母は仕事と生活の両立が非常に難しい、収入においても児童扶養手当をもらってなんとか生活している状況。母一人の収入で生活できる環境・雇用形態を国や事業主が考えてもらいたい。
- ・認定された男女共同参画サポーターの有効な活用策についても一緒に考えていきたい。
- ・男女共同参画というテーマが意外と広範であることと等により、市町村で事業推進するのに体制的に難しいと感じることがある。
- ・男女共同参画の取組結果により、少しでも女性の県外流出抑制につながることを期待したい。
- ・今までの取り組みでは不十分。そのことをまず認識することからではないか。これまでの反省と早急な対応が必要な時だと思う。(プランにおいては、センターの位置付けをわかりやすく記載するとともに、推進する主体や指標が適正かなどを見直すこと。)
- ・現在実施されている県の事業には、前例踏襲で継続されている感のものもみられ、内容を精査し必要なアップデートをしていく必要がある。また、審議会が(良くあることだが)形式的な「各方面の意見をお伺いしました」というアリバイづくりに終わっており、県に本気で県内の男女共同参画を推進する気があるのか、疑問を感じざるを得ない。今回の新男女共同参画プランについても、推進に対する本気がなければ、「5年間で進展させられそうな、無難な項目・数値を挙げて作成しよう」となることが、目に見えている。推進に対する本気は、当然のことながら知事や県議会のリーダーシップがなければ醸成できないものであり、ぜひ策定に際してのリーダーシップの明確な提示をお願いしたい。

■ 現プラン（2021～2025）の成果と課題

I あらゆる分野における女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● 様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画が着実に進展 ● 男女共同参画サポーターの増加、男性サポーターの着実な増加
II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画視点からの復興・防災研修の受講者数が着実に増加 ● 防災の現場における女性の参画が拡大
III 女性の活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性の就業率の向上、M字カーブが解消傾向 ● 女性の活躍や両立支援等、職場環境整備に取り組む企業等が増加
IV 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 性犯罪・性暴力被害者を対象とした相談窓口の認知度の向上 ● 困難女性等を支援する職員の資質向上の取組が着実に進展
V 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 出前講座やセミナー等による意識啓発、理解増進の取組が継続 ● 社会全体で子育てを支援する機運が醸成

● 政策・方針決定過程への女性参画の一層の促進
● 固定的性別役割分担意識等の解消に向けた意識啓発

● 防災会議等の方針決定過程への女性参画の一層の促進

● 待機児童の解消に向けた保育等の受け皿整備
● 職場の男女間格差解消のための職場環境の整備

● 支援が必要な女性が確実に支援を受けられる体制の整備
● 女性特有の病気の予防対策を推進するための環境整備

● 男女平等や多様な性について理解するための教育・学習機会の充実
● 男性の家事・育児・介護への更なる参画のための意識変容

2021▶▶▶2025

■ 新プラン（2026～2030）の全体構成

基本目標（案）

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

尊重 共助 活躍・参画

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

VISION

施策体系（案）

<p>01 男女が共に活躍できる社会づくり</p> <p>あらゆる分野における活動等を男女共同参画の視点に立つて行うことにより、性別にかかわらず、誰もが活躍でき暮らしやすい魅力ある地域社会の形成を目指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 重点 ● 固定的性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアスの解消 重点 ● 女性や若者をはじめとした多様な主体の参画による地域社会づくり 新規 	<p>02 働く女性の活躍の推進</p> <p>性別にかかわらず誰もが経済的な自立や自己実現を図ることができるよう、女性の活躍推進及び職業生活と家庭生活を両立できる環境づくりに取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 女性の職業生活における活躍の推進 重点 ● 仕事と生活を両立できる環境づくり ● 農林水産業・商工自営業における男女共同参画
<p>03 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり</p> <p>性別にかかわらず全ての人の人権が尊重され、安全・安心・健康に暮らせる地域社会の形成を目指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● あらゆる性的・ジェンダーに基づく暴力の根絶 ● 困難を抱えた女性等への支援 ● 生涯にわたる女性の健康支援 ● 防災・復興における男女共同参画の推進 重点 	<p>04 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</p> <p>県民一人ひとりが男女共同参画、ジェンダー平等の必要性を理解し行動できるよう、意識啓発や教育等に取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画を推進する教育・学習の充実 ● 男女が平等に参画し、安心して子育て・介護等ができる環境づくり ● 多様な性のあり方の尊重と性的マイノリティに対する支援 新規 ● 広報・啓発活動による理解の促進

■ 国の整理

内閣府 — 第6次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト（議論のためのたたき台）

留意すべき社会情勢・現状

1. 社会構造の動向・変化
 - ① 人口減少、世帯構成の変化等（生産年齢人口の減少、人手不足、世帯の単独化等）
 - ② 就業・生活の在り方（女性就業率上昇、健康支援の必要性、家事等負担の女性への偏り等）
 - ③ ビジネス・地域経営の動向・変化（人的資本経営等への関心、地域からの若年女性の転出超過等）
2. 意識・価値観の動向・変化（固定的な性別役割分担意識等）
3. 技術の急速な進展・進化（AI活用の広がり、ジェンダード・イノベーション）
4. 安全・安心に影響を与える様々な要因（経済状況と生活の見通し、頻発する大規模災害等）
5. 国際的な潮流（デジタル・グリーン経済、ケアエコノミー、男性の家事等への参画促進等）

基本的視点・取り組むべき事項

全ての人々が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展の確保にも資するよう、次世代に向けたメッセージも念頭に置きながら、以下に取り組む。（一部抜粋）

- 国際的水準を意識しつつ、ポジティブ・アクションも含めた人材登用・育成を強化
- 全ての人にとって働きやすい環境づくり。女性の所得向上・経済的自立に向けた取組推進。
- 女性にも選ばれる地方づくり後押しのための各地域における男女共同参画の推進。
- あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍の視点確保。

2026▶▶▶2030

現プランと新プランの比較表 【全体構成（案）】

資料5-2

現プラン(2021~2025)の構成 [旧]	新プラン(2026~2030)の構成 [新]	備考
<p>はじめに</p> <ol style="list-style-type: none"> プラン策定の趣旨 プランの性格 プランの期間 基本理念 	<p>はじめに</p> <ol style="list-style-type: none"> プラン策定の趣旨 プランの性格 プランの期間 基本理念 	
<p>第1章 現状と課題</p> <ol style="list-style-type: none"> 男女共同参画をめぐる社会情勢の変化 男女共同参画に関する現状 平成28年プランにおける成果と課題 	<p>第1章 現状と課題</p> <ol style="list-style-type: none"> 男女共同参画をめぐる社会情勢の変化 男女共同参画に関する現状 令和3年プランにおける成果と課題 	時点修正
<p>第2章 基本的な考え方</p> <ol style="list-style-type: none"> プランの基本目標 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、共に参画できる社会の実現</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>【参考：これまでのいわて男女共同参画プランの基本目標】 (2011~2020) 男女が互いに尊重し合い、共に参画する社会 (1999~2010) 男女が共に輝く心豊かな社会</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> 施策の基本的方向 	<p>第2章 基本的な考え方</p> <ol style="list-style-type: none"> プランの基本目標 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>(案)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</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> 基本目標の考え方 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> この計画は、一人ひとりの人生選択の中で「選ばれる岩手」であることを目指して、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場面において、性別にかかわらず一人ひとりが尊重され、共につながり支え合い、自分らしく生き生きと暮らしていくことができる「ジェンダー平等がスタンダードである岩手」の実現を目標とする。 「ジェンダー平等がスタンダードである岩手」の実現のために、県や市町村の取組はもとより、県民一人ひとり、企業等あらゆる主体がその将来像を共有して取組を進めるためのビジョンとなるもの。 </div> <ol style="list-style-type: none"> 施策の基本的方向 	基本目標の考え方を追記
<p>第3章 各論</p> <p>施策の体系</p> <p>I あらゆる分野における女性の参画拡大</p> <ol style="list-style-type: none"> 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 地域社会における男女共同参画の推進 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>【成果】 様々な分野における政策・方針決定過程への女性の参画が着実に進展、男女共同参画サポーターの増加、男性サポーターの着実な増加 【課題】 政策・方針決定過程への女性参画の一層の促進、固定的性別役割分担意識等の解消のため、幅広い世代に向けた意識啓発が必要</p> </div> <p>II 東日本大震災津波からの復興と防災における男女共同参画の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> 東日本大震災津波からの復興における男女共同参画の推進 防災における男女共同参画の推進 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>【成果】 男女共同参画視点からの復興・防災に関する研修の受講者数が着実に増加、防災の現場における女性の参画が拡大 【課題】 市町村防災会議への女性参画の一層の促進が必要</p> </div>	<p>第3章 各論</p> <p>施策の体系</p> <p>I 男女が共に活躍できる社会づくり (名称変更)</p> <ol style="list-style-type: none"> 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 固定的性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアスの解消 (組替新規) 女性や若者をはじめとした多様な主体の参画による地域社会づくり (名称変更) <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> 地域のあらゆる分野で女性が意思決定過程にさらに参画し、男女共同参画した、多様なニーズや意見を反映でき、誰もが能力を発揮することができる社会環境づくりをしていくことが不可欠。 人口減少が進む中、地域社会の持続的発展のためにも、女性や若者にとっても暮らしやすく働きやすい、選ばれる地域社会の実現が必要。 本県では、女性の意見や考え方が国や自治体の施策に反映されていると感じる割合が半数以下であることや、地域社会の中で男女が平等と感じている人の割合が低いことから、引き続き重点として柱に位置付け、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消を進め、男女が共同して参画し活躍できる環境づくりの取組を促進するもの。 </div>	<p>新「III 誰もが安全・安心・健康に暮らせる社会づくり」に統合</p>

現プラン(2021~2025)の構成 [旧]	新プラン(2026~2030)の構成 [新]	備考
<p>Ⅲ 女性の活躍支援</p> <ol style="list-style-type: none"> 女性の職業生活における活躍の推進 仕事と生活を両立できる環境づくり 男女均等な雇用機会・待遇の確保など雇用環境の整備 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進 <p>【成果】女性の就業率の向上、M字カーブが解消傾向、女性の活躍や仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業等が増加、農業に従事する女性の経営参画が進展 【課題】仕事と生活の両立支援等の女性が活躍できる職場環境づくり、保育の受け皿整備が引き続き必要</p>	<p>Ⅱ 働く女性の活躍の推進（名称変更）</p> <ol style="list-style-type: none"> 女性の職業生活における活躍の推進（組替） 仕事と生活を両立できる環境づくり 農林水産業・商工自営業における男女共同参画の推進 <p>・性別にかかわらず誰もが経済的な自立や自己実現を図るためには、働くことを希望する人が働き続けられ、その能力を十分発揮できる労働環境の整備が重要。 ・本県では、女性が職業を持つことについて男女とも一生もちつづける方がよいと考える一方、女性が働きやすい状況にないとの回答が約4割あり、女性の登用や魅力ある職場づくり、仕事と生活の両立支援のため更なる取組が必要。 ・令和17年度末まで有効期限が10年間延長された女性活躍推進法に基づく「都道府県推進計画」として、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定め、女性活躍を支援するもの。</p>	
<p>Ⅳ 多様な困難を抱えた女性への支援と女性の健康支援</p> <ol style="list-style-type: none"> 女性に対するあらゆる暴力の根絶 困難を抱えた女性への支援 生涯にわたる女性の健康支援 <p>【成果】性犯罪・性暴力被害者を対象とした相談窓口の認知度の向上、インターネット利用時のリスクを理解している児童生徒の割合は高い水準を維持、困難な女性等を支援する職員の資質向上の取組が着実に進展 【課題】相談窓口の周知促進、支援が必要な生活上困難な状況におかれている女性が確実に支援を受けられるような体制の整備、女性特有の病気の予防対策を推進するための環境整備が必要</p>	<p>Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり（名称変更）</p> <ol style="list-style-type: none"> あらゆる性的・ジェンダーに基づく暴力の根絶（名称変更） 困難を抱えた女性等への支援（名称変更） 生涯にわたる女性の健康支援 防災・復興における男女共同参画の推進（項目移動・組替） <p>・個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保されることは、男女共同参画社会実現のための基盤であり、本県においても、性暴力・ジェンダーに基づく暴力の根絶、困難な問題を抱える女性等への支援、仕事と健康課題の両立を支援する取組等の女性の健康支援を行っていくことが必要。 ・男性の被害や、男性への支援も必要であり、支援対象を女性に限定しない表現に見直すこととする。 ・防災・復興に関する政策・方針決定過程に男女がバランスよく参画し、防災対策や復興の取組を実施することができるよう、引き続き取組を進めることが重要であり、安全・安心に関する項目にまとめて整理する。</p>	
<p>Ⅴ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</p> <ol style="list-style-type: none"> 男女共同参画を推進する教育・学習の充実 男女共同参画の視点に立った意識改革と制度・慣行の見直し 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり <p>【成果】男女共同参画サポーター養成講座等の人材育成、出前講座や各種セミナー等の開催により意識啓発、理解増進の取組が継続、男性の家事や育児に対する意識の変容や家事時間の増加、社会全体で子育てを支援する機運が醸成 【課題】男女平等や多様な性について理解し尊重するための教育・学習機会の充実、幅広い年代へのアプローチ</p>	<p>Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備</p> <ol style="list-style-type: none"> 男女共同参画を推進する教育・学習の充実（名称変更） 男性の家庭生活への参画と社会全体で子育て・介護等を支援する環境づくり 多様な性のあり方の尊重と性的マイノリティに対する支援（組替新規） 広報・啓発活動による理解の促進（組替新規） <p>・Ⅰ～Ⅲの柱の実現のためには、県民が男女共同参画の必要性を理解し、その視点に立って行動できるよう、教育・学習の充実がや意識啓発が引き続き必要。 ・併せて、男女共同参画社会実現のため、女性への家事・育児・介護等の負担の偏りを是正し、子育てや介護等を支援する環境づくりが必要。 ・性的指向や性自認を理由とした困難への対応や、偏見や差別の解消に向けた環境づくりが必要。 ・なお、Ⅰ～Ⅲの柱を下支えする柱として最後尾のⅣとして掲げる。</p>	
<p>第3章 計画の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> それぞれの役割と連携 プランの進捗状況管理 	<p>第3章 計画の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> それぞれの役割と連携 プランの進捗状況管理 	
<p>主要指標一覧</p>	<p>主要指標一覧</p>	
<p>参考指標一覧</p>	<p>参考指標一覧</p>	

1 計画策定の趣旨

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策定した**現行の「いわて男女共同参画プラン」**が、令和7年度で計画期間終了となることから、**新たな「いわて男女共同参画プラン」**を策定するもの。

2 計画期間

令和8（2026）年度～令和12（2030）年度の5年間

3 計画策定の根拠及び計画に定める事項

(1) 男女共同参画社会基本法第14条に基づく「都道府県男女共同参画計画」及び岩手県男女共同参画推進条例第9条に基づく「男女共同参画計画」

ア 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**

イ ア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**

ウ ア及びイのほか、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) 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」

ア 県内における**女性の職業生活における活躍の推進に関する施策**

※ 女性活躍推進法は、令和7年度末に期限を迎えるが、女性版骨太の方針2024（R6.6.11すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会に提出することを目指す、と明記。）

4 計画の性格

(1) 県の男女共同参画を推進する**実施計画**であり、**中長期的見通し**に立って、本県における**男女共同参画社会づくり**（女性の職業生活における活躍の推進を含む）の**目標と方向、その実現方策**を総合的に定めるもの。

(2) 国に対しては県の取組に対する**積極的な支援・協力を求める**とともに、**市町村に対してはこの計画を勧奨した行動計画の策定と、県との連携による一体的な施策の推進**を要請するもの。

(3) 県民一人ひとりが男女共同参画の実現を自らのこととして考え、職場・学校・地域・家庭等において取り組む際や、**関係団体・民間企業が自主的な活動や事業に取り組む際における基本指針**となるもの。

