

第3次愛媛県男女共同参画計画

～人生100年時代、一人ひとりが

自分らしく輝ける共生社会を目指して～

中間改定（案）

目 次

I	愛媛県男女共同参画計画の理念	1
II	第3次愛媛県男女共同参画計画の中間改定に当たって	3
	1 策定の趣旨・中間改定の経緯	
	2 計画の目標	
	3 計画の性格	
	4 計画の期間	
	5 計画の構成	
III	計画策定の背景	5
	1 男女共同参画に関する世界、国の動き	
	2 男女共同参画に関する愛媛県の動き ―第3次計画策定後の取組―	
	3 社会経済環境の状況	
IV	計画の改定（対比表）	23
V	第3次愛媛県男女共同参画計画体系表	25
VI	施策の大綱（重点目標別 施策の基本的方向と具体的施策）	
	主要課題1 男女の人権の尊重	26
	重点目標（1）ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	
	重点目標（2）メディアにおける男女の人権の尊重	
	重点目標（3）生涯を通じた男女の健康支援	
	重点目標（4）男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と 多様性を尊重する環境の整備	

主要課題 2 男女共同参画の視点に立った意識の改革	36
重点目標 (1) 男女共同参画の視点に立った男女双方の意識改革と実践	
重点目標 (2) 男女共同参画の視点に立った学びの推進	

主要課題 3 意思決定の場への女性の参画拡大	41
重点目標 (1) 行政・民間部門等における女性の参画拡大	
重点目標 (2) 女性の能力開発（エンパワーメント）等の支援	
重点目標 (3) 防災・減災への取組及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進	

主要課題 4 家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備	50
重点目標 (1) 男女が共に参画する家庭・職場・地域づくり	
重点目標 (2) 安心して子どもを育てられる環境整備	
重点目標 (3) 高齢者や障がい者等が共に輝いて暮らせる環境整備	

主要課題 5 雇用等における男女共同参画の推進	59
重点目標 (1) 男女均等な雇用環境の整備	
重点目標 (2) 職業生活における女性の活躍推進	
重点目標 (3) 農林水産業における男女共同参画の促進	

VII 推進体制	67
-----------------	-----------

VIII 数値目標	69
------------------	-----------

資 料

男女共同参画社会基本法	73
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	79
愛媛県男女共同参画推進条例	92
愛媛県男女共同参画推進条例施行規則	98
愛媛県男女共同参画会議委員名簿	102

I 愛媛県男女共同参画計画の理念

1 男女共同参画社会のイメージ

令和 12 年（西暦 2030 年）には次のような姿になることをイメージしています。

《家庭では》

- 男女が共に家事・育児・介護などに参画し、喜びや苦労を分かち合っています。
- 多様な保育サービスを受けながら、ゆとりをもって子育てをしています。
- 介護を家族だけが行うのではなく、社会が支援しています。

《学校では》

- 子どもたちが互いの個性を大切に、協力し合って育っています。
- 次のステップ（進学、就職など）へ個人の適性を尊重した多様な選択がなされています。

《地域では》

- 男女が共に地域活動に積極的に参加し、豊かで住みよい地域づくりに貢献しています。
- 防災、減災など地域の安全を守るために男女共同参画の視点が取り入れられています。
- 女性リーダーもたくさん活躍しています。

《職場では》

- 人生 100 年時代の到来を迎え、若い時からその時々的人生ステージにおいて、それぞれの希望に応じた働き方、学び方、生き方を選択できるようになっています。
- 採用、昇進、賃金などで男女格差が解消され、個人の能力、意欲を充分に発揮しています。
- 女性の経営者や管理職もたくさん活躍しています。
- 女性が活躍できる職場環境が整うことで、男性も含めた全ての人の就業環境が改善し、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）が実現されています。

2 愛媛県男女共同参画計画の理念

人口減少社会の進行や、家族や地域、個人の意識や価値観の変化、DX 化の進展など社会が激変していく中で、このような変化に対応していくためには、性別を問わず全ての人がそれぞれの個性と能力を発揮し、地域社会の一員として貢献できる「男女共同参画社会づくり」を推進していく必要があります。そして、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、性別、年齢、国籍、性的指向・性自認に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人々が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものです。

日本国憲法において個人の尊重と男女平等の理念がうたわれてから三四半世紀が経過し、平成 11 年には、男女の実質的な機会の平等を目指して、「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」を基本理念とする男女共同参画社会基本法が施行されました。

基本法に基づき国は男女共同参画基本計画を定め、本県ではこれを勘案して平成 13 年 5 月に本計画（愛媛県男女共同参画計画）を策定するとともに、平成 14 年には愛媛県男女共同参画推進条例を制定

しました。県条例の理念には、基本法の理念に加え「経済活動の分野における男女の協働」「教育の分野における自立の精神と男女平等意識の涵養」「生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利」をうたっています。

愛媛県は、男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、愛媛県男女共同参画推進条例の理念の下で、男女が互いに入権を尊重し、個性と能力を発揮する社会 男女共同参画社会の実現を目指します。

Ⅱ 第3次愛媛県男女共同参画計画の中間改定に当たって

1 策定の趣旨・中間改定の経緯

本県においては、平成4年に愛媛県女性行動計画を策定し、男女共同参画社会の形成を目標として様々な施策を実施してきましたが、平成11年に男女共同参画社会基本法が施行され、平成12年12月には国の男女共同参画基本計画が策定されました。そこで、愛媛県女性行動計画の成果を継承するとともに、基本法や基本計画、社会経済環境の変化等を踏まえ、本県における男女共同参画社会の実現を目指すものとして、愛媛県男女共同参画計画を平成13年5月に策定し、愛媛県男女共同参画推進条例の施行など推進体制の整備や施策の推進に取り組みました。

また、平成18年3月には計画期間の中間年を迎えるとともに、国の第2次男女共同参画基本計画（以下「第2次基本計画」という。）が策定されたことから、期間後半に向けて、計画の一部変更（中間改定）を行いました。

平成22年度に計画の最終年度を迎え、国も第3次男女共同参画基本計画（以下「第3次基本計画」という。）を策定したことから、社会経済環境の状況や国の動向などを踏まえた第2次愛媛県男女共同参画計画（以下「第2次計画」という。）を平成23年3月に策定しました。

また、平成27年度は第2次計画期間の中間年を迎えるとともに、国の第4次男女共同参画基本計画（以下「第4次基本計画」という。）が策定されたことから、期間後半に向けて、計画の一部変更（中間改定）を行いました。

また、令和2年度に第2次計画の最終年度を迎え、国も第5次男女共同参画基本計画（以下「第5次基本計画」という。）を策定したことから、社会経済環境の変化や国の動向などを踏まえた第3次男女共同参画計画を令和3年3月に策定しました。

以降、男女共同参画社会づくりに向けた施策の推進に取り組んでおり、国の第6次男女共同参画基本計画（以下「第6次基本計画」という。）の策定に合わせて令和8年度に中間改定を行うものです。

なお、本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）や同法に基づく基本方針を踏まえ、県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「女性活躍推進計画」という。）を一体的に整備しています。

2 計画の目標

男女が互いに人権を尊重し、個性と能力を発揮する社会

—— 男女共同参画社会の実現を目指します。

（テーマ）

～人生100年時代、一人ひとりが自分らしく輝ける共生社会を目指して～

3 計画の性格

本計画は、次の性格を併せ持つものです。

- （1）男女共同参画社会基本法及び愛媛県男女共同参画推進条例に基づく基本的な計画
- （2）女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画
- （3）県の基本構想や関連各種計画との整合性を図った計画
- （4）県民、事業者における家庭、学校、地域、職場等のあらゆる分野において男女共同参画社会の実現に努める指針及び職業生活における女性の活躍を推進するための指針
- （5）市町における男女共同参画社会基本法及び女性活躍推進法に基づき、実情に応じて策定する市町計画

4 計画の期間

初年度を令和 3 年度、目標年度を令和 12 年度（西暦 2030 年度）までの 10 年間とします。

なお、社会経済環境の変化や進捗状況に応じて、適宜見直しを行います。

令和 8 年度の間改定は、期間の後半の令和 8 年度から 12 年度の 5 年間について見直しを行ったものです。

5 計画の構成

愛媛県男女共同参画計画は、男女共同参画社会基本法第 14 条及び女性活躍推進法第 6 条に基づき、施策の基本的方向を定めた「施策の大綱」と計画の円滑な実施を図るための事項を定めた「推進体制」により構成しています。

SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けて

SDGs（持続可能な開発目標）とは、平成 27 年に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」における 2030 年までに達成すべき国際社会全体の開発目標です。「誰一人取り残さない」社会を目指し、17 のゴールの下に 169 のターゲットを規定し、経済、社会及び環境をめぐる広範な課題に対して統合的に取り組むこととしています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



本計画では、「SDGs の達成」を計画全般に係る共通課題の一つに設定し、ゴール 5「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」をはじめ SDGs の達成に向けて取組を進めます。

主要課題 1	男女の人権の尊重	1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	5 ジェンダー平等を実現しよう	8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナリシップで目標を達成しよう
主要課題 2	男女共同参画の視点に立った意識の改革	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう	17 パートナリシップで目標を達成しよう			
主要課題 3	意思決定の場への女性の参画拡大	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	10 人や国の不平等をなくそう	13 気候変動に具体的な対策を	17 パートナリシップで目標を達成しよう			
主要課題 4	家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備	3 すべての人に健康と福祉を	5 ジェンダー平等を実現しよう	8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう	17 パートナリシップで目標を達成しよう			
主要課題 5	雇用等における男女共同参画の推進	2 飢餓をゼロに	5 ジェンダー平等を実現しよう	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	17 パートナリシップで目標を達成しよう	

※ 5 10 17 は全ての項目に共通

Ⅲ 計画策定の背景

1 男女共同参画に関する世界、国の動き

国際連合（以下「国連」という。）は、昭和 50 年（西暦 1975 年）を「国際婦人年」と定め、「平等・開発・平和」の 3 つを目標に掲げ、女性の自立と地位の向上を目指して世界的行動を行うことを宣言しました。

その後、国連が全世界的な規模で女性の地位向上を目指す「国際婦人の 10 年」（西暦 1976 年～85 年）というキャンペーンを行っている間の昭和 54 年（西暦 1979 年）、国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択されました。

日本は、昭和 55 年（西暦 1980 年）に開催された第 2 回世界女性会議（コペンハーゲン）で、女子差別撤廃条約の批准を世界に約束する署名をし、その後、国籍法の改正や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（以下「男女雇用機会均等法」という。）の公布等により国内法を条約に合うように整備したうえで、昭和 60 年（西暦 1985 年）に女子差別撤廃条約を批准しています。

昭和 60 年（西暦 1985 年）には、第 3 回世界女性会議（ナイロビ）が開催され、西暦 2000 年に向けて各国等が効果的措置を採るうえでのガイドラインである「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

日本は、ナイロビ将来戦略を受けて、昭和 62 年（西暦 1987 年）には 21 世紀に向けて男女共同参画社会の形成を目指す「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を策定しました。

平成 7 年（西暦 1995 年）には、第 4 回世界女性会議（北京）が開催され、ナイロビ将来戦略の見直しと評価を行い、10 年間の成果を踏まえて、西暦 2000 年に向けて世界的に取り組むべき優先的課題を盛り込んだ「行動綱領」とその実現への決意を示した「北京宣言」が採択されました。「行動綱領」は、女性の権利を人権として確認するとともに、貧困、教育、健康等 12 の重要分野において女性の地位向上を促進するための戦略目標と具体的行動を提示しており、中でも、あらゆる問題解決のために、女性のエンパワーメント（力をつけること）がキーワードとして強調されています。

日本は、平成 8 年（西暦 1996 年）に、第 4 回世界女性会議の成果も視野に入れた「男女共同参画 2000 年プラン」を策定しました。このプランでは、「男女共同参画を推進する社会システムの構築」、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」など 4 項目の基本目標を掲げ、その下に 11 の重点目標を設定し、施策の基本的方向と具体的施策の内容を示しています（計画の対象期間は平成 12 年度まで）。

平成 11 年（西暦 1999 年）には、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画社会基本法が制定されました。

平成 12 年には、国連特別総会女性 2000 年会議（ニューヨーク）が開催され、第 4 回世界女性会議で採択された「行動綱領」が各国でどれだけ達成されたかを検討・評価し、また、今後の各国のとるべき行動目標が成果文書として採択されました。成果文書では、各国がとるべき行動として、①あらゆる形態の暴力から女性を保護する必要手段をとること、②政策決定過程への女性の参画について明白な目標設定をすること、③育児・介護について男女が責任を共有化する施策を促進することなどが盛り込まれています。

日本は、平成 12 年 12 月に、男女共同参画基本計画を策定しました。男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法に基づく国の計画であり、平成 22 年（西暦 2010 年）までの施策の基本的方向と、各項目における平成 17 年度末（西暦 2005 年度末）までに実施する具体的施策を掲げました。

平成 17 年（西暦 2005 年）は国際婦人年より 30 周年、そして第 4 回世界女性会議（北京会議）より 10 年目を迎え、国連「北京+10」世界閣僚級会合（第 49 回国連婦人の地位委員会）がニューヨークで開催されました。会議では、第 4 回世界女性会議で採択された「北京宣言」・「行動綱領」及び第 23 回国連特別総会女性 2000 年会議（ニューヨーク）で採択された成果文書が再確認されました。

日本は、第 4 回世界女性会議後の主な成果として、男女共同参画推進のための国内本部機構の強化、男女共同参画社会基本法の制定などの法的・行政的措置、国際協力について報告を行いました。

国では、男女共同参画基本計画の計画期間が平成 17 年度末に終期を迎えることから、平成 17 年 12 月に、平成 18 年度（西暦 2006 年度）から平成 22 年度（西暦 2010 年度）までの施策を掲げた第 2 次基本計画を策定しました。

平成 22 年 12 月、国は、第 2 次基本計画の計画期間が平成 22 年度末に終期を迎えることから、平成 23 年度（西暦 2011 年度）から平成 27 年度（西暦 2015 年度）までの施策を掲げた第 3 次基本計画を策定しました。

平成 23 年（西暦 2011 年）には、女性と女兒の権利を促進するため、国連女性開発基金（UNIFEM）、女性の地位向上部（DAW）、ジェンダー問題に関する事務総長特別顧問室（OSAGI）、国際婦人調査訓練研修所（UN-INSTRAT）という国連の 4 つの機関を統合した国連機関「UN Women」が発足しました。

平成 27 年（西暦 2015 年）には、第 4 回世界女性会議（北京会議）から 20 年目を迎え、国連「北京+20」記念会合（第 59 回国連婦人の地位向上委員会）がニューヨークで開催されました。会議では、「第 4 回世界女性会議 20 周年における政治宣言」等が採択されました。

また、平成 27 年 8 月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける女性活躍推進法が成立しました。なお、この法律において、県は基本方針を勘案して、女性活躍推進計画を定めるよう努めるものと規定され、同年 9 月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が閣議決定されました。

平成 27 年 9 月に開催された国連サミットで、持続可能な開発目標（SDGs）を中核とする「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、ゴール 5 として「ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメント」が明記されました。

平成 27 年 12 月、国は、第 3 次基本計画の具体的施策の計画期間が平成 27 年度末に終期を迎えることから、今後 10 年間を見通した目標と今後 5 年間に実施する施策の基本的な方向と具体的な取組をまとめた第 4 次基本計画を策定しました。

平成 30 年 5 月には、政治分野における男女共同参画を推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が公布、施行されました。衆議院、参議院及び地方議会の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則としています。

令和元年 5 月には、女性を始めとする多様な労働者が活躍できる就業環境をさらに整備するため、女性活躍推進法附則に基づく見直しの検討が行われ、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、ハラスメント対策の強化等の措置を講じることを内容とする女性活躍推進法等一部改正法が成立しました。また、改正に伴い、基本方針も見直されました。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（抜粋）

第 1 部 基本的な方向

・行政の役割

行政は、事業主が、取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、公的サービスの提供主体として、女性に対する支援措置や、保育環境の整備を始めとする職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図ることとする。

第 2 部 事業主が実施すべき取組に関する基本的な事項

・事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点

第 3 部 女性の活躍推進に関する施策

・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 等

令和元年 6 月には、G20 大阪サミットが開催され、女性のエンパワーメントが重要な議題の一つとして取り上げられました。女性労働参画、特に STEM 分野（科学、技術、工学、数学）における女児教育支援、女性起業家を含む女性ビジネスリーダーの声の反映の 3 つが成果文書に盛り込まれています。

また、同年 6 月に「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」（以下「配偶者暴力防止法」という。）が一部改正され、児童虐待防止及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされる DV 被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されました。

令和 2 年 6 月には「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を決定し、令和 2 年度から令和 4 年度までの 3 年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、更に令和 5 年度から令和 7 年度までを「更なる集中強化月間」として被害者支援の充実、加害者対策、教育・啓発の強化に取り組ん

できましたが、依然として深刻な被害の状況等を踏まえ、引き続き政府一体となって対策を継続・強化していくこととされています。

令和2年12月、国は、第4次基本計画の具体的施策の計画期間が令和2年度末に終期を迎えることから、今後10年間の基本認識と今後5年間を見通した施策の基本的な方向と具体的な取組をまとめた第5次基本計画を策定しました。

(第3次計画策定後の動き 令和3年3月～令和8年3月)

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、DV相談件数の増加や女性の非正規雇用労働者の減少、自殺者数の増加や家事・育児・介護といった無償ケアの負担感増加など女性に深刻な影響を与えた一方、テレワークの普及など柔軟な働き方の推進に繋がりました。

令和3年6月には、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が一部改正され、政党その他の政治団体の取組促進や国・地方公共団体における環境整備、セクハラ・マタハラ等への対応等が明記されました。

令和3年6月には、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が成立したほか、令和6年6月に、「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」(以下「こども性暴力防止法」)が成立するなど、こどもへの性暴力を防ぐ取組が進められています。

令和3年6月には、「育児・介護休業法」が改正され、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置が事業主に義務付けられたほか、「出生時育児休業制度(産後パパ育休)」の創設、育児休業が2回まで分割取得可能になるなど、男性の育児休業取得を促進する動きが加速しました。

令和4年5月、これまで「売春防止法」を根拠として行われてきた婦人保護事業を抜本的に見直し、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化する困難な問題を抱える女性支援の根拠法「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しました。

令和4年6月、従来、諸法律に基づいて進められてきたこどもに関する様々な取組について、日本国憲法及び児童の権利に関する条約の精神にのっとり、全てのこどもが、将来にわたって幸福な生活を送ることができる社会の実現を目指し、こども政策を総合的に推進するため、共通の基盤となる包括的な基本法「こども基本法」が成立しました。

令和6年6月、教育・保育などのこどもに接する場での、こどもへの性暴力を防ぎ、こどもの心と身体を守るため、児童等に教育・保育等を提供する事業者に対し、従事者による児童対象性暴力等を防止する措置を講じること等を義務付ける「こども性暴力防止法」が成立しました。

令和7年6月には、ハラスメント対策の強化や男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表義務の拡大等の措置を講じることとする男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法等の一部改正法が成立し、女性活躍推進法については、有効期限が令和18年3月31日まで延長されました。

また、同年6月、(独)男女共同参画機構法及び関係法律の整備法の成立に伴い、男女共同参画社会基本法が一部改正され、男女共同参画センターが関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点として位置づけられるとともに、センターとしての機能を担う者に男女共同参画機構と密接に連携する努力義務が課せられました。

令和8年3月、国は第5次基本計画の具体的施策の計画期間が令和7年度末に終期を迎えることから、今後10年間の基本認識と今後5年間を見通した施策の基本的な方向、具体的な取組をまとめた第6次基本計画を策定しました。

新たな計画では、政策目的を明確化するため、「Ⅰ男女共同参画の推進による多様な幸せ(well-being)の実現」、「Ⅱ男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」、「Ⅲ男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」の3つの政策領域に体系化されるとともに、各政策領域に計12分野が掲げられています。

Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ(well-being)の実現

- 1 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
- 2 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 3 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
- 4 生涯を通じた男女の健康への支援
- 5 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
- 6 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
- 7 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 8 防災・復興における男女共同参画の推進

Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

- 9 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 10 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 11 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 12 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に受けた推進体制の整備・強化

2 男女共同参画に関する愛媛県の動き ―第3次計画策定後の取組―

愛媛県男女共同参画計画における主要課題等について、第3次計画の策定後（令和3年度以降）の主な取組は次のとおりです。

主要課題1 男女の人権の尊重

〔重点目標1 女性に対する暴力の根絶〕

- 令和3年4月から、「えひめ性暴力被害者支援センター（ひめここ）」（平成30年9月設置）に男性支援員を配置したほか、令和6年11月には男性・男児の性暴力被害に対応できる協力医療機関を増やすなど性別にかかわらず要支援者に対する適時適切な支援のための取組を行っています。
- 女性に対する暴力をなくす運動やDV防止のパンフレット、啓発用カード等の作成・配布など、県民や関係者の意識の喚起と情報提供に努めました。
- ドメスティック・バイオレンス防止対策推進会議にて、司法、医療、教育、福祉関係者などから幅広い意見を聴取したほか、令和8年2月から、DV防止対策や性暴力、生活困窮など、様々な困難な問題を抱える女性への支援に対象を拡大した「DV防止・女性支援施策検討会」を開催し、施策の充実を図りました。
- DV防止・女性支援施策推進連絡会議により関係機関の更なる連携強化を図るとともに、配偶者暴力相談支援センターである福祉総合支援センター、男女共同参画センターを中心に、被害者からの相談業務や一時保護業務等様々な取組を行いました。
- 若い世代向けのDV防止啓発リーフレットやカード、デートDVへの理解を深めるDVD等を作成・配布するとともに、デートDV・性暴力防止啓発講座を開催しました。
- 警察では、被害防止のための制度等の情報提供や講演会の実施、ストーカー行為への警告、DV事案の相談や保護命令への対応、事件検挙等を行いました。また、女性被害者相談センターの設置拡大や警察署に警察安全相談員を配置し、被害者相談に取り組みました。
- 高齢者相談事業を行うとともに、高齢者虐待防止の取組の推進を図りました。
- 県障がい者権利擁護センターにおける相談により早期発見と未然防止につなげるとともに、広報・啓発活動を行い、障がい者への虐待防止の取組の推進を図りました。