5 計画策定の方向性

現行の「いわて男女共同参画プラン」の取組状況の評価、国の第6次男女共同参画基本計画（令和8年度から令和12年度までの施策の基本的方向等が盛り込まれる見込み）や**女性活躍推進法の期限延長等の動向、その他社会経済情勢等の変化を踏まえて、本県における男女共同参画の推進に関する目標、方向、施策等及び女性の職業生活における活躍の推進に関する施策**についての計画を定めるもの。

重視すべき視点

岩手県では、若者、特に女性の県外転出が人口減少の大きな要因となっており、人口減少の流れを食い止めるためにも、依然として課題となっている**ジェンダーギャップの解消**に取り組むとともに、**多様性の理解促進**に向けた取組を進め、**県民一人ひとりの様々な「生きにくさ」を「生きやすさ」に転換していくことを目指す計画**とする。

6 策定までのスケジュール

令和7年2月7日	令和6年度岩手県男女共同参画審議会（諮問、策定方針協議）
令和7年3～5月	市町村、関係団体等の意見聴取
令和7年6月	令和7年度第1回岩手県男女共同参画審議会（骨子案協議）
令和7年9月	令和7年度第2回岩手県男女共同参画審議会（素案協議）
令和7年12月	県議会12月議会（素案） パブリックコメント実施
令和8年2月	令和7年度第3回岩手県男女共同参画審議会（最終案協議） 県議会2月議会（最終案）

【参考】国の第6次男女共同参画基本計画の策定状況

令和6年12月13日	計画策定に向けた「基本的な考え方」についての内閣総理大臣からの諮問 （男女共同参画会議（第73回））
令和6年12月下旬～	現行第5次計画のフォローアップ 第6次計画策定に向けた論点整理、議論
令和7年夏～	「基本的な考え方」（素案）のとりまとめ 公聴会、パブリックコメント 「基本的な考え方」の答申（男女共同参画会議） 第6次計画の諮問・答申（男女共同参画会議）
令和7年12月	第6次計画閣議決定

目指すべき社会

- I 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
- II 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
- III 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
- IV 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

社会情勢・現状

第6次男女共同参画基本計画の策定に向けて留意すべき社会情勢や現状は以下のとおり。

1 社会構造の動向・変化

- ① 人口減少、世帯構成の変化等
 - ・生産年齢人口の減少、人手不足、超高齢化
 - ・世帯の単独化、共働き割合の増加
 - ・在留・訪日外国人の増加
- ② 就業・生活の在り方
 - ・女性の就業率の上昇
 - ・生涯を通じた健康支援の必要性への認識
 - ・家事・育児・介護負担の女性への偏り
 - ・ワーキングケアラワーの増加
 - ・働き方の多様化（起業、フリーランス等）
- ③ ビジネス・地域経営の動向・変化
 - ・人的資本経営・健康経営・従業員のエンゲージメント向上に向けた取組への関心
 - ・ビジネスにおける人権尊重意識
 - ・地域からの若年女性の転出超過、女性・若者に選ばれる地方に向けた取組の必要性

2 意識・価値観の動向・変化

- ・固定的な性別役割分担意識
- ・希望するライフコース
- ・暴力・ハラスメントに関する意識

3 技術の急速な進展・進化

- ・AI活用の拡がり（業務改善・効率化等）
- ・ジェンダード・イノベーション（性差医療など、性差を考慮した研究開発の進展）

4 安全・安心に影響を与える様々な要因

- ・経済状況と生活の見通し
- ・テクノロジーによる負の影響
- ・頻発する大規模災害、気候変動が与える影響

5 国際的な潮流

- ・デジタル・グリーン経済（STEM教育、起業家育成）
- ・ケアエコノミー（無償・有償ケア労働の軽減・再分配等）
- ・WPS（女性、平和、安全保障）
- ・男性の在り方に関する政策（家事・育児・介護への参画促進等）
- ・その他諸外国・国際的な動向（国際的な指標・目標）

基本的な視点と取り組むべき事項等

※WG1：基本構想WG、WG2：人材・地域・意識WG、WG3：安全・安心WG

全ての人が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展の確保にも資するよう、次世代に向けたメッセージも念頭に置きながら、以下に取り組む。

- 男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成と、その先の、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会に向け、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化する必要。【WG1、WG2】
- 全ての人のために働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進。その基盤として、両立支援（育児、介護、健康、学び等）、多様で柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正、ハラスメント対策及びリスクリングの促進。【WG2、WG3】
- 各地域の実情を踏まえた取組を促進し、更に女性にも選ばれる地方づくりを後押しするため、各地域における男女共同参画の推進（都市部・地方における課題を踏まえた、雇用の場の創出・起業支援・非正規雇用の処遇改善と正規転換・男女間賃金格差の是正、固定的な性別役割分担意識の解消・慣行の見直し、教育分野の取組、取組の連携や横展開）。【WG2】
- 科学技術分野への女性の参画・登用、様々な分野における性差による影響に配慮した施策の実施、性差の視点を踏まえたイノベーションの創出を推進し、AI等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資するよう取り組む必要。【WG2】
- 多様な性的・ジェンダーに基づく暴力が男女共同参画社会の実現を妨げていることを踏まえ、あらゆる性的・ジェンダーに基づく暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者の尊厳を回復するための支援を強化する必要。【WG3】
- 社会的・経済的な男女間の格差が生活上の困難を固定化・複合化していることを背景に、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援に取り組む必要。【WG3】
- 大規模災害での男女共同参画の視点の浸透の必要性が再認識されたことも踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を徹底させる必要。【WG3】
- 制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討され、経済社会情勢を踏まえて不断に見直されることが男女共同参画社会の形成のために重要であり、持続可能な活力ある我が国社会を次世代に引き継ぐためには、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保するとともに、制度・慣行が社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。【WG1】

令和6年度

男女が共に支える社会に関する意識調査
報告書

概要版



「いわて男女共同参画シンボルマーク」

岩手県環境生活部 若者女性協働推進室

調査概要

- 目的： 岩手県民の男女平等や性的役割分担に関する意識と生活実態等を把握することにより、今後の男女共同参画行政を推進するための基礎資料とします。
- 対象者： 岩手県内に居住する満18歳以上の男女2,000人 ※郵送調査
- 調査時期： 令和6年10月～11月
- 回収状況： 有効回収数656人(回収率32.8%)
- 実施主体： 岩手県環境生活部若者女性協働推進室

N=656 男性=303 女性=347 その他=0 無回答=6

I 男女平等

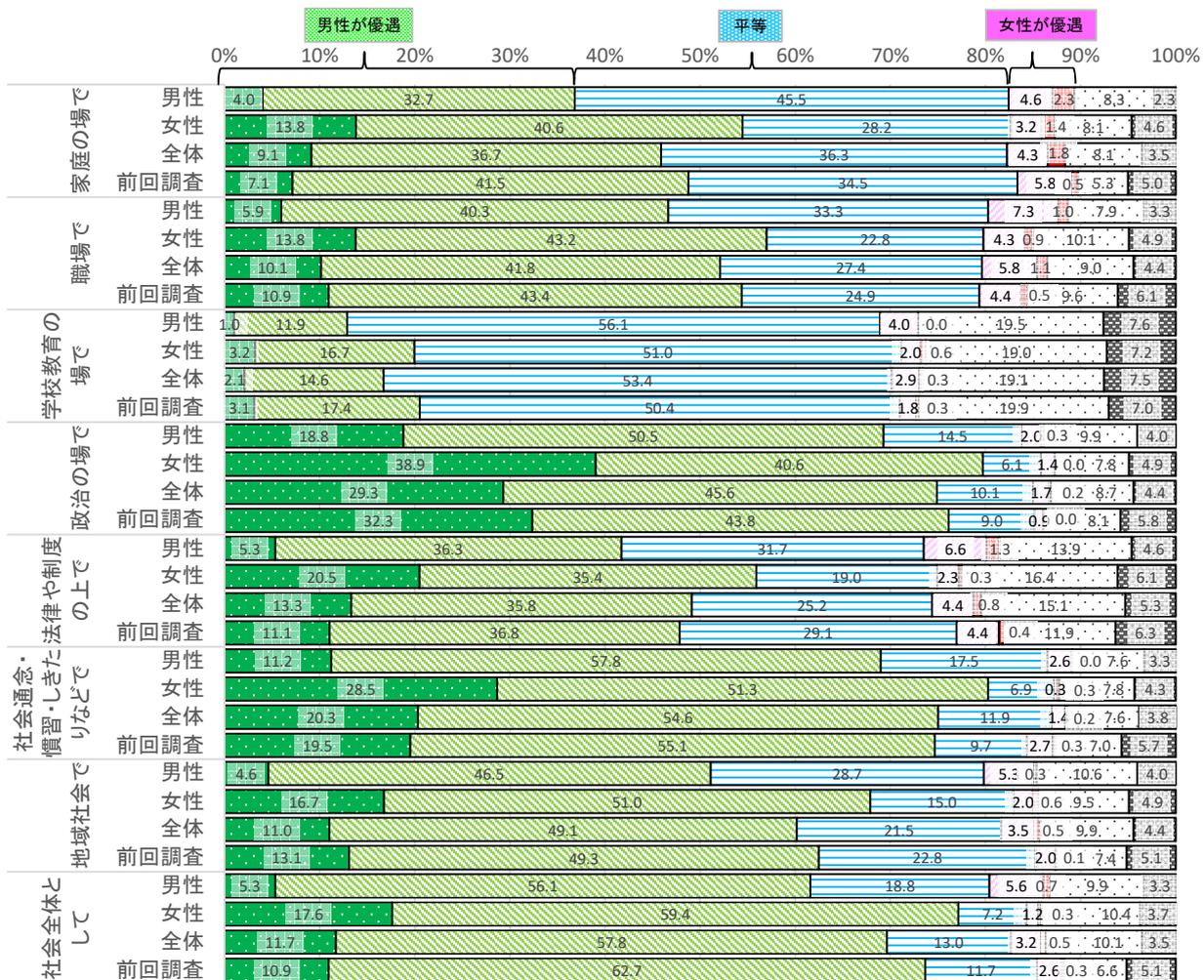
1 男女の地位の平等感

★ 多くの場面で「男性が優遇されている」と感じている割合が高い傾向にあります。

「学校教育の場」を除く7つの場面において、「男性が優遇されている」とする割合が高くなっています。特に「政治の場」、「社会通念、習慣、しきたり」、「地域社会」などの場面において、男性が優遇されていると感じている割合が高くなっています。

男女別にみると、「男性が優遇されている」とする割合は女性の方が高く、男性と女性との間で認識の差がみられます。

前回調査(令和3年)と比較すると、全体的には「男性が優遇されている」とする割合は減少しています。



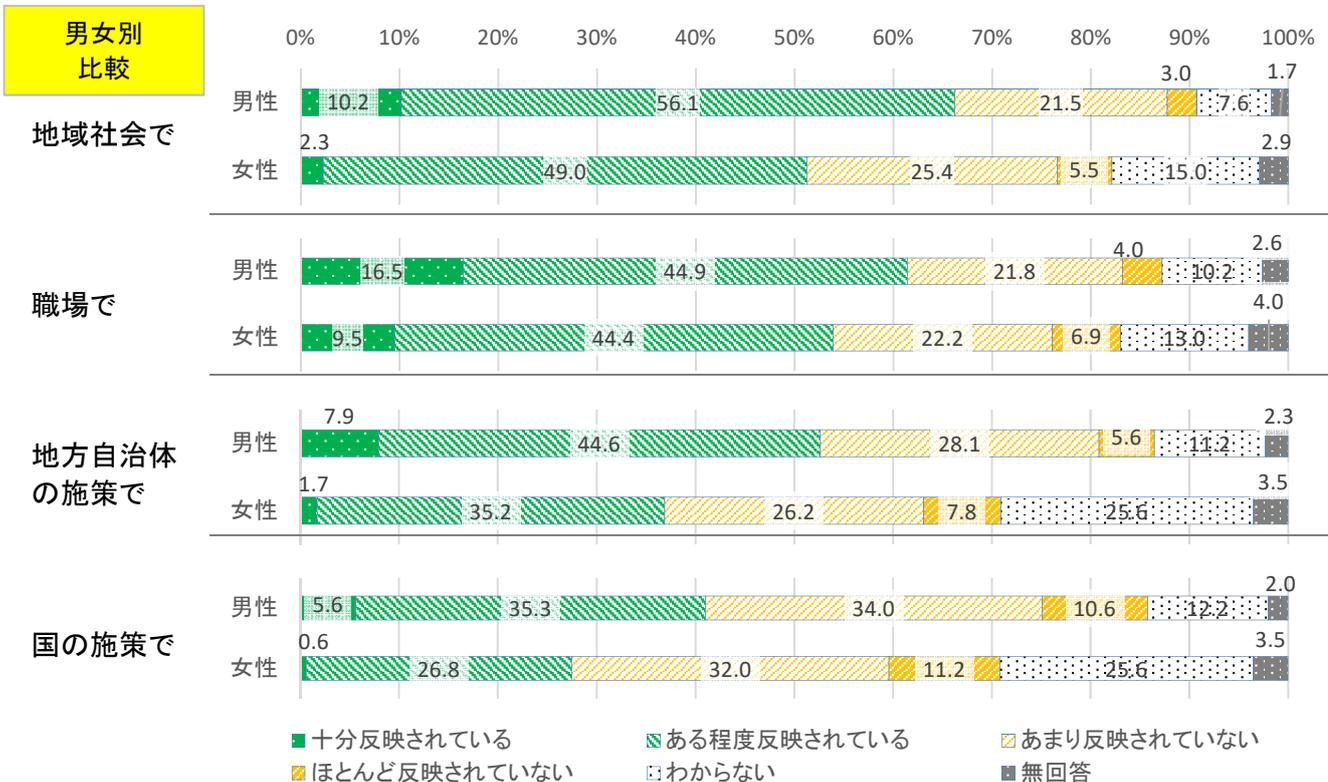
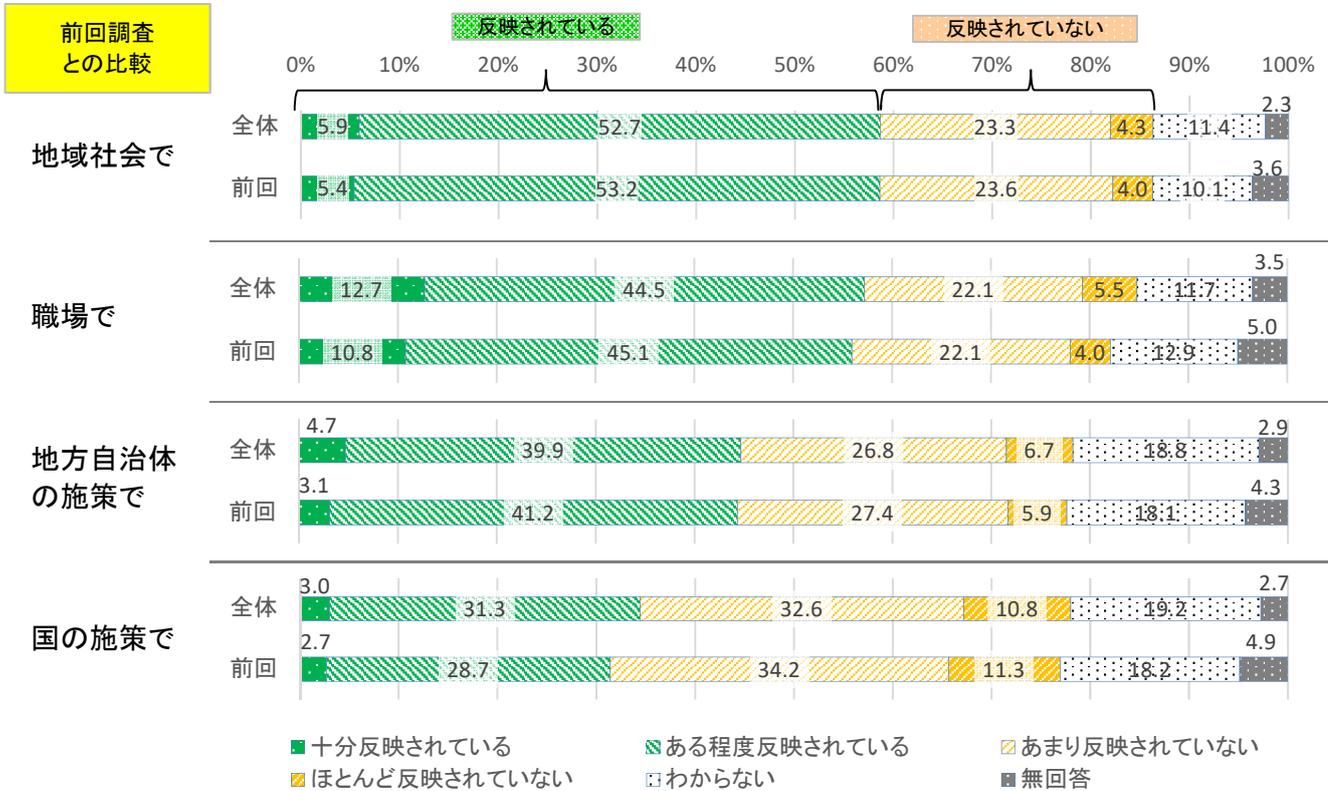
- 男性の方が非常に優遇されている
- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が非常に優遇されている
- わからない
- 無回答

II 女性の社会参画

1 女性の意見や考え方が反映されているか

★ 「地方自治体の施策」や「国の施策」で反映されていると感じる割合が低くなっています。

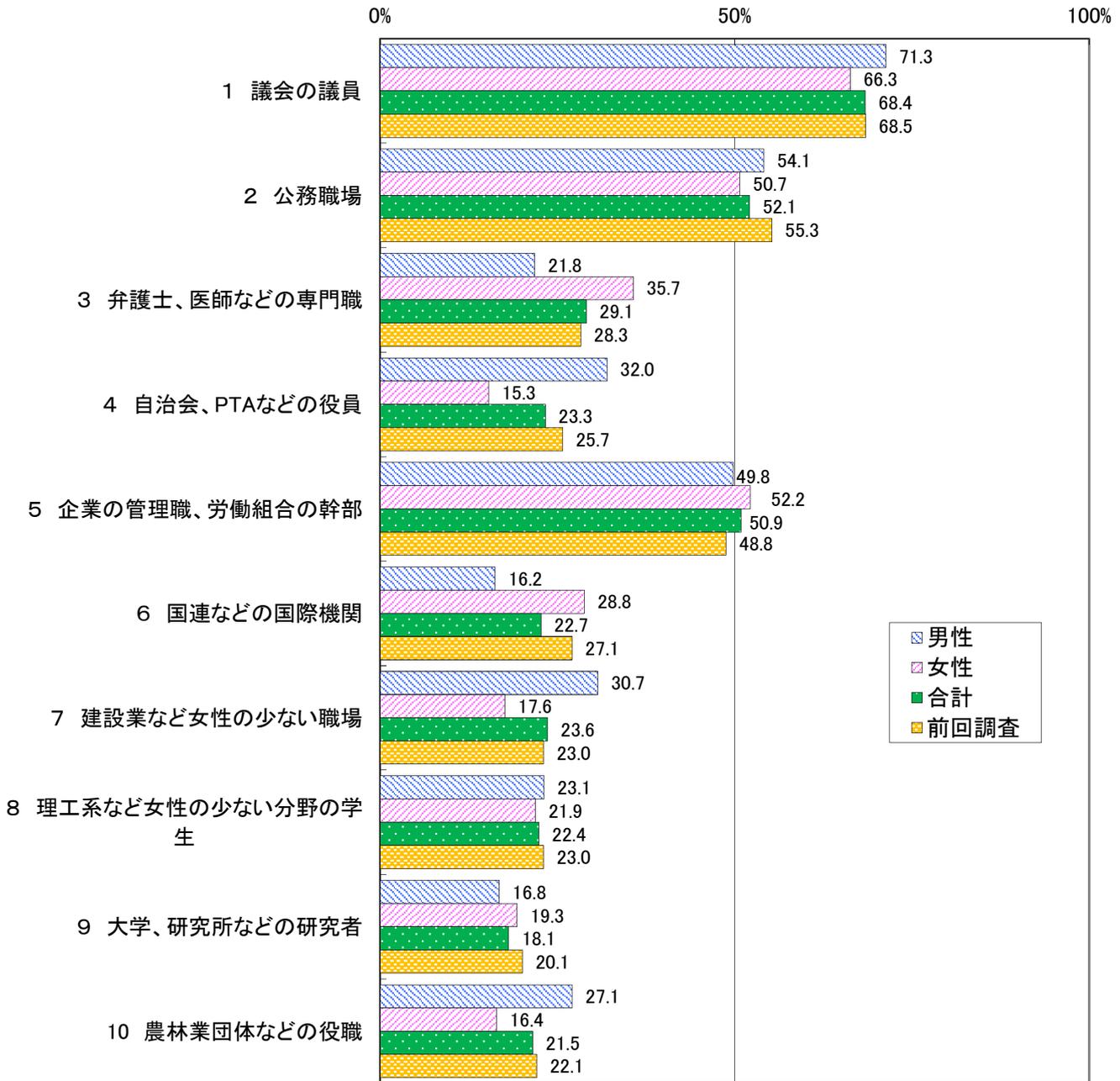
女性の意見や考え方が反映されているという回答は、「地域社会」と「職場」で過半数を超えています。一方、「地方自治体の施策」と「国の施策」では、5割未満となっています。男女別にみると、女性の方が、「女性の意見が反映されていない」と感じる割合が高くなっています。



2 今後女性の参画が進むべき分野(複数回答)

★ 多くの分野で、今後女性の参画が進むべきとの回答が増加傾向です。
このうち「議会の議員」や「公務職場」、「企業の管理職、労働組合の幹部」分野への期待が高くなっています。

今後女性の参画が進むべき分野として、「議会の議員」(68.4%)が最も高く、次いで「公務職場」(52.1%)、「企業の管理職、労働組合の幹部」(50.9%)が上位となりました。
男女による回答の差をみると、特に差が大きかったのが「自治会、PTAなどの役員」(男性32.0%、女性15.3%、16.7ポイント差)、次いで「弁護士、医師などの専門職」(男性21.8%、女性35.7%、13.9ポイント差)でした。

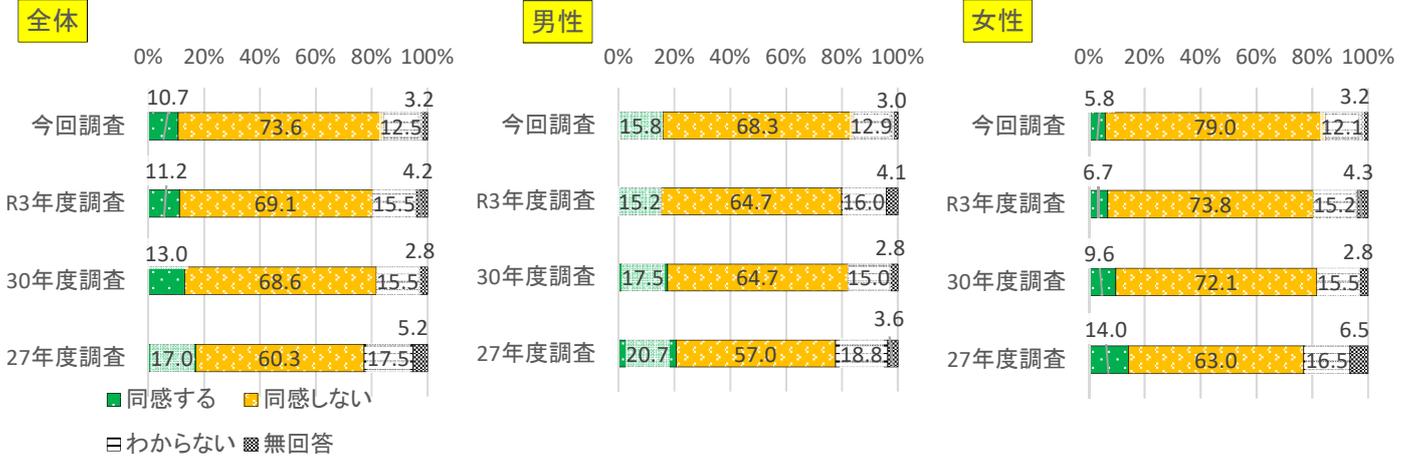


Ⅲ 家庭生活、結婚・家庭観

1 固定的性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考え方について）

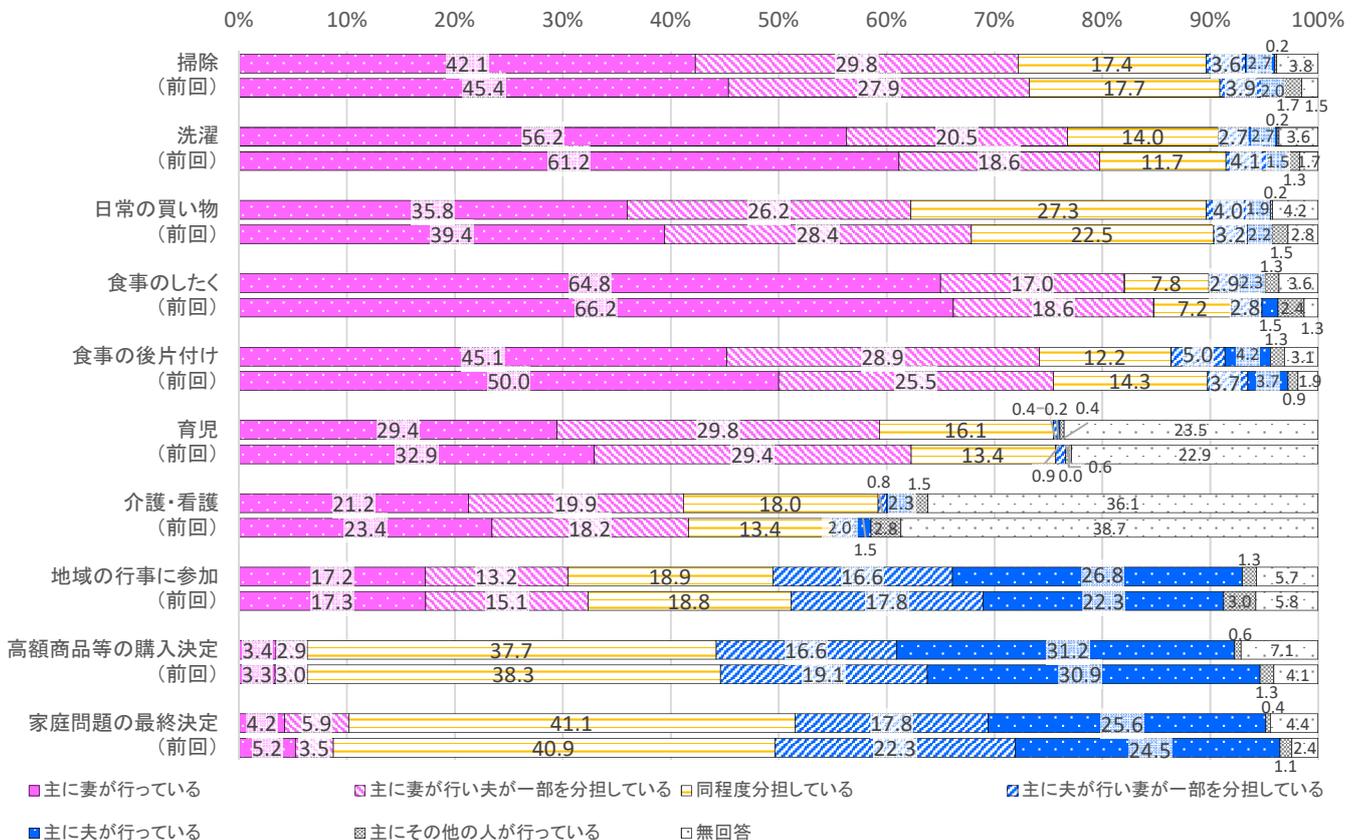
★ 「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない人の割合が年々増えています。

「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感しない」割合は増加傾向（男性3.6ポイント、女性5.2ポイント）にある一方、男性の「同感する」割合は横ばいとなっています。



★ 夫婦間の家事などの役割分担の現状としては、日常的な家事の多くを女性が担い、家庭内の最終的な意思決定は男性が担っている傾向があります。

掃除や洗濯、食事のしたくなどの日常的な家事については、多くを妻が主に担っていますが、「同程度分担している」と「夫が分担している」を合わせた割合は増加傾向です。
 育児や介護・看護の分担についても、女性が主に担っている割合が多い状況です。
 家庭内の意思決定については、夫が主に担っている割合が多いですが、同程度分担しているという回答が前回から増加しています。



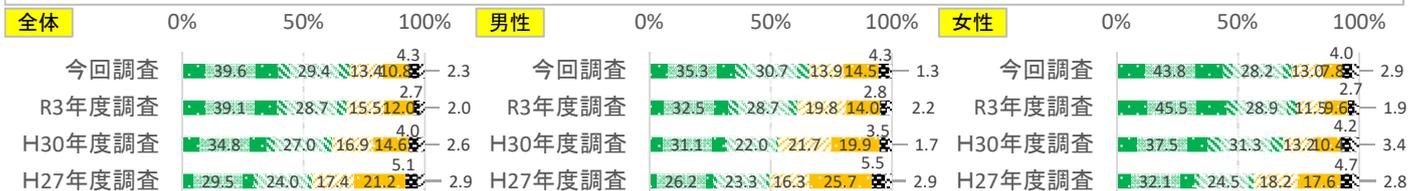
2 家庭生活及び結婚・家庭観

★ ライフスタイルの価値観は多様化しています。

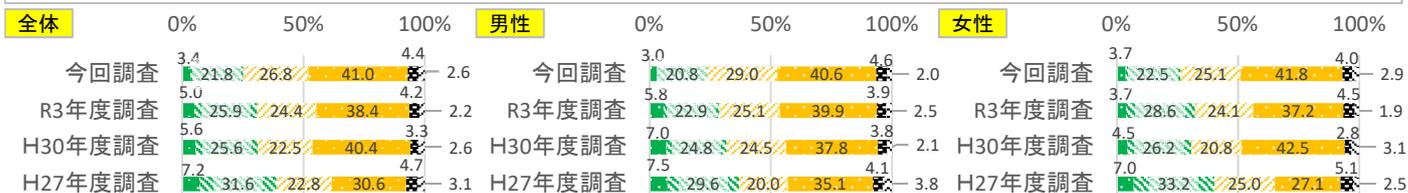
「結婚は個人の自由、してもしなくてもよい」、「結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない」と考える人が増える一方、「女性は結婚したら、自分自身より家族を中心に」、「女性は仕事をもつのはよいが、家事、育児もすべき」と考える人は減っています。

また、「結婚しても、相手に満足できないときは離婚すればよい」と考える人は前回から減っていますが、「一般に、今の社会では、離婚すると女性が不利」という考える男性が減る一方、そう考える女性は増えており、男性と女性との間で認識の差がみられます。