〔重点目標2 メディアにおける男女の人権の尊重〕

- 図書類等の有害指定を行い、有害図書類は青少年に販売・貸付けしないよう関係業者に通知するとともに販売店等に定期的に立入調査を実施し、環境の浄化に努めました。

〔重点目標3 生涯を通じた女性の健康支援〕

- 生涯を通じた女性の健康支援事業として、生と性、性感染症等の正確な知識と認識の浸透を図るため、健康教育や健康相談を実施しました。
- 不妊専門相談や不妊治療に要する費用の助成のほか、妊娠、出産から新生児にいたる高度専門的な医療体制の整備に取り組みしました。
- 生涯を通じたスポーツ習慣定着による健康維持につなげるため、特にスポーツ実施率が低い若年層女性をターゲットに、スポーツを「する」きっかけづくりを目的としたイベントの開催やスポーツ習慣化に向けたキャンペーン等を実施しました。
- 男女がともにヘルスリテラシーを高めることにより、健康の増進とより質の高い生活の実現を図る

とともに、希望する時期に妊娠・出産できる可能性を高められるよう、プレコンセプションケアの推進に取り組みました。

- 令和 7 年 3 月、国のこども大綱を踏まえ、すべてのこどもの権利擁護が図られ、将来にわたって幸福な生活を送ることができる「こどもまんなか社会」の実現を目指し、本県の幅広いこども施策全体を盛り込んだ「愛媛県こども計画」を策定しました。

〔重点目標 4 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備〕

- 令和 6 年 3 月、DV防止基本計画を基礎として、計画の対象者を女性支援法に基づく「困難な問題を抱える女性」に拡大し、広範多岐にわたるDVの防止及び被害者の保護のための施策を推進する「愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等並びに困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本計画」を策定しました。
- 生活困窮者自立支援法に基づき、生活全般にわたる困りごと相談窓口を各地域に設置し、関係機関と連携して解決に向けた支援を行いました。
- 現役で働く世代の介護への理解を深め、突然介護に直面した場合にも役立つ具体的情報を提供する「働く家族の介護力強化セミナー」を開催しました。
- 愛媛県外国人相談ワンストップセンターにおいて、多言語電話通訳サービス等を活用し、外国人の生活相談対応を行うとともに、多言語に対応した外国人用リーフレットを作成しました。

（参考）法律や関係計画等の状況

- 「配偶者暴力防止法」（平成 13 年 10 月施行）が令和 5 年 5 月に改正され、被害者への接近を禁止する保護命令の対象に精神的暴力や経済的暴力も追加されたほか、保護命令違反が厳罰化されました。
- 令和 5 年 3 月には「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」を決定し、令和 2 年度から 4 年度までの「集中強化期間」による取組を継続・強化するため、令和 5 年度から令和 7 年度までの 3 年間で「更なる集中強化期間」と位置づけ、対策の強化に取り組みしました。
- 「愛媛県青少年保護条例」（昭和 43 年 4 月施行）を平成 30 年 12 月に改正し、青少年に対し児童ポルノの提供を求める行為の規制や、携帯電話等のフィルタリング利用について事業者や保護者に説明や書面提出等を義務付けるなど、青少年の被害の未然防止に向けた規制強化を行いました。
- 「愛媛県人権尊重の社会づくり条例」（平成 13 年 4 月施行）に基づき策定した「愛媛県人権施策推進基本方針」を令和 7 年 3 月に改訂し、すべての人の人権が尊重される社会を目指して人権教育・啓発や人権擁護を推進しています。
- 第 3 次県民健康づくり計画「えひめ健康づくり 21」（計画期間：令和 6 年度～17 年度）を策定し、県民を中心に健康に関わる関係機関・団体等が一体となって健康づくり運動を効果的に推進しています。

主要課題 2 男女共同参画の視点に立った意識の改革

〔重点目標 1 男女共同参画の視点に立った意識改革と実践〕

- 毎年、6 月 17 日～23 日の男女共同参画推進週間（パートナー・ウィークえひめ）の前後に「男女共同参画社会づくり推進県民大会」を開催するなど広く県民の意識啓発を行いました。
- 広報誌や SNS 等により男女共同参画に関する情報発信を行うとともに、男女共同参画センターや各地域で講座を開催し、男女共同参画について学習する機会を提供しました。

〔重点目標 2 男女共同参画の視点に立った教育の推進〕

- 中高校生を対象とした男女共同参画講座を開催するとともに、理工系分野に関心を持つ女子生徒と女性研究者の交流イベントの情報を提供しました。
- 高校では全ての生徒が在学中に保育・介護や奉仕活動などの交流体験を行う機会を設けました。また、中学生対象の赤ちゃんふれあい授業も実施しました。
- 高校生、大学生を対象に、様々なライフイベントに直面した際に希望するライフコースを主体的に選択できるよう、自分らしい人生のビジョンを描くための正しい知識を身に付けるとともに、自身のライフプランについて考える機会を提供する出前講座を実施しました。
- 高校生・大学生が地域の企業や多様な働き方に触れ、自らのキャリア形成について考える機会を提供しました。

主要課題 3 意思決定の場への女性の参画拡大

〔重点目標 1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入による女性の参画拡大〕

- 県の審議会等への女性委員の登用率の向上や、女性委員のいない審議会の解消に向けて数値目標を設定して取り組みました。
- 県民の県政参画、特に女性の参画機会の拡大を図るため、審議会等委員の公募を積極的に実施しました。
- 県・市町の女性管理職を対象に研修会を実施しました。

〔重点目標 2 女性の能力開発（エンパワーメント）等の支援〕

- 各分野で活躍している女性の人材リストを作成し、県庁各課や市町等の求めに応じて情報を提供しました。
- 男女共同参画の視点から学ぶエンパワーメントカレッジを開催し、リーダー養成にも対応したカリキュラムを設けました。
- 生涯学習推進計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた学習を県民の社会参加を促進するための学習活動として位置付けました。
- 女性リーダー育成のため、課題解決型のワークショップを開催しました。

〔重点目標 3 防災・減災対策及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進〕

- 県全体の自助・共助を推進するため、県内各地で防災意識を啓発する講演会等を開催するとともに、自主防災組織等の構成員を対象に、防災士資格試験の受験資格を取得できる講座を開催し、防災士の計画的な養成を行うほか、えひめ自主防災フォーラムや防災士フォローアップ講座等を開催し、防災士の活動の強化を行いました。
- 女性消防団員を含め団員確保を目的としたキャラバン隊を編成し、行政、企業・団体、地域住民等への広報啓発活動を実施したほか、女性消防団員の加入促進に向けた県民大会を実施しました。
- 「女性・子ども等への配慮」「女性の避難所運営の参画」などの内容を盛り込んだ、各市町の避難所運営マニュアルの策定支援を行いました。
- 「愛媛県地域防災計画」に、県及び市町は、災害対応における男女共同参画の視点から、関係部局との連携体制の構築や役割の明確化、防災会議の委員への任命など、女性の参画拡大などに努めることを明記しました。
- 県民主体の地域社会づくりを進めるため、特に企業等のCSR活動の促進の一環として、企業担当

者や働く人を対象とした介護と仕事の両立のための講座や相談会等への支援を行いました。

- 国際交流員の招致、海外技術研修員の受入等のほか、県国際交流協会等と連携して国際交流・協力事業を行いました。

（参考）法律や関係計画等の状況

- 政治分野における男女共同参画を推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が平成 30 年 5 月に施行されました。また、令和 3 年 6 月に一部改正法が施行され、政党その他の政治団体の取組の促進や国・地方公共団体における環境整備、セクハラ・マタハラ等への対応等が明記されました。

主要課題 4 家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備

〔重点目標 1 男女が共に参画する家庭・地域づくり〕

- 令和 5 年度に「ひめボス宣言事業所認証制度」(※)を創設し、女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業所の認証を行うとともに、認証取得のための支援を行いました。(※)「愛媛県版「イクボス」宣言として創設された(旧)「ひめボス宣言事業所認定制度」と「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」とを統合する形でリニューアル)
- 女性の管理職登用や男性の育児休業取得などに積極的に取り組む事業所に対して、その実績に応じた奨励金を支給するとともに、事業主等を対象とした社内風土改革やプレコンセプションケアなどをテーマとしたセミナー等を開催しました。
- 男女が共に N P O やボランティア活動に気軽に参加しやすい環境づくりを推進するため、ボランティアや社会貢献活動に関する情報を掲載し、ボランティアマッチングを支援するホームページ「愛媛ボランティアネット」の運営を行いました。
- 男女が協働して家事・育児に取り組む「家事・育児シェア」を推進するため、家事シェアをテーマとした理解促進イベントを開催したほか、啓発冊子の作成や父親同士のネットワーク構築、家事・育児スキルの向上を図る研修会の実施、「家事・育児シェア」を社会全体でスクラムを組んで応援する「えひめスクラムプロジェクト」(特設サイト)の立ち上げなど、社会全体の理解促進や意識変容に取り組みしました。

〔重点目標 2 安心して子どもを育てられる環境整備〕

- 保育士の確保に取り組んだほか、多様な保育需要に対応するため、延長保育や休日保育、病児保育等の実施を支援しました。
- 地域で育児や介護について助け合うファミリー・サポート・センターの設置や運営を支援しました。
- 児童館のほか保育所や学校の余裕教室、集会所など地域住民に最も身近な社会資源を利用した放課後児童クラブ事業の実施を支援しました。
- 地域子育て支援拠点事業、一時預かり事業の実施など市町が地域の実情に応じて行う「地域子ども・子育て支援事業」について助成し、子育て支援の充実を図りました。
- ひとり親の経済的自立に向けた就労支援策として、資格取得の講座受講等を支援しました。
- 子育て世帯が、役所に足を運ばなくても、気軽に悩みを解決したり、子育てに関する情報を取得できる方法として、スマートフォン対応のワンストップ相談体制を構築するなど、子育て世帯の不安感や孤独解消に向け、総合的な子育て支援を行いました。
- 県発達障がい者支援センター(あいゆう)において、解決困難な専門性の高い相談支援や市町担当者