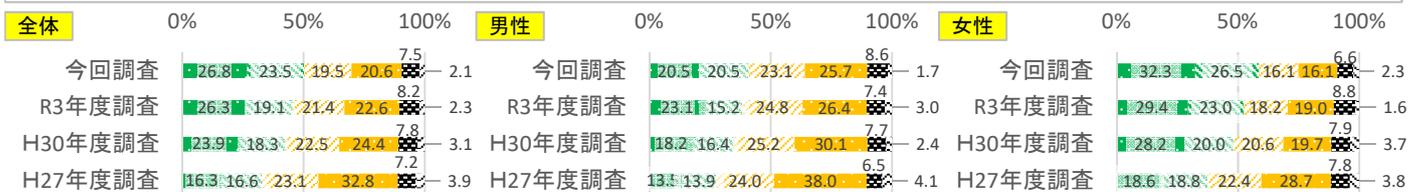
①結婚は個人の自由、してもしなくてもよい



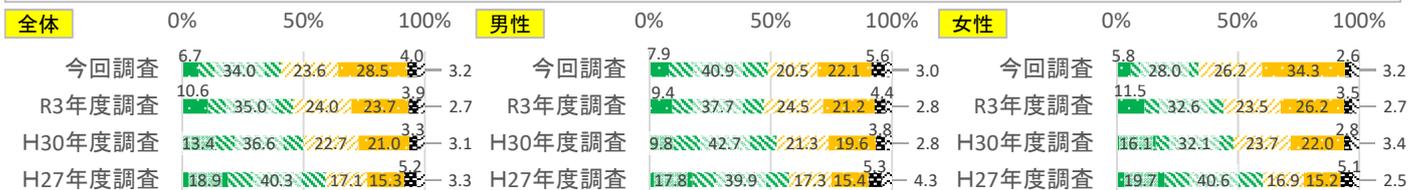
②女性は結婚したら、自分自身より家族を中心に



③結婚しても、必ずしも子どもをもつ必要はない



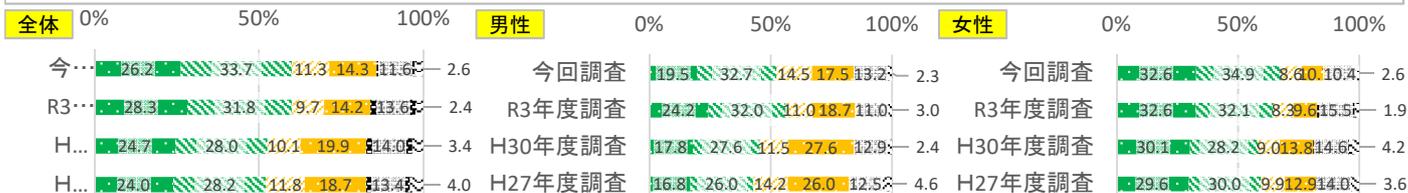
④女性は仕事をもつのはよいが、家事、育児もすべき



⑤結婚しても、相手に満足できないときは離婚すればよい



⑥一般に、今の社会では、離婚すると女性が不利

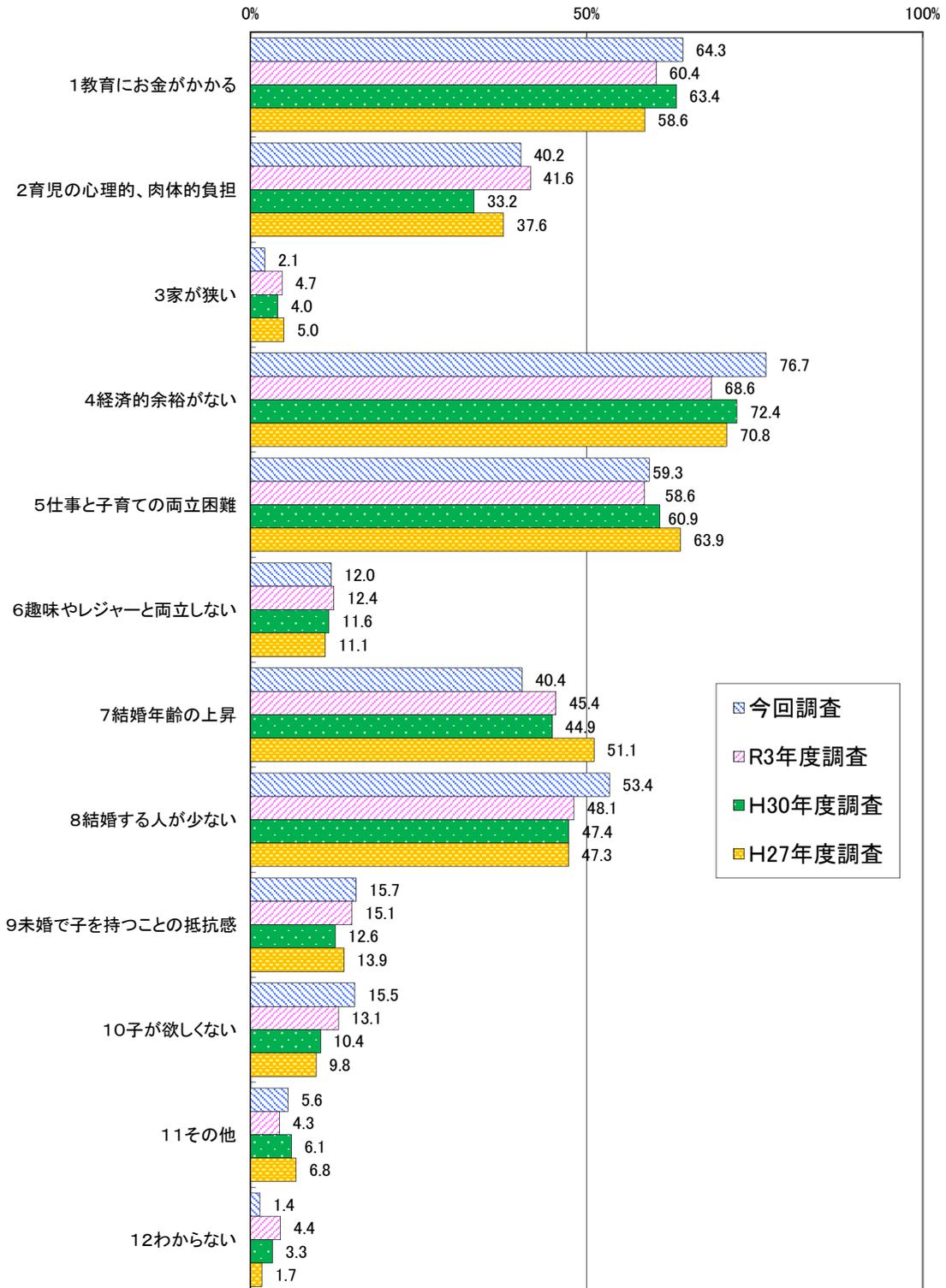


■ 1 そう思う
 ■ 2 どちらかといえばそう思う
 ■ 3 どちらかといえばそうは思わない
 ■ 4 そうは思わない
 ■ 5 わからない
 ■ 無回答

3 出生数が少なくなっている理由（複数回答）

★ 「経済的余裕がない」「教育にお金がかかる」ことを挙げる人が多くなっています。

出生数が少なくなっている理由は、「経済的余裕がない」(76.7%)の割合が最も高く、次いで「教育にお金がかかる」(64.3%)、「仕事と子育ての両立困難」(59.3%)と続きます。また、「結婚する人が少ない」は、前回調査(48.1%)より5.3ポイントと大きく増加しています。



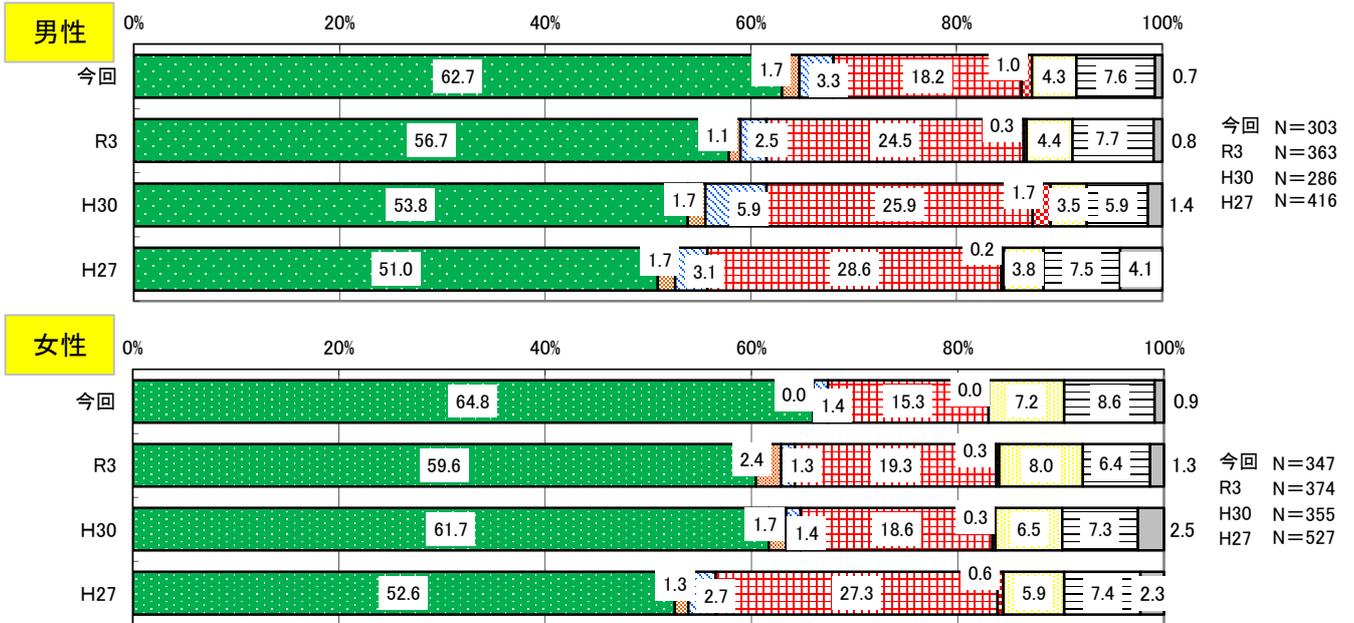
IV 職業

1 女性が職業をもつこと

★ 男女とも「一生もちつづける方がよい」と回答した割合が最も多くなっています。

「一生もちつづける」の割合が最も高く、男女共に過半数を超えています。男性より女性の方が2.1ポイント高くなっています。男性より女性の方が高い傾向はこれまでの調査と同様です。

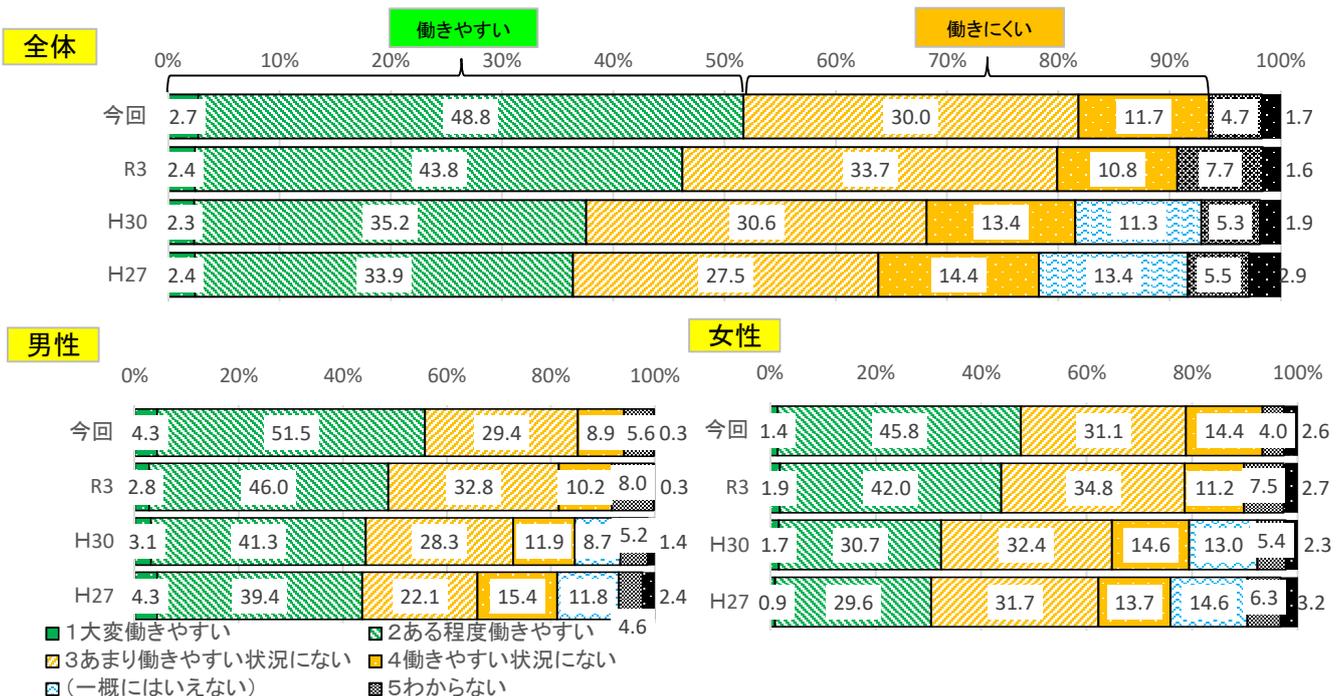
「子ができたらやめ、子が大きくなったら再びもつ」と回答した男性(18.2%)は前回調査より6.3ポイント、女性(15.3%)は前回調査より4.0ポイント減少し、もちつづける方がよいと考える傾向が強まっています。



2 現在の社会は女性が働きやすい環境にあるか

★ 女性の働く環境について「働きやすい」と考える割合は、調査回数を重ねるごとに増加しています。

女性が働く環境について、「働きやすい」という回答は51.5%で、前回調査46.2%より5.3ポイント増加しています。「働きやすい状況にない」という回答は41.7%で、前回調査44.5%より2.8ポイント増加しています。

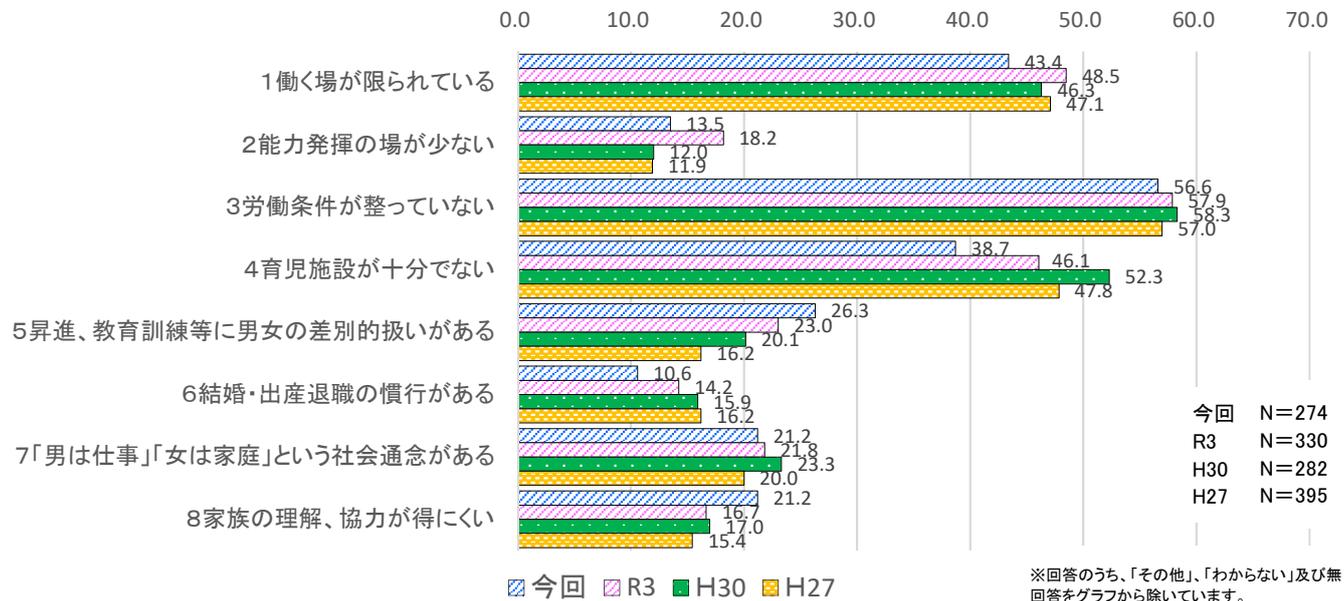


3 女性が働きにくい理由(複数回答)