の資質向上等の機能を強化し、重層的な支援体制の整備を図りました。

- 医療的ケア児等に対し、地域において包括的な支援が提供できるよう、県、市町に福祉、医療、保健、教育等の関係機関の協議の場を設置し、連携促進に努めました。

〔重点目標 3 高齢者や障がい者が共に輝いて暮らせる条件整備〕

- 高齢者の臨時的・短期的な就業を提供するシルバー人材センターの育成、援助を行いました。
- 在宅介護研修センターにおいて、介護家族や介護ボランティアの研修を実施しました。
- 介護保険制度の要である介護支援専門員の支援体制整備のため、介護支援専門員の法定研修のほか、指導者説明会や地域リーダーの養成を実施しました。
- 認知症高齢者の介護に係る指導者や実務者など人材育成研修を実施しました。
- 総合的な福祉・介護人材確保のため、有資格者の活用や福祉・介護のイメージアップ事業、キャリアアップ研修などを実施しました。
- 障がい者の健康増進や社会参加の促進のため、県障がい者スポーツ大会や障がい者スポーツの魅力度向上の体感イベントを実施しました。
- 障がい者の芸術文化活動を総合的に支援する「県障がい者アートサポートセンター」を設置し、「障がい者芸術文化祭」の開催など、障がい者の芸術文化活動を支援しました。
- 障がい福祉制度の中核となる相談支援専門員の支援体制の強化を図るために策定した「愛媛県相談支援専門員人材育成ビジョン」に基づき、基幹相談支援センターの設置を促進するとともに、法定研修の充実、専門的な研修を実施しました。
- ピアサポート・ピアカウンセリング等の障がい者・家族同士が行う援助として、有効かつ重要な手段である当事者等による相談活動の充実を図るとともに、ピアサポーターの育成に努めました。
- 障がい保健福祉圏域ごとに設置している障害者就業・生活支援センターを活用し、障がい者の就業面、生活面における相談支援を行うとともに、関係機関との連携を図り、雇用前から雇用後の職場定着まで一貫した支援を行いました。

（参考）法律や関係計画等の状況

- 令和 7 年 3 月、国のこども大綱を踏まえ、すべてのこどもの権利擁護が図られ、将来にわたって幸福な生活を送ることができる「こどもまんなか社会」の実現を目指し、本県の幅広いこども施策全体を盛り込んだ「愛媛県こども計画」を策定しました。
- 高齢者施策の目指す方向性を示す総合計画として、令和 6 年 3 月に策定した第 9 期の「愛媛県高齢者保健福祉計画・愛媛県介護保険事業支援計画」（計画期間：令和 6 年度～令和 8 年度）に基づく取組を推進しています。
- 障がい者を取り巻く様々な課題に的確に対応していくため、令和 6 年 3 月に「愛媛県障がい者プラン」（令和 6 年度～令和 11 年度）を策定し、取組を推進しています。

主要課題 5 女性の活躍と男性中心型の働き方等の見直し

〔重点目標 1 男女均等な雇用環境の整備〕

- きめ細かな職業相談や就職に必要な各種講座の開催、企業が求める人材の育成など、若年者の雇用対策、人材育成を総合的に実施しました。
- 女性の就業継続や管理職登用の拡大など女性活躍を推進するため、「ひめボス宣言事業所認証制度」の推進やコンサルタントの派遣による企業の取組のブラッシュアップ、特に高い実績を残した認証事

業所を表彰する「ひめbos宣言事業所アワード」の開催等を行いました。

- 「ひめbos宣言事業所認証制度」の基本認証取得要件の1つに女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を設定し、企業規模にかかわらず一般事業主行動計画の策定を促進しています。

〔重点目標2 職業生活における女性の活躍推進〕

- 平成19年に創設された「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」と平成29年に愛媛県版「イクボス」宣言として創設された(旧)「ひめbos宣言事業所認定制度」とを令和5年度に統合し、女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業所を認証する新たな制度として「ひめbos宣言事業所認証制度」を創設し、企業の取組の後押しを行うとともに、特に高い実績の認証事業所を表彰する「ひめbos宣言事業所アワード」の開催等を行いました。
- 令和6年4月、県内経済団体等と「少子化・人口減少に立ち向かう連携共同宣言」を行い、個人の意思の尊重を前提とした上で、愛媛で就職し、出会い、結婚・出産の希望をかなえ、安心して子育てを行い、女性活躍や仕事と家庭の両立が当たり前となる環境を整えていくことを目指した取組を経済団体と行政が相互に連携・協働して進めることとしました。

〔重点目標3 農林水産業における男女共同参画の促進〕

- 農山漁村の女性の経済的地位の向上を図るため、女性組織の起業活動を支援しました。
- 家族経営協定の締結とともに、共同申請による女性の認定農業者確保を進めました。
- 女性が活動しやすい環境づくりとして、女性によるネットワーク組織を育成しました。

（参考）法律や関係計画等の状況

- 平成30年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）が成立し（平成31年4月から順次施行。）、令和元年5月に「男女雇用機会均等法」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（育児・介護休業法）」が改正され、令和3年6月、令和6年5月にも「育児・介護休業法」が改正されました。
- 令和7年度に第6次となる「愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針」（計画期間：令和8年度～令和12年度）を策定し、農山漁村における男女共同参画社会の実現を目指すこととしています。

推進体制

〔男女共同参画推進条例の適切な施行〕

- 愛媛県男女共同参画推進条例に基づき、総合的な計画や施策の推進を図りました。
- 愛媛県男女共同参画推進委員制度により、県の施策への苦情や性別による差別的取扱い等人権侵害の申出に対応して、苦情等処理する体制を整えています。

〔市町、関係機関、民間団体との連携強化〕

- 市町男女共同参画担当課長会議を開催するとともに、各種団体等で構成する「男女共同参画社会づくり推進県民会議」を主体として、県民大会を開催しました。
- 平成26年8月に県内企業等を中心に設立された「えひめ女性活躍推進協議会」等と連携し、女性活躍推進に向けた各種事業を実施したほか、県内中小企業等における自主目標の設定に取り組みました。

〔拠点施設の充実、機能強化〕

- 拠点施設である「男女共同参画センター」において、各種の研修、相談、調査研究、団体との連携等に努めました。

〔計画の進行管理、公表〕

- 庁内の推進体制である「愛媛県男女共同参画推進本部」を活用し、総合的・計画的な施策の推進を図りました。また、この推進本部の下に従来の幹事会に加え、関係課による女性活躍推進部会を設置し、女性活躍を推進するための施策について、課題の共有や連携して男女共同参画社会づくりに資する施策を効果的に進めるため、体制の強化を図りました。
- 「愛媛県男女共同参画会議」において男女共同参画に関する重要事項や本計画の進捗状況について審議するとともに、年次報告書を作成し公表しました。

指標の状況

[斜体標記は、目標を達成したもの]

主要課題	項 目	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値 (R12)
1 男女の人権の 尊重	女性の犯罪被害防止講習の実施回数	<u>94回</u> (R3. 1. 1～ R3. 12. 31)	<u>58回</u> (R 4. 1. 1～ R4. 12. 31)	<u>76回</u> (R 5. 1. 1～ R5. 12. 31)	<u>53回</u> (R6. 4. 1～ R7. 3. 31)	<u>126回</u> (R7. 4. 1～ R8. 3. 31)	50回
	特定健康診査実施率	51.1%	52.2%	54.4%	56.7% (R6年度)	56.7% (R6年度)	70% (R11年度)
	子育て世代包括支援センター設置市 町数	<u>20市町</u>	<u>20市町</u>	<u>20市町</u>	<u>20市町</u>	<u>20市町</u>	20市町 (R8年度)
	ひとり親家庭の就業率	91.7%	91.7% (R3年度)	92.3%	91.0%	91.5%	94%以上 (R8年度)
	就業支援講習会受講生の就業率	72.2%	72.7%	72.7%	事業終了	事業終了	60% (R6年度)
	ひとり親家庭学習支援ボランティア 実施市町数	6市町	6市町	6市町	5市町	5市町	10市町 (R11年度)
2 男女共同参画 の視点に立っ た意識の改革	男女の地位が平等と感じる人の割合 (「平等になっている」及び「どち らかといえばどちらかの性が優遇さ れている」と感じる人の割合の合 計)	74.8%	72.9%	68.8%	74.6%	68.8%	85%
	県立高校生の保育・介護体験活動へ の参加率	26.0%	39.6%	51.5%	58.7%	53.3%	60%
3 意思決定の場 への女性の参 画拡大	審議会等における女性委員の割合	40.6%	39.6%	37.7%	39.0%	39.4%	45%
	県職員（知事部局等※）の女性役付 職員の割合	19.3%	21.2%	21.8%	21.3%	21.3% (R6年度)	27%
	消防団員における女性の割合	3.2%	3.3%	3.4%	3.6%	3.8%	5% (R12年度)
	防災士における女性の割合	21.5%	22.5%	23.8%	25.2%	26.4%	33% (R12年度)
4 家庭生活と仕 事、地域活動 が両立する環 境整備	えひめ家庭教育サポート企業の協定 締結件数	92件	97社	99件	99件	104件	135社
	県職員（知事部局等※）の育児休業 を取得した男性職員の割合	27.7%	38.9%	94.5%	<u>108.1%</u>	<u>108.1%</u> (R6年度)	100% (R11年度)
	仕事と生活の調和の実現が図られて いると感じる人の割合	39.5%	<u>41.3%</u>	40.8%	36.8%	<u>40.8%</u>	向上 (R12年度)
	愛顔の子育て応援アプリの男性利用 者割合 (R7年度からLINE版「きらきらナ ビ」の男性利用登録者割合)	13.5%	15.0%	18.0%	18.0%	21.3%	20% (R11年度)
	愛媛ボランティアネット会員登録数	4,954会員	5,099会員	<u>5,218会員</u>	<u>5,331会員</u>	<u>5,401会員</u>	5,100会員 (R8年度)
	「えひめのびのび子育て応援隊」登 録店舗数	2,063件	2,026件	2,093件	2,024件	1975件	2,400件 (R11年度)
	家庭教育を支援する講座・学習会の 開催回数	182回	290回	297回	366回	<u>446回</u>	420回 (R11年度)
	認定こども園、幼稚園、保育所、地 域型保育事業の利用人数	38,803人	37,704人	36,790人	33,826人	32,584人	50,442人 (R6年度)
	延長保育の実利用人数	5,618人	5,312人	5,375箇所	5,349人	5,349人 (R6年度)	8,634人 (R6年度)
	地域子育て支援拠点施設設置箇所数	90箇所	90箇所	<u>93箇所</u>	84箇所	47箇所	93箇所 (R11年度)
	放課後児童クラブ登録児童数	14,625人	15,236人	15,848人	15,848人	16,165人	16,700人 (R11年度)

主要課題	項 目	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	目標値 (R12)
4 家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備	病児・病後児保育の延べ利用人数	8,104人	11,146人	13,266人	14,834人	16,235人	20,980人 (R11年度)
	ファミリー・サポート・センターの設置箇所数	<u>13箇所</u>	<u>13箇所</u>	<u>13箇所</u>	<u>13箇所</u>	12箇所	13箇所 (R11年度)
	認定こども園の認可・認定数	108箇所	113箇所	120箇所	127箇所	134箇所	157箇所 (R11年度)
	子育て短期支援（ショートステイ）	8市町	5市町	<u>13市町</u>	7市町	10市町	19市町 (R11年度)
	短期入所サービス	655,297日 (R4.3.31)	603,071日 (R5.3.31)	598,444日 (R6.3.31)	598,444日 (R7.3.31)	576,090日 (R8.3.31)	650,301日 (R12年度)
	認知症サポーター養成数	169,147人	179,796人	189,775人	206,128人	218,538人	219,000人 (R8年度)
	民間企業における障がい者雇用率	2.29%	2.38%	2.51%	2.57%	2.58%	2.7% (R8年度)
	バリアフリー化に配慮した県営住宅戸数割合	69.9%	71.8%	87.7%	87.7%	93.1%	100.0% (R11年度)
5 雇用等における男女共同参画の推進	女性の平均勤続年数	10.5年	9.3年	10.2年	10.3年	10.8年	12.0年 (R8年度)
	育児休業取得率	男性 4.3% 女性 88.8%	男性 14.3% 女性 90.5%	男性 28.5% 女性 87.1%	男性 49.6% 女性 96.9%	男性 42.1% 女性 88.6%	男性 80% 女性 91.7% (R8年度)
	25歳から44歳までの女性の就業率	72.7% (H27年度)	77.9% (R2年度)	77.9% (R2年度)	77.9% (R2年度)	77.9% (R2年度)	82.0% (R12年度)
	農業委員及び農地利用最適化推進委員における女性の登用	14委員会 (R3.1)	13委員会 (R4.3)	14委員会 (R5.3)	14委員会 (R6.11)	14委員会 (R7.11)	複数の委員登用 20委員会
	農業協同組合の役員に占める女性の割合	9.8%	10.3%	10.6%	11.2%	12.6%	20%
	女性役員を登用している森林組合等の認定林業事業体の割合	42.4%	41.2%	41.2%	40.6%	43.3%	45% (R12年度)
	漁業協同組合の正組合員に占める女性正組合員の割合	<u>5.7%</u>	<u>5.6%</u>	<u>5.1%</u>	<u>4.9%</u>	<u>4.9%</u> (R6年度)	4.9%
	認定農業者に占める女性の割合	9.7%	9.7%	9.4%	9.0%	9.0% (R6年度)	10%
	家族経営協定締結数	1,178戸	1,206戸	1,189戸	1,188戸	1188戸 (R6年度)	1,200戸
	県林業研究グループ連絡協議会の会員に占める女性の割合	15.9%	15.9%	15.8%	15.4%	<u>17.7%</u>	17% (R12年度)
	一次産業女子メンバー数	127名	134名	145名	162名	176名	230名

※ 知事部局及び諸局（教育委員会を除く）

3 社会経済環境の状況

男女共同参画社会の形成に係る社会経済環境の変化に的確に対応するため、計画策定に当たり、計画全般にわたる共通課題を記述したうえで、少子・高齢化、家族形態、地域社会、就業構造の変化等について検討しました。

第3次愛媛県男女共同参画計画の中間改定では、それらの現在の状況を踏まえ、計画の見直しに反映させることとしました。

計画全般にわたる共通課題

- 平成27年に国連で持続可能な開発目標（SDGs）を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取組を進めています。日本でも「SDGsモデル」の確立に向けた取組の柱の一つに「あらゆる人が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げており、地域においても持続可能な世界の実現と軌を一にした取組が求められています。
- 国は、第6次基本計画において、出産を機に女性が非正規化するL字カーブ問題、政策や方針決定過程への女性の参画拡大などの進展に遅れが見られる背景として、根強く残る固定的な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）による女性の育児・介護等のライフイベントと仕事の両立の難しさやキャリア形成の困難な状況があり、また、男性の長時間労働による心身の健康悪化や生活の質の低下があるとの課題感を示し、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進することは、男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会形成に資するものであるとしています。
- さらに、あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込む「ジェンダー主流化」を推進し、政府機関、民間企業や若者を含めた市民社会など全てのステークホルダーが連携して一層の取組を進めていく必要があると総括しています。

1 人口減少、少子高齢化の進展

【状況】

- 令和7年の出生数（概数値）は、70万人を下回る約67万人となり、合計特殊出生率（一人の女性が一生の間に生む平均子ども数）は10年連続で低下しています。年少人口（15歳未満の人口）の割合も減少しています。
- 県人口は男女共に減少が続いています。国の総人口も平成17年に初めて前年を下回り、平成18、19年は横ばい、平成20年をピークに長期の人口減少過程に入っています。
- 生産年齢人口（15歳以上65歳未満の人口）が減少する一方、老年人口（65歳以上の人口）は増加しています。令和7年の平均寿命は男性81.35歳、女性87.33歳で、女性の過半数が90歳まで生存する社会が到来しようとしています。県人口の老年人口比率は上昇し、全国水準より早いスピードで高齢化が進んでいます。また、介護の必要な人は増加しています。
- 地方から大都市圏へ若年者、特に女性が流出し、地方にとっては深刻な人口流出や少子高齢化に直面しています。流出の要因の一つとして、地元が女性にとって働きにくい環境であることが指摘されています。

【課題】

- 少子化対策や、若者、特に若年女性の転出超過の緩和は喫緊の課題となっています。少子化や人口流出の様々な要因の一つとして、男女共同参画社会の形成が遅れていることが指摘されています。男女

が家庭生活とその他の活動を両立させ、協力して子育てができる環境の整備が求められています（主要課題 4、5 へ反映）。

- 高齢化や人口減少の中で社会経済の活力を維持していくためにも、性別や年齢などに制約されず、能力が発揮できる社会環境が求められています（主要課題 4、5 へ反映）。

2 家族形態の変化

〔状 況〕

- 未婚・単独世帯が増加するなど、世帯構成に大きな変化が生じています。
- 令和 7 年時点で共働き世帯数は専業主婦世帯数の 3 倍以上となっており、妻がフルタイムの共働き世帯も増加傾向にあります。
- 女性の家事の時間は男性に比べて長く、家庭のことは主に女性によって担われている状況にあります。
- 男性の就業時間は特に 30 歳代後半と 40 歳代前半で長くなっています。
- 未婚の女性において、結婚し、子どもを持ち、仕事も継続することを望む人の割合が上昇しているだけでなく、未婚男性においても、将来のパートナーに仕事と家庭の両立を望む人の割合が上昇しており、若い世代の意識は変化しています。

〔課 題〕

- 女性の家事・育児・介護等の負担が軽減されるとともに、男女が家族の一員としての責任を担い、協力して共に参画し、家庭を充実・活性化していくことが大切です。また、育児・介護等を地域や社会全体で支えていくことが求められています（主要課題 4、5 へ反映）。
- 男女共に生活と仕事との調和の取れた生き方が求められています。特に、男性が子育てや教育、介護などに参加できる社会環境の整備や、働き方の見直しが必要です（主要課題 4、5 へ反映）。
- 働き方・暮らし方の変革の実現にとって、根強く残る固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が大きな障壁となっており、これらの解消に向けた取組を継続して行っていく必要があります（主要課題 4、5 へ反映）。

3 地域社会の状況

〔状 況〕

- 地域社会での助け合いなど、身近なことについての地域の役割や機能に対する期待は高まっています。
- 地方分権が進む中で住民の積極的な参画のもとに地域の状況や特性を生かした魅力ある地域づくりが求められています。
- 人生 100 年時代を迎え、生涯にわたる豊かな人生のため、仕事以外に個人としての多様な活動に参加し、活動の場や役割を持つことが求められています。
- 地域への帰属や連帯の意識は薄れつつありますが、住民としてのつながりだけではなく、ボランティアやNPOの活動など社会貢献活動を通じた人々のつながりなど、多様な人間関係や社会関係が注目されています。
- 地域での集会や祭事等の会合において女性が給仕を行うなど、特定の性別に特定の役割を期待する「古い慣習」が根強く残っています。
- 急速な少子高齢化・人口減少の進展、価値観の多様化が進む中、すべての人が生きがいを感じられ、

公正で多様性に富んだ活力ある持続可能な社会を実現するためには、多様な視点が確保されるよう地域社会における方針決定過程に男女が共に参画することが必要です。

〔課 題〕

- まちづくりなど地域の活性化や課題解決などに、住民自らが関わっていくことが大切です。地域活動への男性の参画、地域活動における方針決定過程への女性の参画の促進など、地域における男女共同参画社会の形成が求められています（主要課題 2、3 へ反映）。
- 男女共同参画社会の実現に向けて大きな障壁となっている地域社会の固定的な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）の解消に継続的に取り組む必要があります（主要課題 2 へ反映）。
- ボランティアやNPOなどの県民活動を育むとともに、それらの活動に男女が共に参画していくことが必要です（主要課題 3 へ反映）。

4 雇用環境の変化やデジタル化等の進展

〔状 況〕

- 女性の労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口の割合）が子育て世代で低下するいわゆるM字カーブはほぼ解消していますが、増加した女性就業者には非正規雇用労働者が含まれています。非正規雇用労働者は多様な就業ニーズに対応するというプラスの面もありますが、男女間の待遇の差や女性の貧困の背景につながっていると考えられています。
- 平成 28 年に成立した女性活躍推進法は 10 年の時限立法でしたが、法改正により期限が 10 年延長されるとともに、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務対象事業所が拡大されるなど、職業生活における女性活躍のさらなる推進に向け、より一層取組を強化する必要があります。

〔課 題〕

- 雇用等の均等な機会と待遇の確保の一層の徹底が求められています。また、男女の格差を解消するためのポジティブ・アクションの推進が求められています（主要課題 5 へ反映）。
- 育児や介護等を理由に離職した女性の再就職に向けた支援や起業等への支援が求められています（主要課題 4、5 へ反映）。
- デジタル化の進展など新たな状況に対応した能力開発や、女性のチャレンジを支援する情報を提供していくことが必要です（主要課題 3、4、5 へ反映）。
- 働き方の見直しや意識改革を図るなどワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現できる働き方の推進に向けた取組が必要です（主要課題 4 へ反映）。
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画は、従業員 301 人以上の大企業で策定が義務付けられていましたが、令和 4 年には従業員数 101 人以上の企業に拡大されました。誰もが働きやすく働きがいのある職場を実現していくためには、企業規模にかかわらず事業主行動計画の策定やその趣旨に沿って職場環境を改善していくことが必要です（主要課題 5 へ反映）。
- 女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なることから、男女共同参画の一層の推進のためには、男女が共に自分自身及び互いの身体の特性・健康課題に対する正しい理解とそれぞれの特性に応じた健康支援が必要となっています（主要課題 1 へ反映）。