★ 「労働条件が整っていない」「働く場が限られている」という回答が多くなっています。

「あまり働きやすい状況にない」又は「働きやすい状況にない」と回答した理由として多く挙げられたものは、「労働条件が整っていない」(56.6%)、「働く場が限られている」(43.4%)、「育児施設が十分でない」(38.17%)などでしたが、前回調査からポイントが減少しています。

「家族の理解、協力が得にくい」は前回調査より4.5ポイント、「昇進、教育訓練等に男女の差別的な扱いがある」は前回調査より3.3ポイント増加しています。

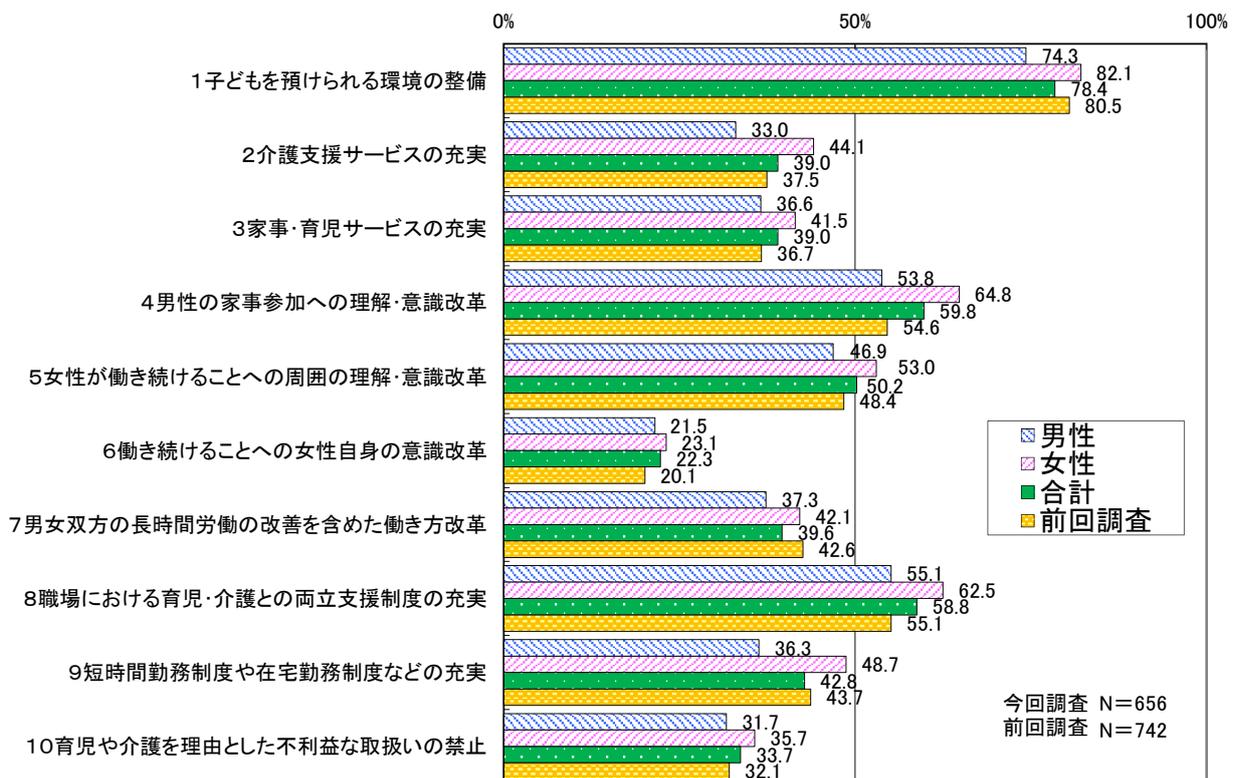


4 女性が出産後も離職せず働き続けるために必要なこと(複数回答)

★ 「子どもを預けられる環境の整備」と回答した人が最も多くなっています。

回答が多かったのは、「子どもを預けられる環境の整備」(78.4%)、「男性の家事参加への理解・意識改革」(59.8%)、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」(58.8%)、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」(50.2%)などでした。

回答の男女差が大きいのは「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの充実」(12.4ポイント差)、「介護支援サービスの充実」(11.1ポイント差)、「男性の家事参加への理解・意識改革」で(11.0ポイント差)でした。



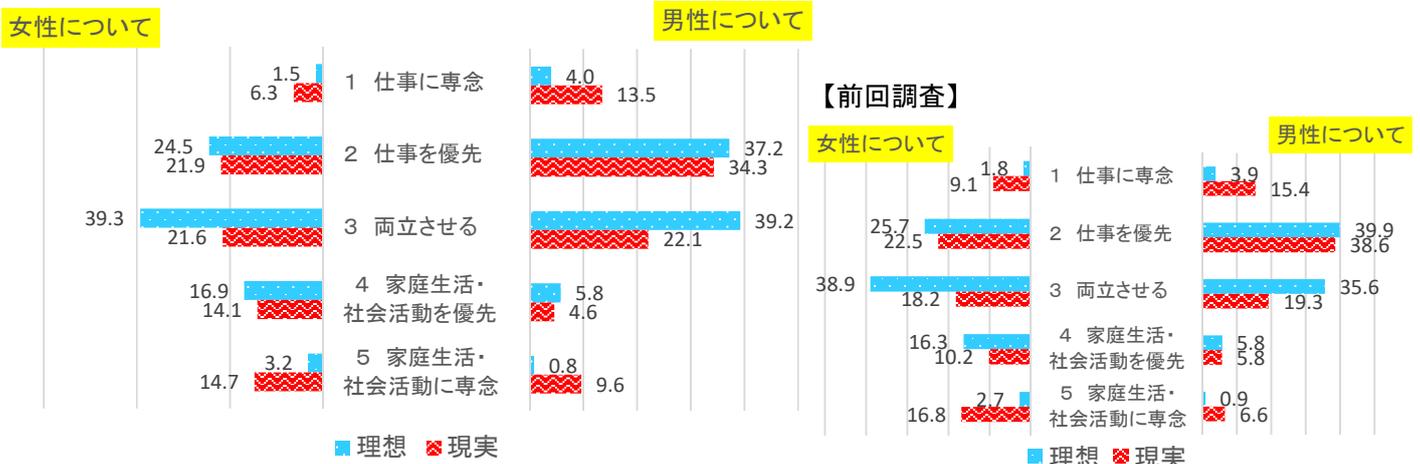
V 仕事と家庭・社会活動の両立

1 両立の理想と現実

★ 「仕事と家庭・社会活動の両立」の理想と現実には差があります。

女性については、仕事と家庭生活等の両立が望ましいという回答が39.3%と最も高く、男性については、今回初めて仕事と家庭生活等の両立が望ましいという回答が最も高くなりましたが、依然として男女ともに現在の状況とは大きい差があります。

また、女性については男性よりも家庭生活・社会活動を優先することが望ましいという回答が多く、男性については女性よりも仕事を優先することが望ましいとする回答が多くなっています。



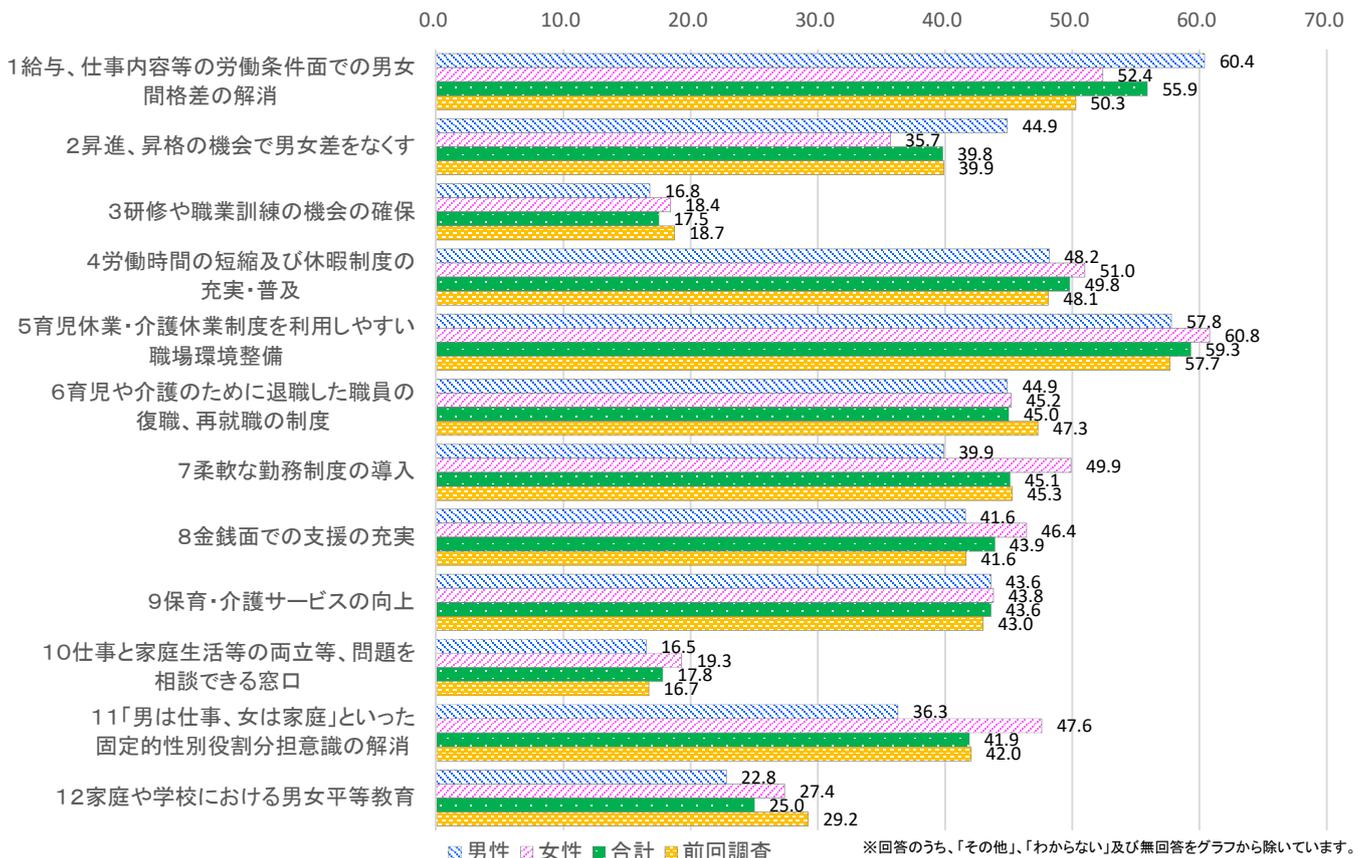
※回答のうち、「その他」、「わからない」及び無回答をグラフから除いています。

2 仕事と家庭・社会活動の両立のために必要なこと(複数回答)

★ 引き続き、幅広い項目について取組が求められています。

女性が仕事と家庭・社会活動の両立を可能とするために必要なこととして、回答が多かったのは、「育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境整備」(59.3%)、「給与・仕事内容等の労働条件面での男女間格差の解消」(55.9%)、「労働時間の短縮及び休暇制度の充実・普及」(49.8%)などでした。

また、「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識の解消が必要と考える女性の割合が大きく増加しています。



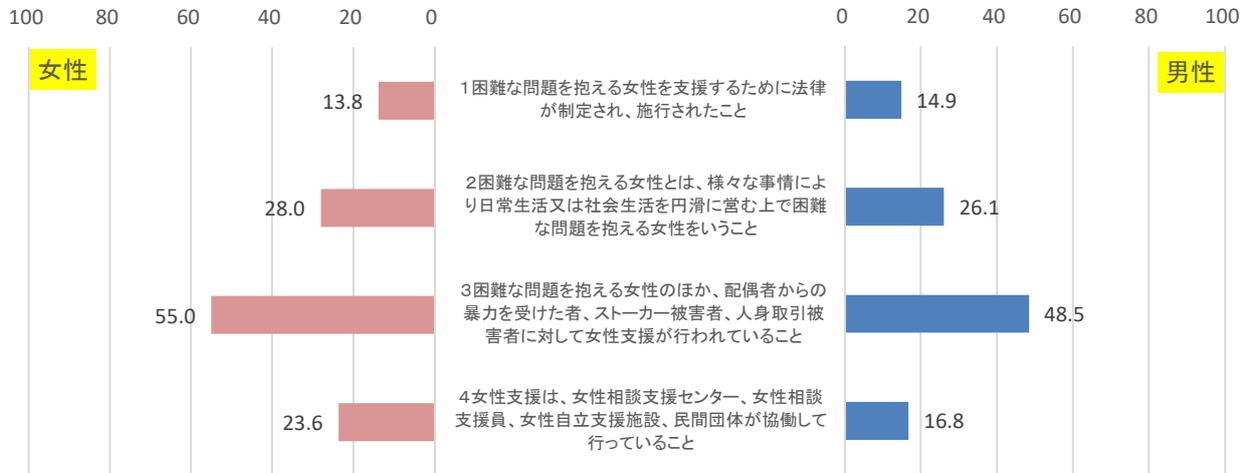
※回答のうち、「その他」、「わからない」及び無回答をグラフから除いています。

VI 女性支援、ドメスティック・バイオレンス(DV)

1 女性支援についての認知度

★ 女性支援に関する制度や取組の認知度はまだ高くありません。

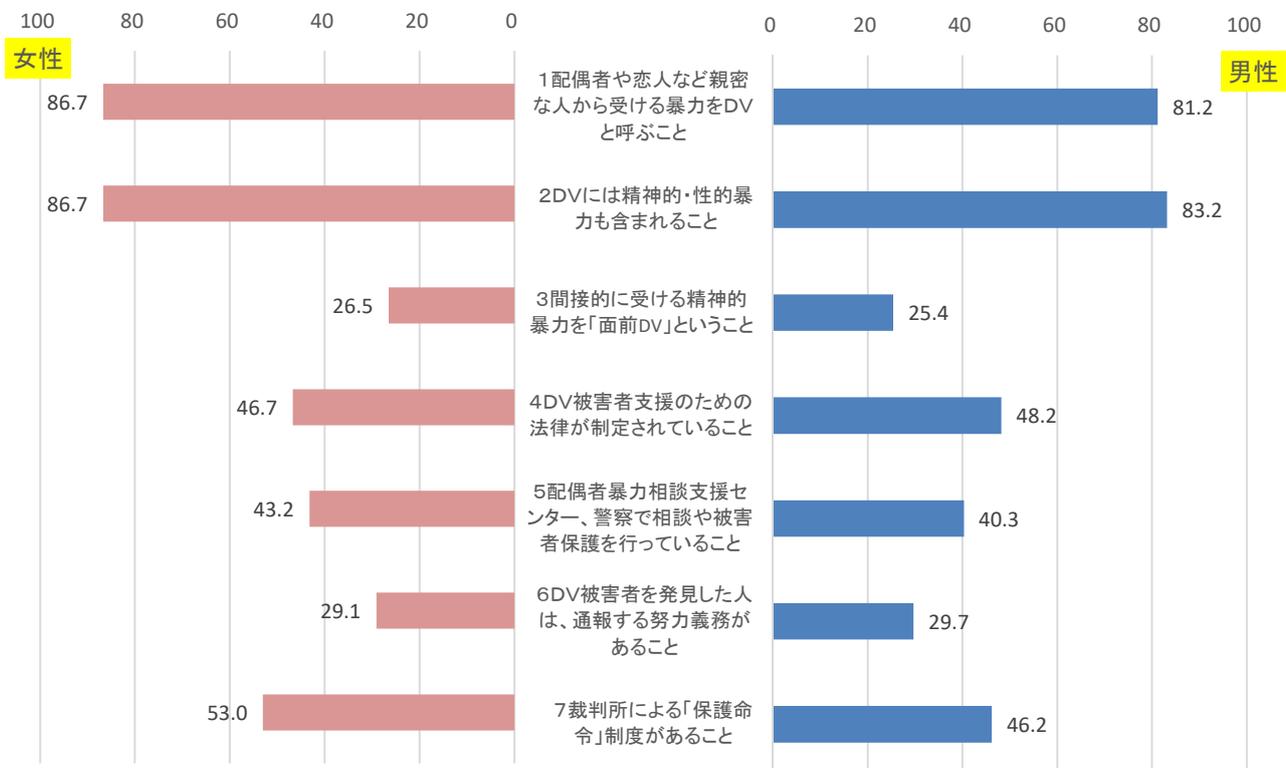
困難な問題を抱える女性の支援等に関する制度や取組については、「知っている」と回答した人の割合が低い状況になっています。