5 その他の状況

【状 況】

- 南海トラフ地震等の大規模災害への備えが本県の課題となっていますが、東日本大震災や能登半島地震等を教訓に、防災や災害復興への女性の参画の必要性が指摘されています。また、地域づくりや環境などあらゆる分野で男女が共に参画することの大切さが指摘されています。
- 急速に進展・進化するテクノロジーの利活用に伴う生産性の向上等の便宜性と、それらが生み出すリスクの許容性とのバランスを検討したうえでテクノロジーの開発・提供・利用を行うことが重要であると指摘されています。
- 本県では、令和5年度に財政運営基本方針を策定し、これまで徹底した歳出の重点化・効率化、歳入の確保に取り組んだ結果、県民一人当たり公債費・県債残高は、目標とする全国平均（東京都を除く）を下回る良好な水準を維持しているところですが、高齢化の進行に伴う社会保障関係経費の増加に加え、西日本豪雨災害からの創造的復興や、南海トラフ地震など大規模災害への備え等を推進するための防災・減災対策による建設地方債残高の高止まりのほか、金利上昇による公債費の増加も見込まれており、県財政を取り巻く状況は依然として厳しいものとなっています。

【課 題】

- 防災分野及び社会資本の整備や維持管理を担う建設産業における女性の参画拡大など男女共同参画を推進していく必要があります（主要課題3へ反映）。
- あらゆる分野で男女共同参画の視点が生かされること、また、課題に応じたさまざまな形で、県民活動とのパートナーシップのもとに男女共同参画社会づくりが進められることが求められています（計画全般、主要課題3へ反映）。
- 県民と直接つながり、生活に密着した市町での男女共同参画の実現に向けた積極的な取組を促進するとともに、市町における推進体制の整備や施策の充実が求められています（計画全般、推進体制へ反映）。
- ジェンダー主流化を踏まえた施策の重点化・効率化に留意するとともに、県民、事業者、市町及び国との連携と協働のもとに、男女共同参画社会の早期実現を図る必要があります（計画全般、推進体制へ反映）。
- 国においては、科学、保健・医療、工学、環境分野など、性差を考慮した研究開発を進めるジェンダード・イノベーションを取り入れる動きが広がってきています。県においても、社会情勢や国の動向を注視しつつ、テクノロジーの導入とリスクリングを含めた対応を進める必要があります（主要課題3へ反映）。

IV 計画の改定（対比表）

愛媛県男女共同参画計画

	令和3年3月策定	令和8年11月中間改定
目 標	男女共同参画社会の実現 【テーマ】 ～媛（ひめ）の国から始める、 人生100年時代、持続可能な共生社会を目指して～	男女共同参画社会の実現 【テーマ】 ～人生100年時代、一人ひとりが 自分らしく輝ける共生社会を目指して～
共通課題	・SDGsの実現 ・アンコンシャス・バイアスの解消 ・ポストコロナ・ニューノーマルへの対応	・SDGsの実現 ・アンコンシャス・バイアスの解消 ・<u>ジェンダー主流化の推進</u> ・<u>女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現</u>
主要課題 1	男女の人権の尊重 (1) 女性に対する暴力の根絶 ① 暴力の発生を防ぐ環境づくり ② 女性に対する暴力への厳正な対処 ③ 被害女性に対する保護等の充実 ④ 性暴力への対策の推進 ⑤ インターネット上の女性に対する暴力等への対応 (2) メディアにおける男女の人権の尊重 ① メディアにおける人権尊重の自主的取組 ② 公的広報等の男女共同参画の視点に立った表現の促進 (3) 生涯を通じた女性の健康支援 ① 生涯を通じた女性の健康支援 ② 健康をおびやかす問題についての対策の推進 (4) 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 ① 貧困等の生活上の困難に直面する女性等への支援 ② 高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境づくり	男女の人権の尊重 (1) <u>ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶</u> ① 暴力の発生を防ぐ環境づくり ② <u>ジェンダーに基づくあらゆる暴力への厳正な対処</u> ③ 被害者に対する保護等の充実 ④ 性暴力への対策の推進 ⑤ インターネットやSNS等を利用した暴力等への対応 (2) メディアにおける男女の人権の尊重 ① メディアにおける人権尊重の自主的取組 ② 公的広報等の男女共同参画の視点に立った表現の促進 (3) 生涯を通じた<u>男女</u>の健康支援 ① 生涯を通じた<u>男女</u>の健康支援 ② 健康をおびやかす問題についての対策の推進 ③ <u>仕事と健康課題の両立の支援</u> (4) 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備 ① <u>困難な問題を抱える女性等への自立支援</u> ② <u>困難な問題を抱える女性等の保護体制の充実</u> ③ <u>高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境づくり</u>
主要課題 2	男女共同参画の視点に立った意識の改革 (1) 男女共同参画の視点に立った意識改革と実践 ① 多様な媒体を活用した広報啓発活動の推進 ② 男女共同参画に関する学習機会の提供 (2) 男女共同参画の視点に立った学びの推進 ① 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 ② 家庭・地域における男女平等意識の啓発	男女共同参画の視点に立った意識の改革 (1) 男女共同参画の視点に立った<u>男女双方</u>の意識改革と実践 ① 多様な媒体を活用した広報啓発活動の推進 ② 男女共同参画に関する学習機会の提供 (2) 男女共同参画の視点に立った学びの推進 ① 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実 ② <u>あらゆる世代における家庭・職場・地域での男女平等意識の啓発</u>
主要課題 3	意思決定の場への女性の参画拡大 (1) 行政・民間部門等における女性の参画拡大 ① 行政における女性の参画拡大 ② 民間部門における女性の参画拡大 ③ 政治分野における男女共同参画の促進 (2) 女性の能力開発（エンパワーメント）等の支援 ① 女性の学習活動等の支援 ② 交流・ネットワーク化への支援 (3) 防災・復興への取組及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進 ① 災害対応における男女共同参画の視点の強化 ② 地域づくり・環境その他の分野における男女共同参画の推進 ③ 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進 ④ 地域における国際交流・協力の促進	意思決定の場への女性の参画拡大 (1) 行政・民間部門等における女性の参画拡大 ① 行政における女性の参画拡大 ② 民間部門における女性の参画拡大 ③ 政治分野における男女共同参画の促進 (2) 女性の能力開発（エンパワーメント）等の支援 ① <u>女性リーダーの育成・学習活動等の支援</u> ② 交流・ネットワーク化への支援 (3) 防災・減災への取組及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進 ① 災害対応における男女共同参画の視点の強化 ② 地域づくり・環境その他の分野における男女共同参画の推進 ③ 科学技術・学術分野における男女共同参画・<u>ジェンダーダイノバージョン</u>の推進 ④ 地域における国際交流・協力の促進

主要課題 4	家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備	家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備
	(1) 男女が共に参画する家庭・職場・地域づくり ① 働き方改革（多様で柔軟な働き方等）によるワーク・ライフ・バランス等の実現 ② 男性の家事・育児・介護等の参画推進 ③ 男女が共に参画する地域づくり (2) 安心して子どもを育てられる環境整備 ① 育児を支援する環境の整備 ② 就業継続・再就職の支援 ③ ひとり親家庭等の生活安定の確保 (3) 高齢者や障がい者等が共に輝いて暮らせる環境整備 ① 高齢者や障がい者等の社会参画の促進 ② 高齢者や障がい者等を地域で支え合う環境づくり	(1) 男女が共に参画する家庭・職場・地域づくり ① <u>性別に関わらず誰もが働きやすく、働きがいをもって就業継続できる職場環境の整備推進</u> ② <u>共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進</u> ③ <u>仕事と介護の両立支援</u> ④ 男女が共に参画する地域づくり (2) 安心して子どもを育てられる環境整備 ① 育児を支援する環境の整備 ② 就業継続・再就職の支援 ③ ひとり親家庭等の生活安定の確保 (3) 高齢者や障がい者等が共に輝いて暮らせる環境整備 ① 高齢者や障がい者等の社会参画の促進 ② 高齢者や障がい者等を地域で支え合う環境づくり
主要課題 5	雇用等における男女共同参画の推進	雇用等における男女共同参画の推進
	(1) 男女均等な雇用環境の整備 ① 雇用の分野における男女均等な機会や待遇の確保の推進 ② 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進 ③ ハラスメント防止対策の促進 (2) 職業生活における女性の活躍推進 ① 女性管理職の登用など企業等における女性活躍推進に向けた取組の促進 ② 男性の意識と職場風土の改革 ③ 起業等の女性のチャレンジ支援 ④ 情報の収集、提供及び啓発活動 (3) 農林水産業における男女共同参画の促進 ① 方針決定過程等への女性参画の推進 ② 女性が活躍できる環境づくりと意識改革	(1) 男女均等な雇用環境の整備 ① 雇用の分野における男女均等な機会や待遇の確保の推進 ② 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進 ③ ハラスメント防止対策の促進 (2) 職業生活における女性の活躍推進 ① <u>管理職登用やリーダー育成など企業等における女性活躍推進に向けた取組の促進</u> ② 男性の意識と職場風土の改革 ③ <u>起業やリスキリング、テクノロジー利活用等の女性のチャレンジ支援</u> ④ 情報の収集、提供及び啓発活動 (3) 農林水産業における男女共同参画の促進 ① 方針決定過程等への女性参画の推進 ② 女性が活躍できる環境づくりと意識改革
推進体制	推進体制の充実	推進体制の充実
	1 男女共同参画推進条例の適切な施行 男女共同参画推進本部の下に女性活躍推進部会を設置 2 市町、関係機関、民間団体との連携強化 えひめ女性活躍推進協議会（県内経済団体等で設立）や愛媛労働局、大学等との連携 3 拠点施設の充実、機能強化 地域の女性人材育成、防災力の推進拠点としての機能強化 4 計画の進行管理、公表 E B P Mに基づくP D C Aサイクルの着実な推進	1 男女共同参画推進条例の適切な施行 男女共同参画推進本部の下に女性活躍推進部会を設置 2 市町、関係機関、民間団体、 <u>事業者等との連携強化</u> えひめ女性活躍推進協議会（県内経済団体等で設立）や愛媛労働局、大学、 <u>事業者等との連携</u> 3 拠点施設の充実、機能強化 <u>（独）男女共同参画機構（IGEPA）との密接な連携と地域の実情に応じた取組の実施</u> 地域の女性人材の <u>育成とネットワーク化</u> 、防災力の推進拠点としての機能強化 4 計画の進行管理、公表 E B P Mに基づくP D C Aサイクルの着実な推進
	計画期間：令和3年度～12年度 構成：計画の目標達成を目指し、5つの主要課題、15の重点目標、41の施策の方向を設定	計画期間：令和3年度～12年度 構成：計画の目標達成を目指し、5つの主要課題、15の重点目標、44の施策の方向を設定

下線部分は新規追加または変更箇所
網掛け部分は女性活躍推進計画

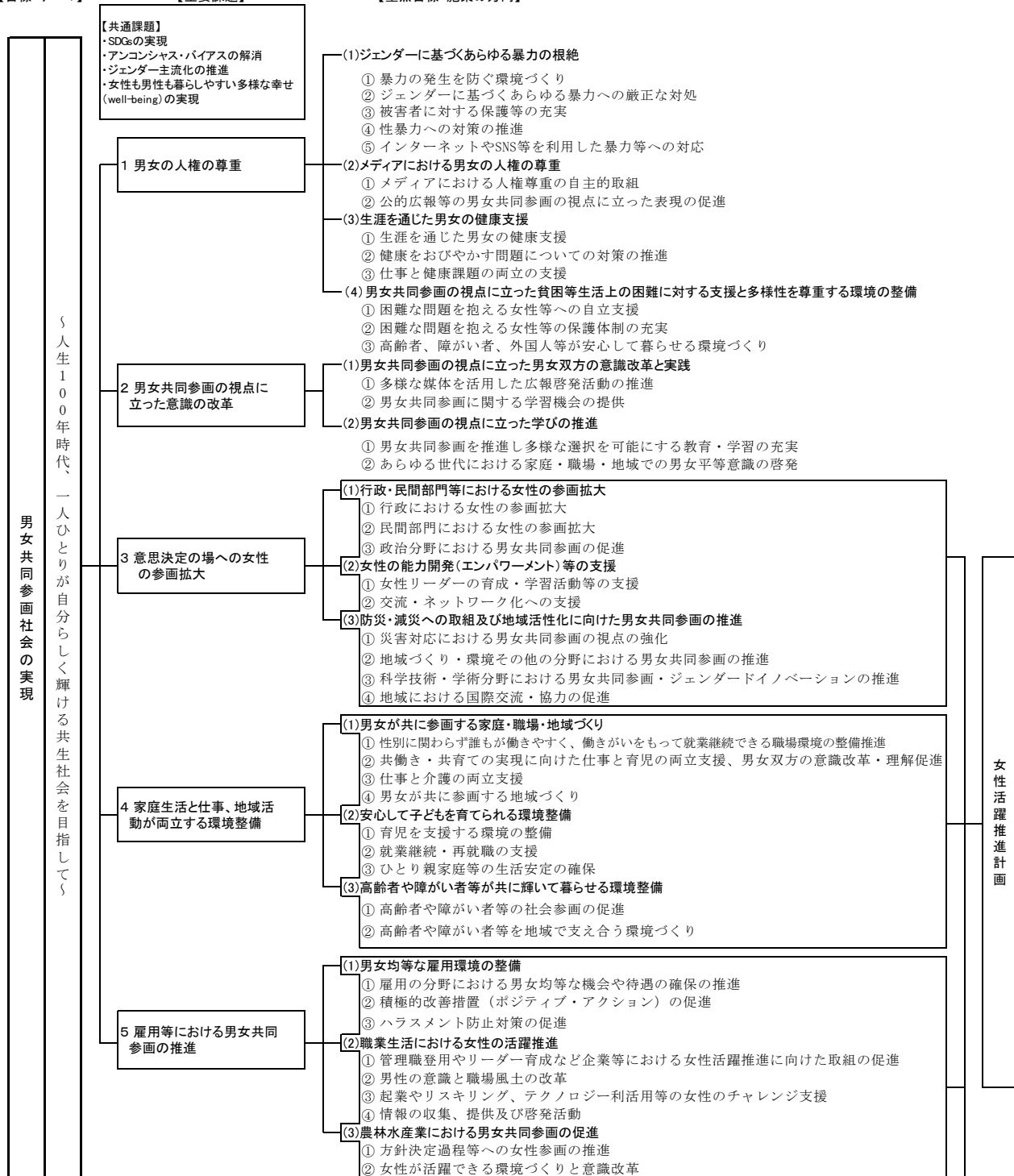
V 第3次愛媛県男女共同参画計画体系表

○施策の大綱

【目標・テーマ】

【主要課題】

【重点目標・施策の方向】



○推進体制

推進体制の充実

- 1 男女共同参画推進条例の適切な施行
・男女共同参画推進本部の下に女性活躍推進部会を設置
- 2 市町、関係機関、民間団体、事業者等との連携強化
・えひめ女性活躍推進協議会(県内経済団体等で設立)や愛媛労働局、大学、事業者等との連携
- 3 拠点施設の充実、機能強化
・(独)男女共同参画機構(JGEPA)との密接な連携と地域の実情に応じた取組の実施
・地域の女性人材の育成とネットワーク化、防災力の推進拠点としての機能強化
- 4 計画の進行管理、公表
・EBPMに基づくPDCAサイクルの着実な推進

Ⅵ 施策の大綱（重点目標別 施策の基本的方向と具体的施策）

主要課題 1 男女の人権の尊重

◆重点目標（1）ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

（現状）

- ・ 暴力はその対象の性別や加害者・被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。これまでは、特に、女性に対する暴力が大きな社会問題とされてきましたが、こどもや男性、性的マイノリティ等多様な属性に対する暴力についても認識が広がってきています。また、被害当事者や支援者の声が社会的機運の醸成に大きな役割を果たしています。
- ・ 女性に対する暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在していることも忘れてはなりません。
- ・ 特に、こどもや若者に対する性暴力等の被害は潜在化しやすく、深刻な状況です。
- ・ 平成 13 年に制定された配偶者暴力防止法は、実効性を確保するための改正がなされています。令和元年 6 月の改正では、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされる DV 被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されることとなりました。令和 5 年の改正では保護命令の対象を「心身に有害な影響を及ぼす言動」に拡大され、精神的・経済的暴力も対象になりました。
- ・ 愛媛県家庭における暴力及び虐待の防止並びに被害者の保護等推進条例に基づき、県民総ぐるみで効果的な対策を進めています。
- ・ 性暴力被害者の心身の負担軽減とその健康回復、被害の潜在化防止等を目的に、平成 30 年 9 月にえひめ性暴力被害者支援センター「ひめここ」(※)を開設し、365 日 24 時間相談を受け付けています。
- ・ デジタルを始めとするテクノロジーの進展や SNS など新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、被害は一層多様化しています。

○女性に対する暴力をなくすための方策（複数回答）

項 目	H26	R 元	R 6
被害女性のための相談所や保護施設を整備する	40.5%	37.1%	28.7%
捜査や裁判での担当者に女性を増やす	36.8%	36.6%	24.3%
犯罪の取締りを強化する	35.3%	37.4%	30.2%
法律・制度の制定や見直しを行う	29.6%	39.5%	33.8%
学校における男女平等や性についての教育を充実させる	26.2%	31.8%	29.5%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する世論調査」（H26・R 元年度）

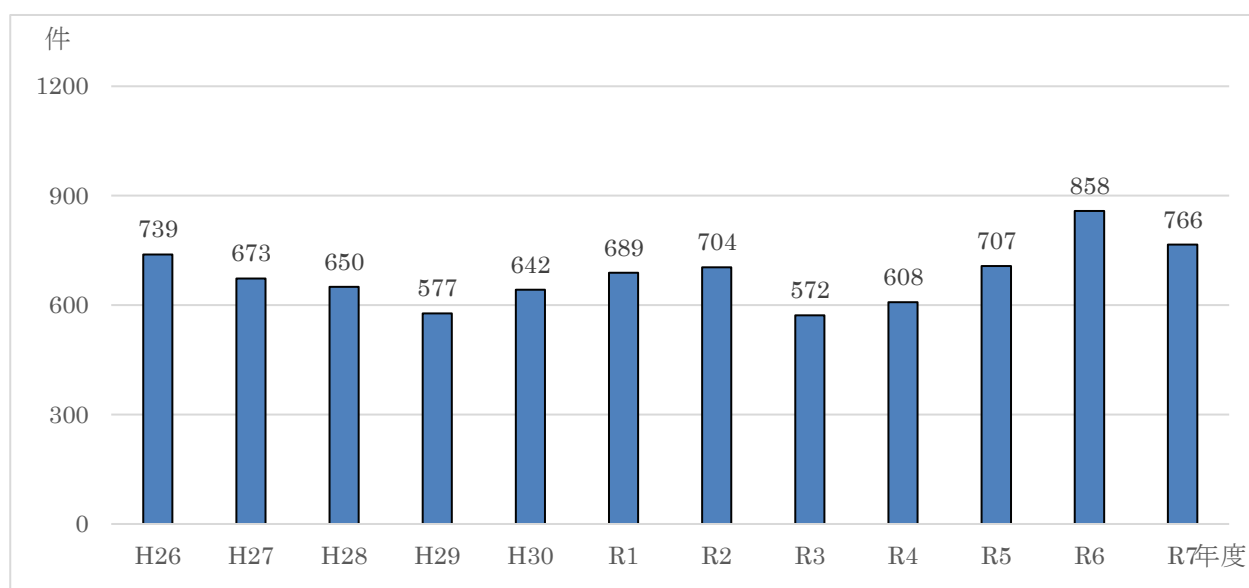
愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6 年度）

○夫婦間、生活の本拠を共にする交際相手の暴力の有無

区 分	何度もあった	1,2度あった	まったくない	無回答
身体的暴行（例：なぐったり、物を投げつけたりするなどの身体に対する暴行）	3.1%	9.2%	74.6%	13.2%
心理的攻撃（例：精神的な嫌がらせ、恐怖を感じるような脅迫）	7.1%	11.0%	69.2%	12.9%
経済的圧迫（例：給料や貯金を勝手に使われる、生活費を渡さないなど）	4.1%	6.3%	76.6%	13.0%
性的強要（例：性的な行為を強要される、避妊に協力しないなど）	3.0%	6.6%	77.3%	13.2%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6年度）

○配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数



資料：愛媛県子育て支援課調

（課題）

- ・ あらゆる暴力（身体的、性的、精神的、経済的暴力等）の根絶に向け、異なる人格を認め合い、お互いの人権が尊重されるよう幼少期から大人に至るまで各年代での教育啓発等の徹底が必要です。
- ・ 被害者支援にあたっては、被害者に寄り添った十分かつ専門的な支援を行う必要があることから、相談員等の支援者や被害者に接する可能性のある専門職に対する研修機会の充実に取り組む必要があります。また、関係機関等との連携を強化し、相談・保護等の体制や被害者の自立支援に向けた体制の充実に努める必要があります。
- ・ 被害者が安心して相談機関等に相談できるような環境の整備が必要です。
- ・ ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなど、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成を図る必要があります。
- ・ えひめ性暴力被害者支援センター「ひめここ」において、安心して相談できる体制のさらなる充実と相談窓口の周知・広報を図る必要があります。
- ・ 配偶者からの暴力と密接に関連して発生する児童虐待対応との連携協力を強化する必要があります。

施策の方向 ①暴力の発生を防ぐ環境づくり

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、警察本部）

- ア 暴力に対する認識や危機回避の方法に関する教育研修を若者から高齢者まで幅広い世代に対し計画的に実施
- イ セクシュアル・ハラスメントを防止するための啓発
- ウ 学校・職場・地域等における意識啓発を行うため、啓発資料の作成、配布及び講座や講演会の開催、並びに研修会に対する講師の派遣、紹介
- エ 「女性に対する暴力をなくす運動」(※)の趣旨に沿った啓発
- オ 配偶者等に対する暴力についての実態把握と結果の周知による理解の促進
- カ 若い世代に対するデートDV (※) 防止啓発講座の開催や被害者相談窓口の周知強化
- キ 小中学校の教員の初任者研修でコンプライアンスに関する講座を実施
- ク 「わいせつ行為の未然防止」に関する内容を取り上げた教員の階層別研修の実施
- ケ こどもたちを性暴力の加害者、被害者及び傍観者にさせないための「生命（いのち）の安全教育」の内容充実と取組の実施
- コ 学校等における産婦人科医や助産師等の専門家による性と健康に関する教育の実施