2 ドメスティック・バイオレンス(DV)についての認知度

★ ドメスティック・バイオレンス(DV)について認知度が高い一方、関連する制度や取組の認知度はまだ高くありません。

ドメスティック・バイオレンス(DV)がどのような行為なのかについては8割以上の人が知っています。一方で、ドメスティック・バイオレンス(DV)に関する制度や取組については、前回調査結果同様、過半数の人が知らない状況になっています。

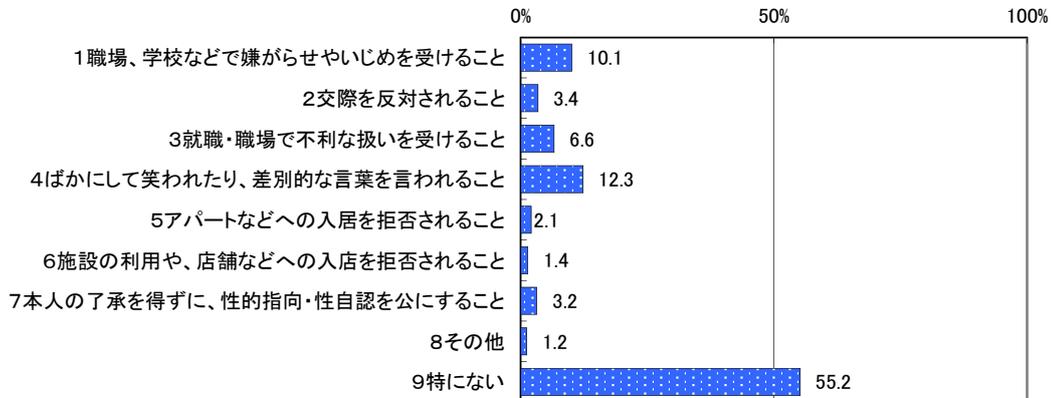


VII 性的マイノリティ

1 性的マイノリティに関する人権問題(複数回答)

★ 性的マイノリティに関する人権問題を体験等する人が一定程度存在しています。

LGBT等の性的マイノリティに関し、体験したことや、身の回りで見聞きしたこととしては、「ばかにして笑われたり、差別的な言葉を言われること」(12.3%)、「職場、学校などで嫌がらせやいじめを受けること」(10.1%)の順で回答が多くなっています。

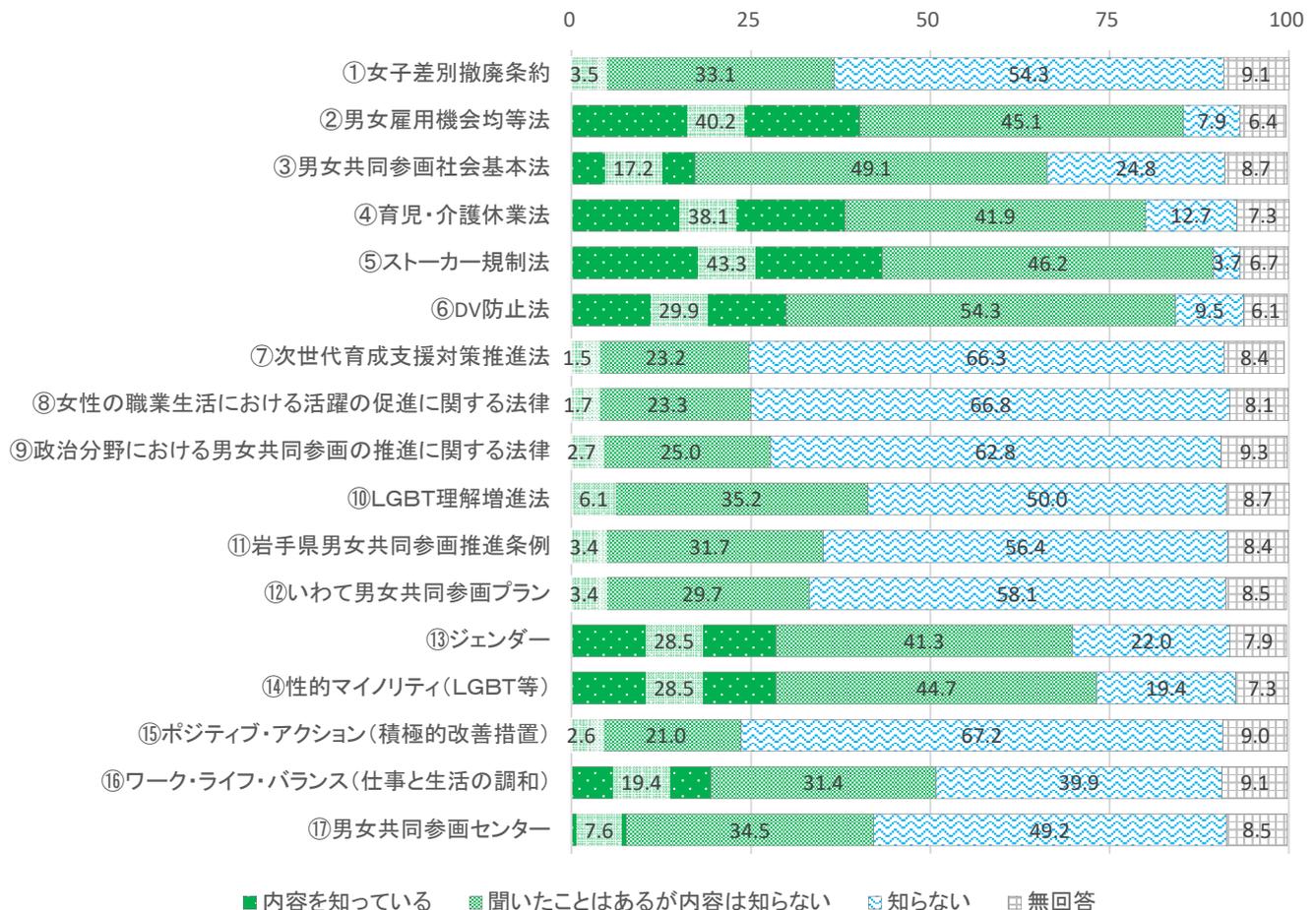


VIII 男女共同参画施策

1 男女共同参画に関する関連法令等についての認知度

★ 男女共同参画に関する関連法令等の認知度は、まだ低い状況です。

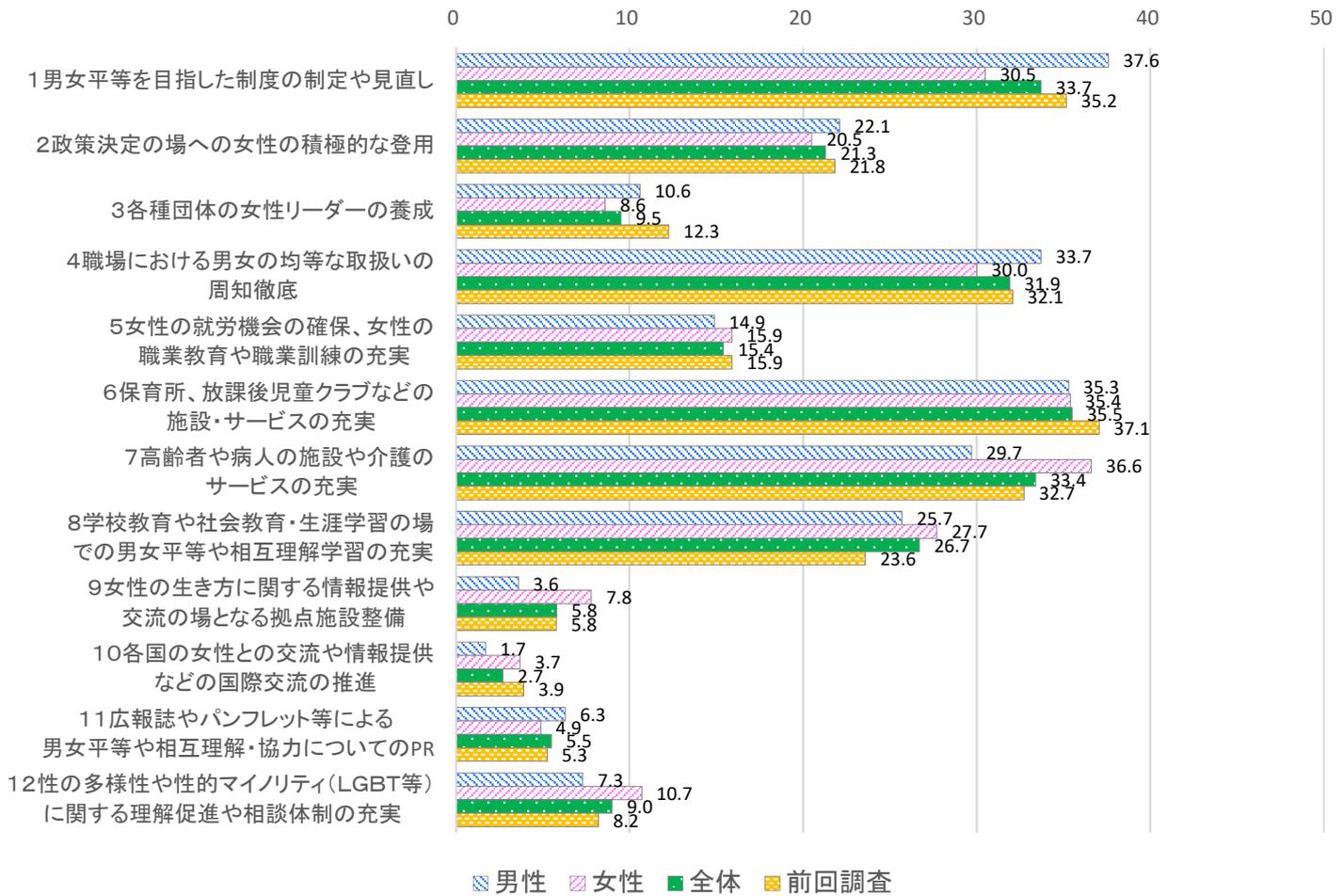
男女共同参画に関する関連する言葉のうち、「内容を知っている」割合が高いものは、「ストーカー規制法」(43.3%)、「男女雇用機会均等法」(40.2%)などでした。



2 県や市町村行政に対する要望（複数回答）

★ 男女平等を目指した制度や保育、介護等のサービスの充実が望まれています。

性別にかかわらず全ての人々が共同で参画する社会を実現するために行政が力を入れていくべきこととして多かったのは、男性・女性ともに、「男女平等を目指した制度の制定や見直し」、「職場における男女の均等な取扱いの周知徹底」、「保育所、放課後児童クラブなどの施設・サービスの充実」、「高齢者や病人の施設や介護のサービスの充実」などでした。



※回答のうち、「その他」、「わからない」及び無回答をグラフから除いています。

令和6年度 男女が共に支える社会に関する意識調査報告書（概要版）



「いわて男女共同参画シンボルマーク」

岩手県環境生活部 若者女性協働推進室

〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1

電話019-629-5336

令和7年5月

ホームページアドレス

<http://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/danjo/danjo/index.html>

令和6年度
女性活躍推進に関するアンケート調査結果
(概要版)

岩手県環境生活部
若者女性協働推進室

岩手県 女性活躍推進に関するアンケート 調査結果（概要版）

【調査目的】

岩手県における女性の活躍推進に係る事業所等の現状とニーズを把握し、女性の活躍推進を効果的に進めるための基礎資料を得る。

【調査内容】

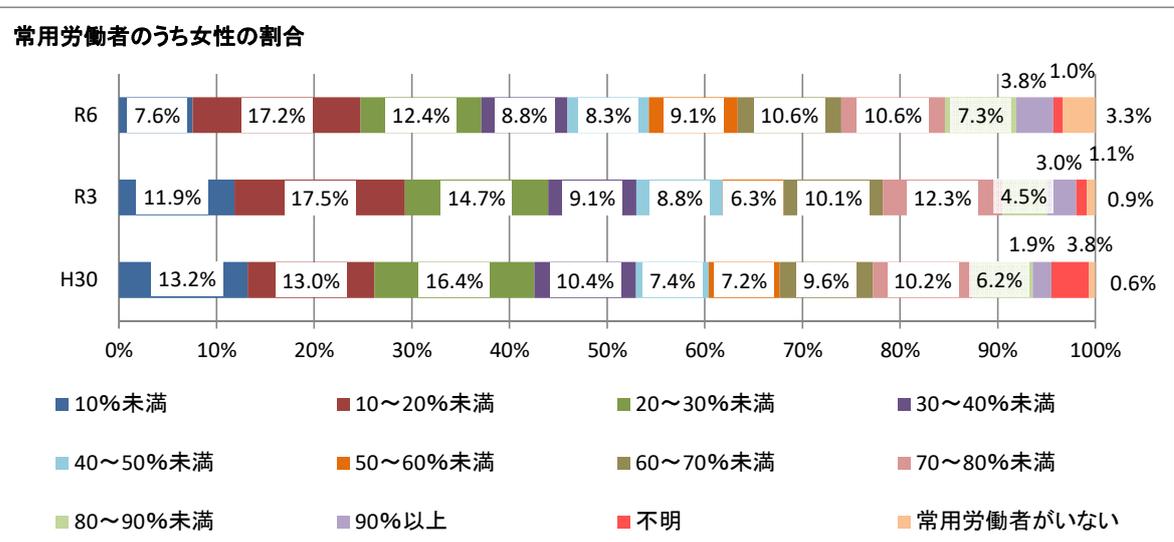
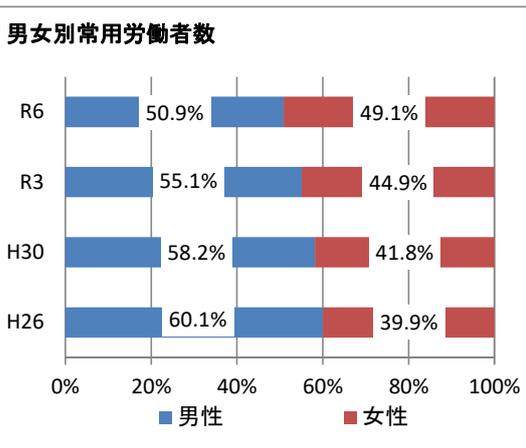
- ① 実施時期 令和6年11月26日から12月6日まで
- ② 対象者 岩手県内に所在する従業員規模10人以上の民営事業所
1,000事業所（100人以上 472箇所、100人未満 528箇所）
- ③ 調査方法 設問票によるアンケート調査（郵送法）

【回答数】

396 事業所 （回答率 39.6 %）

常用労働者のうち女性の割合

常用労働者のうち女性の割合は、49.1%でR3調査時（以下「前回」という。）より4.2ポイント増加しています。女性が30%未満の事業所は37.2%で前回より6.9ポイント減少しています。

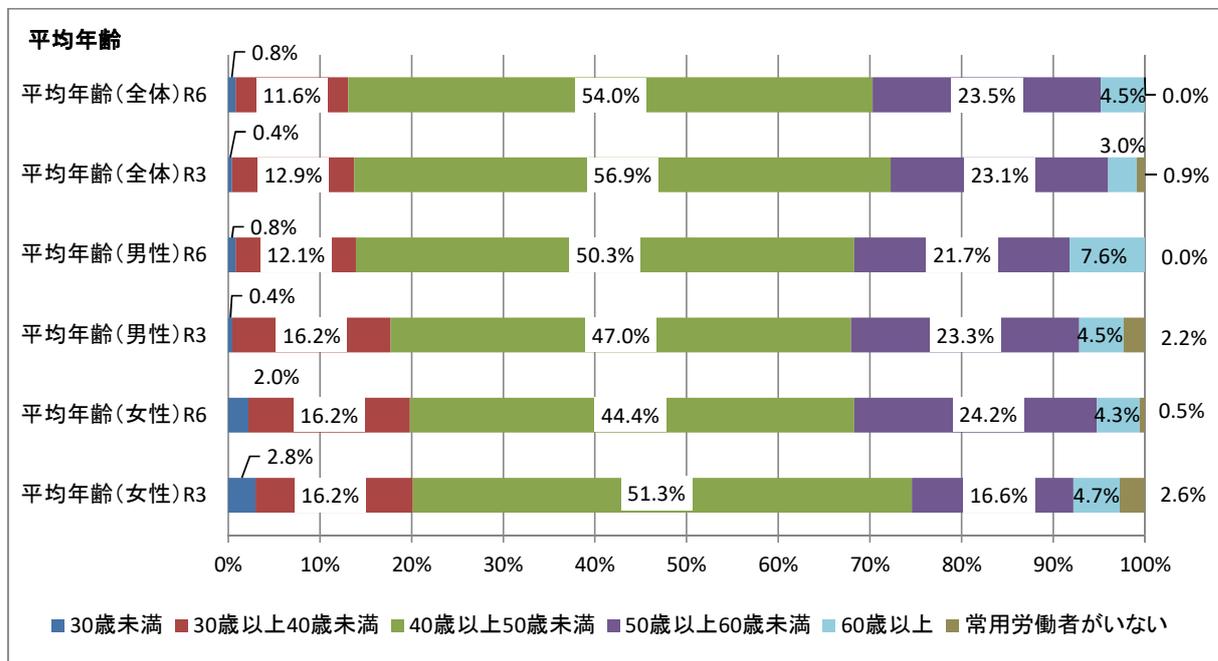


平均年齢

男女とも40歳以上50歳未満の事業所が最も多くなっています。(男性50.3%、女性44.4%)

前回に比べ50歳以上60歳未満の事業所が増加しています。

事業所ごとの平均年齢の単純平均は、男性47.01歳、女性45.72歳で、女性は男性より1.29歳低くなっています。

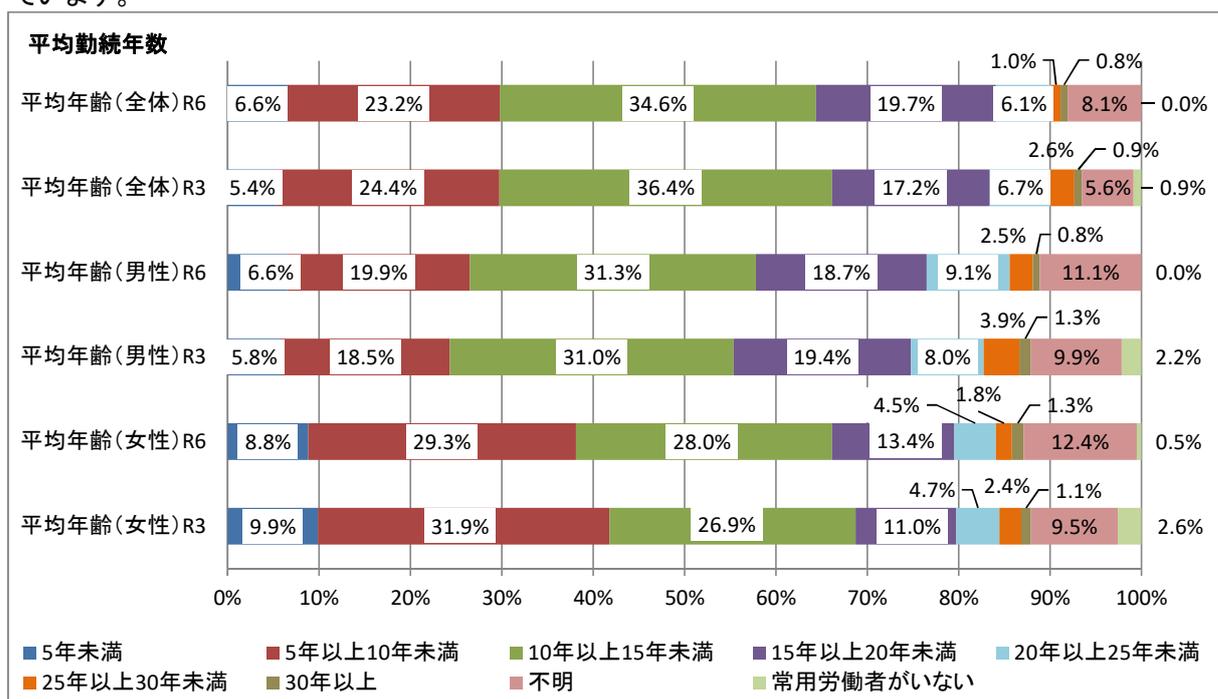


平均勤続年数

男性は10年以上15年未満(31.3%)、女性は5年以上10年未満(29.3%)が最も多くなっています。

平均勤続年数が10年未満の事業所の割合は、男性は3割を下回っていますが(26.5%)、女性は約4割となっています。(38.1%)

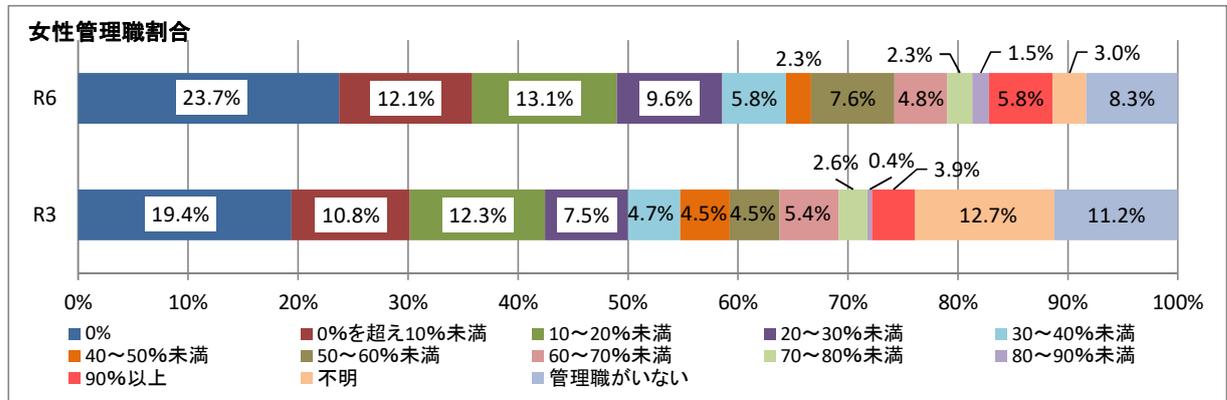
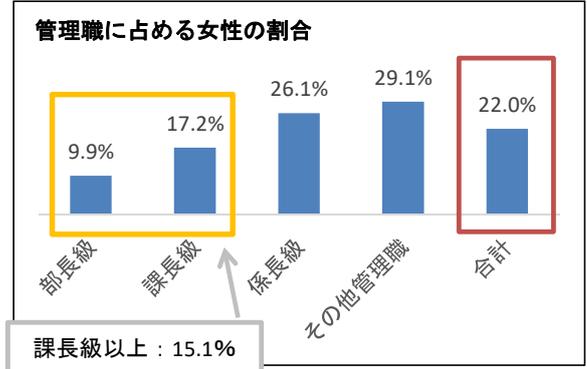
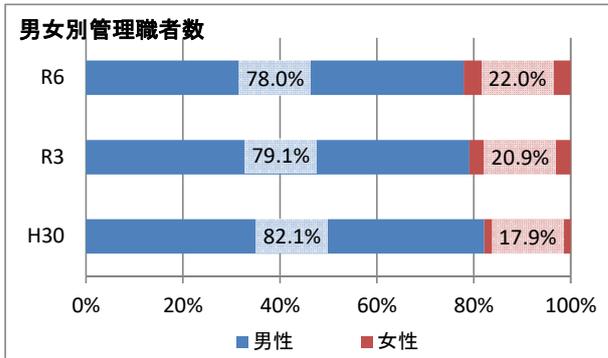
事業所ごとの平均勤続年数の単純平均は、男性12.84年、女性11.27年で、女性は男性より1.57年短くなっています。



管理職のうち女性の割合

管理職のうち女性の割合は、22.0%で前回より1.1ポイント増加しています。

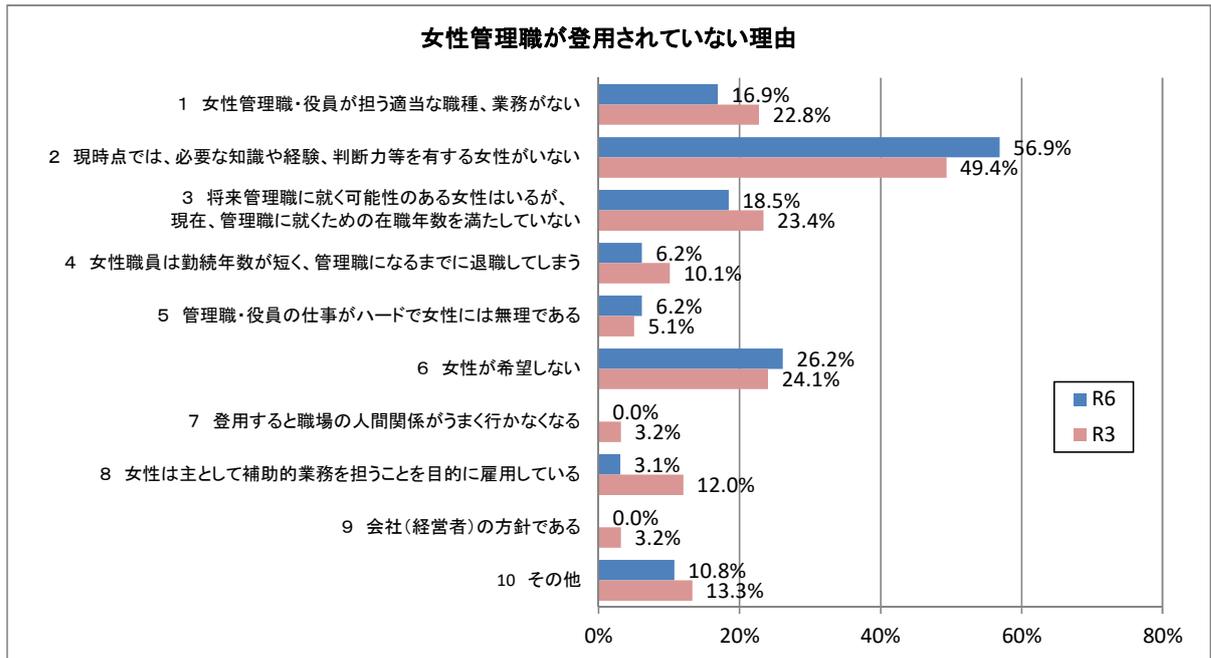
課長級以上の職に占める女性の割合は、15.1%で前回より0.8ポイント増加しています。



女性管理職・役員が登用されていない理由

(女性管理職・役員が0人と回答した事業所のみ回答)
(主なものを3つまで選択)

「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」が56.9%と最も高く、次いで「女性が希望しない」が26.2%、「管理職に就くための在職年数を満たしていない」が18.5%となっています。

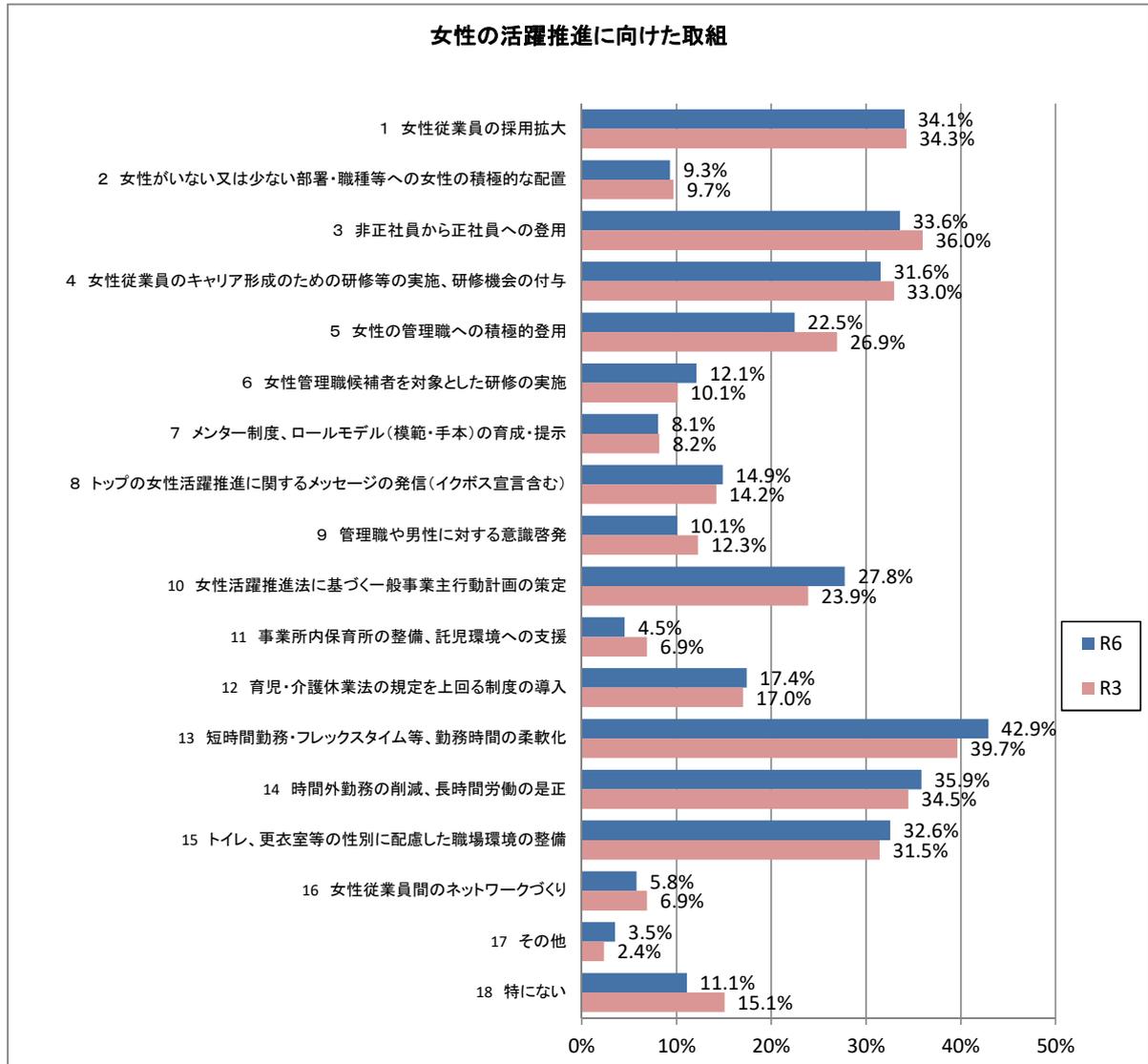


女性の活躍推進に向けた取組

(複数選択)

88.9%の事業所が、女性活躍推進に向けた取組を行っています。

取組の内容は、「短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が42.9%と最も高く、次いで、「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」が35.9%、「女性従業員の採用拡大」が34.1%、となっています。
従業員規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど、何らかの取組を行っています。



【「特にない」と回答した事業所の従業員規模別内訳】

従業員規模	事業所数	割合
10人未満	11	26.2%
10人以上30人未満	20	20.6%
30人以上50人未満	3	10.7%
50人以上100人未満	4	7.8%
100人以上300人未満	6	4.3%
300人以上	0	0.0%

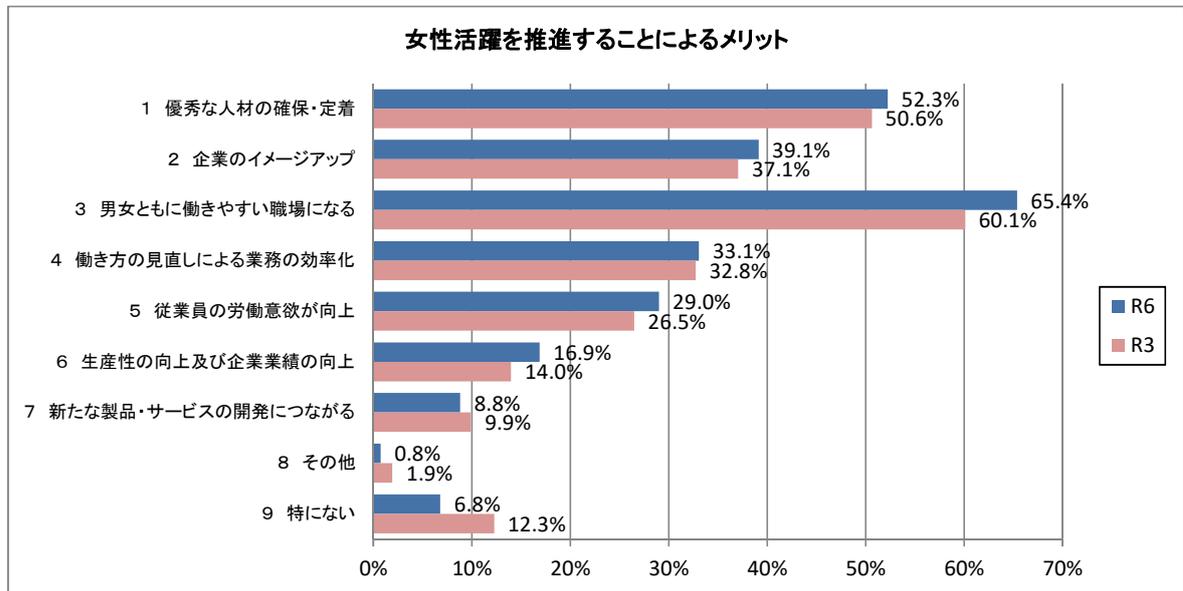
女性の活躍を推進することによるメリット

(複数選択)

93.2%の事業所が、女性の活躍を推進することによるメリットがあると回答しています。

女性の活躍を推進することによるメリットは、「男女ともに働きやすい職場になる」が65.4%と最も高く、次いで、「優秀な人材の確保・定着」が52.3%、「企業のイメージアップ」が39.1%となっています。

従業員規模別に見ると、比較的規模の小さい事業所にメリットはないという回答が多くなっています。



【「特にない」と回答した事業所の従業員規模別内訳】

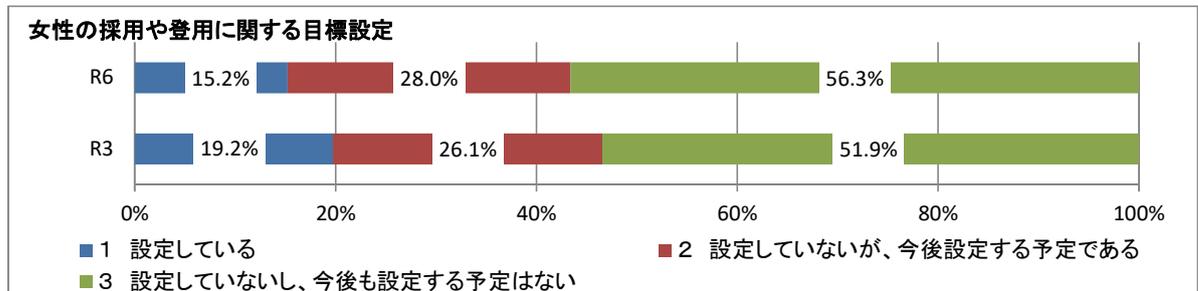
従業員規模	事業所数	割合
10人未満	8	19.0%
10人以上30人未満	7	7.2%
30人以上50人未満	2	7.1%
50人以上100人未満	3	5.9%
100人以上300人未満	7	5.1%
300人以上	0	0.0%

女性の採用や登用に関する目標設定

女性の採用や登用に関する目標を「設定している」事業所の割合は、15.2%で前回より4.0ポイント減少しています。

「設定していないし、今後も設定する予定はない」という回答が56.3%と最も多く、前回より4.4ポイント増加しています。

従業員規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど、「設定している」との回答が多くなっています。



【「設定している」と回答した事業所の従業員規模別内訳】

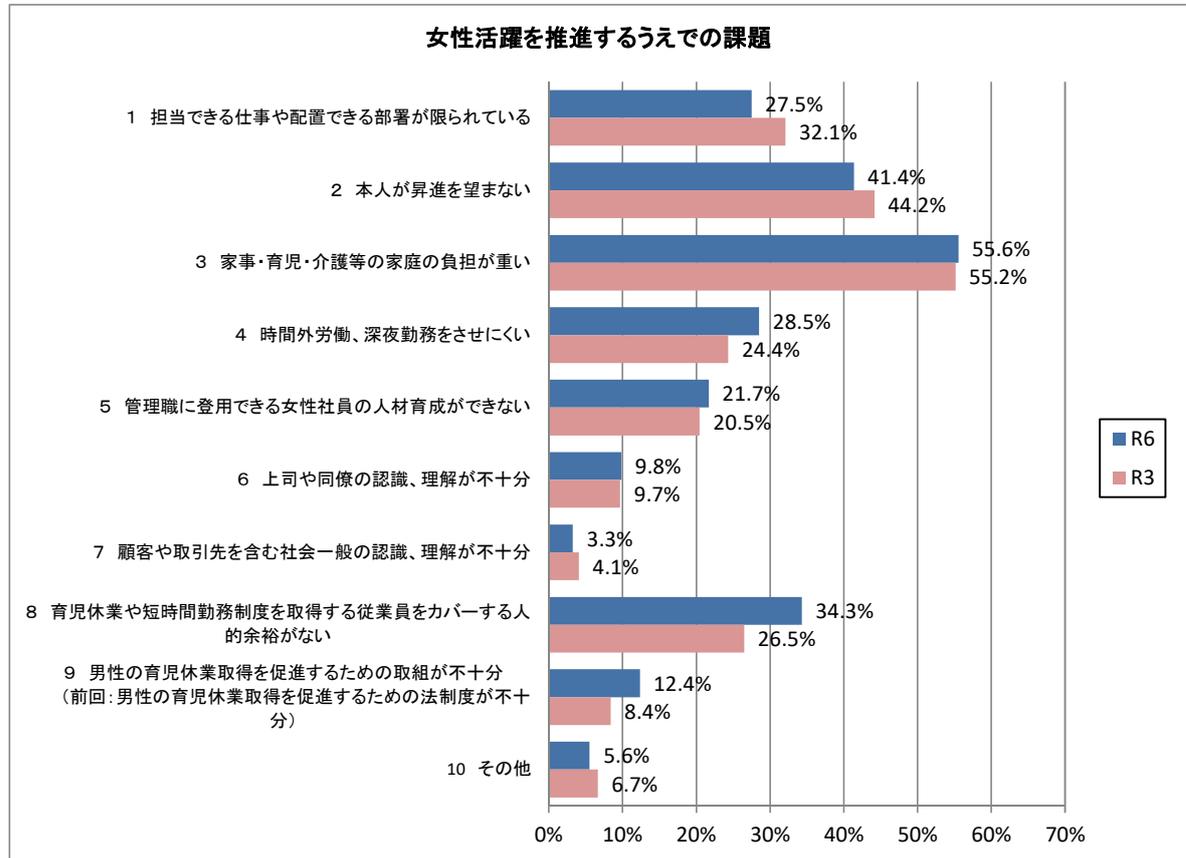
従業員規模	事業所数	割合
10人未満	3	7.1%
10人以上30人未満	5	5.2%
30人以上50人未満	3	10.7%
50人以上100人未満	9	17.6%
100人以上300人未満	27	19.6%
300人以上	12	33.3%

女性の活躍を推進するうえでの課題

(複数選択)

女性活躍を推進するうえでの課題は、「家事・育児・介護等の家庭の負担が重い」が55.6%と最も高く、次いで「本人が昇進を望まない」が41.4%、「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」が34.3%となっています。

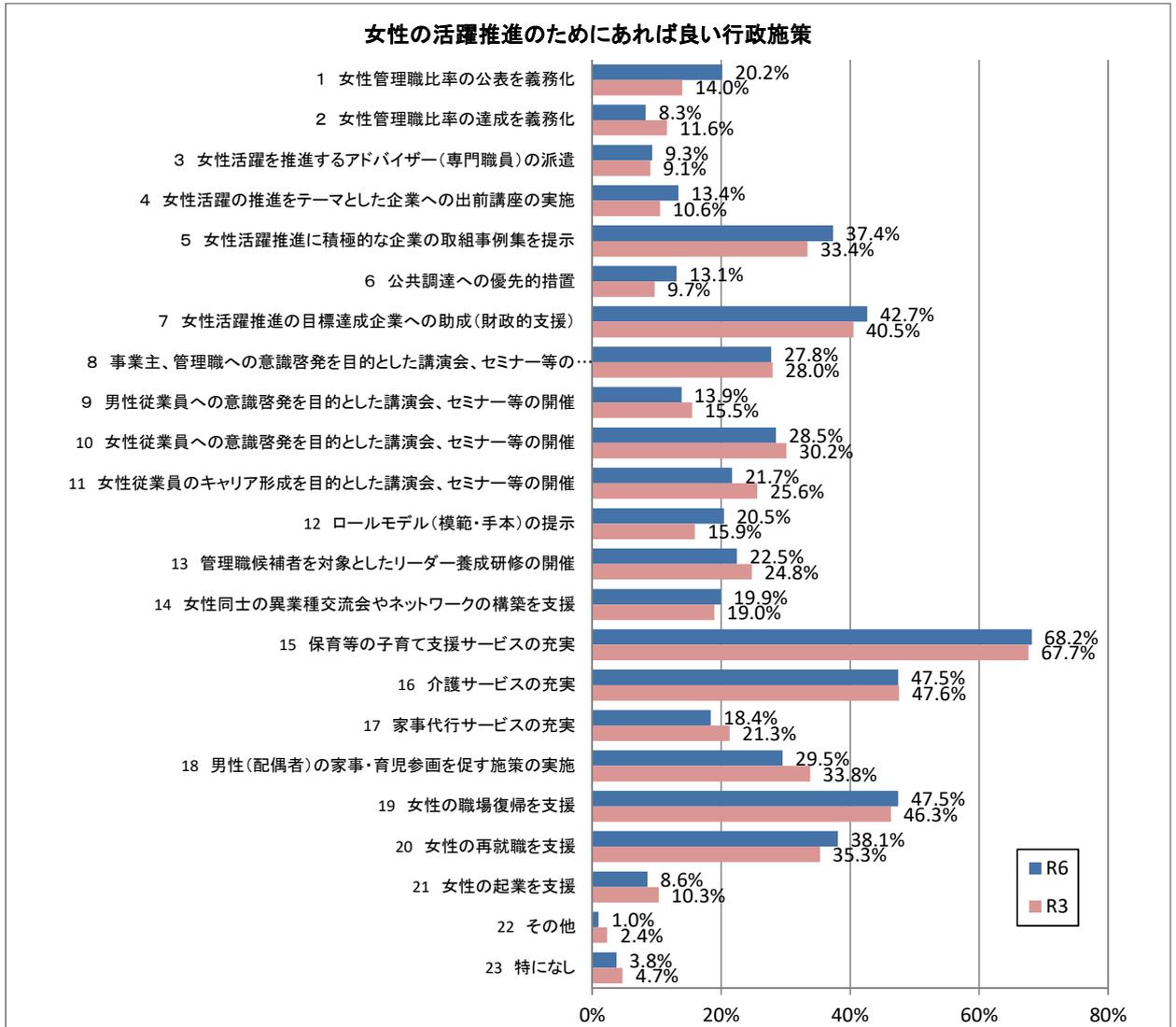
前回と比べ、特に増加が大きかったのは、「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」で7.8ポイント増加しています。



女性の活躍推進のためにあればよい行政施策

(複数選択)

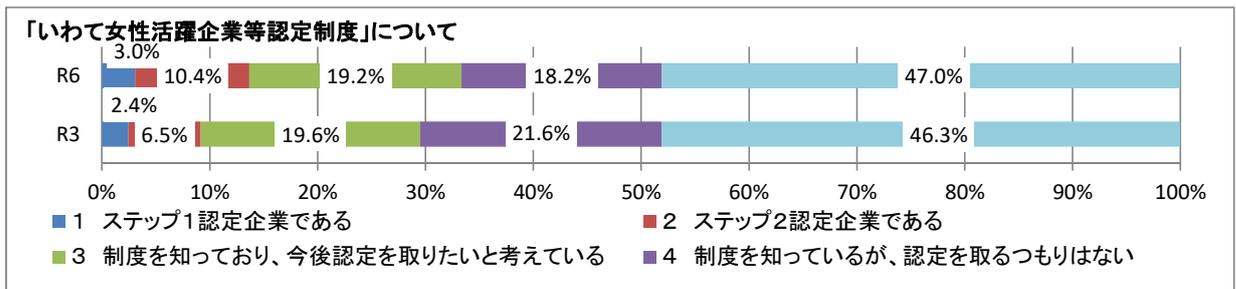
女性の活躍推進のためにあればよい行政施策は、「保育等の子育て支援サービスの充実」が68.2%と最も高く、次いで、「介護サービスの充実」が47.5%、「女性の職場復帰を支援」が47.5%となっています。



「いわて女性活躍企業等認定制度」について

「いわて女性活躍企業等認定制度」について、「ステップ1認定企業である」が3.0%、「ステップ2認定企業である」が10.4%となっています。

47.0%は「制度を知らない」と回答しています。



○岩手県男女共同参画推進条例（平成14年10月9日条例61号）

岩手県男女共同参画推進条例

目次

前文

第1章 総則（第1条—第8条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第9条—第22条）

第3章 岩手県男女共同参画審議会（第23条—第31条）

第4章 雑則（第32条）

附則

第3章 岩手県男女共同参画審議会

（設置）

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

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

（所掌）

第24条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。

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

（組織）

第25条 審議会は、委員20人以内をもって組織し、委員は、男女共同参画に関し優れた識見を有する者及び関係行政機関

の職員のうちから知事が任命する。

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

（任期）

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

（会長）

第27条 審議会に、会長を置き、委員の互選とする。

2 会長は、会務を総理し、会議の議長となる。

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

（会議）

第28条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

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

（部会）

第29条 審議会は、専門部会を設けることができる。

2 専門部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。

3 専門部会に属すべき委員は、会長が指名する。

（庶務）

第30条 審議会の庶務は、環境生活部において処理する。

（会長への委任）

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

岩手県男女共同参画審議会運営規程

（趣旨）

第1条 この規程は、岩手県男女共同参画推進条例（平成14年岩手県条例第61号。以下「条例」という。）第31条の規定により、岩手県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

（審議会の招集の通知）

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

（審議会の公開等）

第3条 審議会の会議は、公開とする。

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

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

（傍聴人に対する指示）

第4条 議長は、傍聴人に対し、必要な指示をすることができる。

（意見の聴取）

第5条 議長は、議事の調査審議に関し、特に専門的な意見を聴く

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

（採決）

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

2 採決は、挙手又は投票の方法によるものとし、議長は、そのつど会議に諮って決定するものとする。

3 前項の規定にかかわらず、議題について出席委員に異議がないと認めるときは、議長は、これを確かめた後に採決の手続を省略して、可決の旨を宣告することができる。

（議事録の作成）

第7条 審議会は、会議の議事について、そのつど議事録を作成するものとする。

2 前項の議事録には、次の各号に掲げる事項を記載するものとする。

- (1) 開催の日時及び場所
- (2) 出席者の氏名
- (3) 議事の概要
- (4) 前各号に掲げるもののほか、必要と認められる事項

この規程は、平成14年11月22日から施行する。