施策の方向 ②ジェンダーに基づくあらゆる暴力への厳正な対処

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、警察本部）

- ア 適切な性犯罪捜査の推進、捜査員への継続的な指導教養の実施
- イ 配偶者暴力防止法、ストーカー行為等の規制等に関する法律（以下「ストーカー規制法」という。）等関係諸規定の厳正な運用
- ウ 配偶者暴力防止法、ストーカー規制法等の解説パンフレットの作成、配布
- エ 加害者となることを防止する観点からの予防啓発プログラムの紹介・普及

施策の方向 ③被害者に対する保護等の充実

（具体的施策） （担当：企画振興部、県民環境部、保健福祉部、警察本部）

- ア 被害者等の人権に配慮した保護、支援
- イ 婦人相談所等における緊急一時保護等の体制の充実
- ウ 民間のシェルター(※)の設置及び運営に関する支援
- エ 配偶者からの暴力被害者の自立支援に向けた体制の整備
- オ 配偶者暴力相談支援センター、児童相談所等各種相談所、警察等における相談体制の拡充（時間帯の拡幅、男性相談員の配置、相談員の研修、相談機関の連携強化）
- カ 相談支員等の支援者や被害者に接する可能性のある専門職に対する研修機会の充実
- キ 外国語による支援情報の提供
- ク 多機関連携支援調整会議の開催

施策の方向 ④性暴力への対策の推進

(具体的施策) (担当：企画振興部、保健福祉部、警察本部)

- ア えひめ性暴力被害者支援センター「ひめここ」における総合的な支援体制の充実
- イ 性犯罪被害者に対する経済的支援事業の整備（初診料等に対する公費負担）
- ウ 被害を届けやすい環境の整備（全警察署への女性警察官の配置、性犯罪捜査係や鑑識係等への女性警察官の配置促進）
- エ 性犯罪・性暴力が許されない行為であること、相手の同意のない性的な行為や、自由な意思決定が困難な状況で行われた性的な行為は性暴力であることの啓発

施策の方向 ⑤インターネットや SNS 等を利用した暴力等への対応

(具体的施策) (担当：企画振興部、保健福祉部、教育委員会、警察本部)

- ア インターネットや SNS を介した性被害等を防ぐため、青少年のスマートフォンや携帯電話の利用に関して、安全・安心利用の啓発を推進
- イ 情報リテラシー学習アプリの開発、運用
- ウ 警察ホームページ、SNS 等を活用して広報紙を掲載し、啓発を推進

(※) えひめ性暴力被害者支援センター「ひめここ」

えひめ性暴力被害者支援センター「ひめここ」は性暴力被害者に対するワンストップ支援センターです。性暴力被害者の心身の負担軽減とその健康回復、被害の潜在化防止等を目的に設立され、性暴力被害者に対する専門の相談機能を持ち、警察等への同行支援や支援のコーディネート等適切な支援を行います。

(※) 「女性に対する暴力をなくす運動」

国は女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実を図るため、平成 12 年度から実施しています。期間は、11 月 25 日（国連で採択された「女性に対する暴力撤廃国際日」）を最終日とする 2 週間です。

(※) デートDV

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、夫婦や恋人など親密な関係にある又はあった間柄で起こる暴力のことで、その中でも恋人間で起こるDVがデートDVといわれています。

(※) 民間のシェルター

シェルターとは、暴力などから逃れてきた女性のための一時的避難所のことで、居住場所や食事の提供など女性に対する支援を行っています。民間の先駆的自主活動として被害女性への精神的ケアや自立支援など様々な取組が行われています。

◆重点目標（2）メディアにおける男女の人権の尊重

（現状）

- ・ インターネットや一部のメディアにおいて、性暴力表現など、人権侵害となるような違法・有害な情報の流通が社会問題となっています。
- ・ インターネットやスマートフォンの普及によりメディアが多様化する中で、メディアによってもたらされる情報の影響は更に拡大するものと見込まれています。
- ・ 特に SNS 等を含むインターネット上の性暴力等の被害も問題視されています。

○メディアにおける性・暴力表現について（複数回答）

項目	メディア (新聞・テレビ・雑誌等)	インターネット SNS 等
性的な表現を望まない人や子どもの目に触れないような配慮が足りない	18.2%	24.6%
社会全体の性に関する道徳観・倫理観が損なわれている	13.2%	16.9%
女性の性的側面を過度に強調するなど、行き過ぎた表現が目立つ	15.3%	19.2%
女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている	16.9%	16.6%
「性」を商品化した内容が扱われることで、女性の人権侵害等につながる恐れがある	17.8%	21.9%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6 年度）

（課題）

- ・ 表現の自由は尊重されるべきですが、その一方で表現の自由を享受する者は表現される側の人権や不快な表現に接しない自由にも十分な配慮を払う必要があります。
- ・ メディアが性別にかかわらず全ての人の人権を尊重するとともに、固定的性別役割分担意識（※）や性差に関する偏見の解消に資する情報発信を行い、男女共同参画に関する意識が浸透することにつながるよう、自主的な取組を促進していく必要があります。

施策の方向 ①メディアにおける人権尊重の自主的取組

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部）

- ア メディア側の担当者に人権尊重をテーマとした研修会等への参加促進
- イ 情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力（メディア・リテラシー（※））の向上のための研修、講座等の開催
- ウ 有害図書類指定制度の効果的な運用、地域の環境浄化を図るための啓発活動を推進
- エ 県内報道機関やメディア関係事業者の職場における女性活躍の取組促進を通じた男女共同参画に関する意識醸成の推進

施策の方向 ②公的広報等の男女共同参画の視点に立った表現の促進

（具体的施策） （担当：企画振興部、県民環境部）

ア 県が行う広報における男女共同参画の視点に立った表現の推進

イ 市町等公的機関の広報における自主的な取組の促進

（※）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、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

（※）メディア・リテラシー

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

◆重点目標（３）生涯を通じた男女の健康支援

（現状）

- ・ 女性は、乳・幼児期、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等人生の各段階に応じて、健康上の問題に直面しています。
- ・ 近年は、女性の就業等の増加などライフサイクルの変化により女性の健康を脅かす疾病構造が変化しています。
- ・ 男性においても更年期障害がみられるほか、長時間労働による健康への影響や、健康を害する生活習慣や自殺・ひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されています。
- ・ 不妊治療を希望する男女が増えており、経済的負担の軽減や、仕事との両立への支援が求められています。
- ・ 人生 100 年時代における生涯を見通した健康な体づくりを推進するため、スポーツ分野における男女共同参画の推進が求められています。

○周産期死亡率・女性がん死亡率・人工妊娠中絶実施率

項 目		H26	R 元	R 6	備 考
周産期死亡率	愛媛県	3.7	2.8	3.3	出産千人対
	全国平均	3.7	3.4	3.3	
乳がんの死亡率	愛媛県	22.6	28.6	26.9	女子人口 10 万人対
	全国平均	20.6	23.4	25.7	
子宮がんの死亡率	愛媛県	11.2	12.9	11.2	女子人口 10 万人対
	全国平均	10.0	10.7	11.5	
人工妊娠中絶実施率	愛媛県	8.1	6.8	5.3	15 歳以上 49 歳以下
	全国平均	6.9	6.2	5.5	女子人口千人対

資料：厚生労働省「人口動態調査」、「衛生行政報告例」

(課題)

- ・ 男女がともに自分自身及び互いの身体的性差を十分に理解し、人権を尊重し、相手に対する思いやりをもって生きていくために、心身及びその健康について正確な知識・情報を入手し、主体的に行動して健康を享受できるようにしていくことが必要です。
- ・ 男女ともに、双方の健康課題に対する理解を深めるため、社会的要因も踏まえながら、生涯にわたる包括的な支援が求められています。
- ・ 心身の健康は、教育や貧困などの社会的要因が大きく影響しており、健康課題解決には背景となる社会課題の解決も求められています。
- ・ 働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等ライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぐため、企業における女性への健康支援の取組をより促進する必要があります。
- ・ 男性に比べ女性の運動・スポーツ習慣者の割合が低く、生涯にわたる女性の健康支援を確保するため、女性のスポーツ参加を促進することが必要です。また、スポーツ指導者においても女性の参画を進める必要があります。

施策の方向 ①生涯を通じた男女の健康支援

(具体的施策) (担当：企画振興部、観光スポーツ文化部、保健福祉部、公営企業管理局、教育委員会)

- ア 思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等それぞれのライフステージに応じて適切な健康管理を行うことができるよう健康教育、相談体制等を整備、充実
- イ 性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を習得し、妊娠・出産を含めたライフデザインや将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケアに関する相談体制の整備、知識の普及
- ウ 予期せぬ妊娠・不妊・不育に関する多面的な相談・情報提供の充実等
- エ 周産期医療体制の強化
- オ 子宮がん、乳がん、骨粗しょう症等の予防対策の推進
- カ 地域における日常的なスポーツ活動の推進
- キ 学校における児童生徒の発達段階に応じた適切な性に関する指導の推進
- ク 予期せぬ妊娠の可能性が生じた女性に対し、緊急避妊薬を販売する薬局等における、性犯罪被害等が疑われた場合の相談支援機関、医療機関等との連携体制の整備
- ケ 女性のスポーツ参加促進やスポーツ指導者における女性の参画促進

施策の方向 ②健康をおびやかす問題についての対策の推進

(具体的施策) (担当：保健福祉部、警察本部)

- ア HIV／エイズに関する正しい知識の普及啓発や検査等の対策の推進
- イ 性感染症に関する正しい知識の普及や検査等の対策の推進
- ウ 薬物乱用防止対策の推進
- エ 喫煙及び飲酒対策の推進

施策の方向 ③仕事と健康課題の両立の支援

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、経済労働部）

県内企業が行う次の取組支援を実施。

- ア 経営者や従業員を対象としたプレコンセプションケアの普及啓発や知識習得に向けた取組
- イ 柔軟な働き方や両立を実現できる働き方への変革に向けた取組
- ウ 女性特有の健康課題への対応に向けた制度創設や従業員を対象とした男女双方の健康課題に関する理解促進に向けた取組

◆重点目標（４）男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

（現状）

- ・ 非正規雇用労働者やひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性に対する対応や、女性が長期的な展望に立って働けるようにすること及び貧困等の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子どもへの教育支援等、個人の様々な生き方に沿った切れ目のない支援が求められるようになってきています。
- ・ 高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方や家族の持ち方などのライフスタイルの影響が大きく、様々な分野における男女の置かれた状況の違いが凝縮され固定化されて現れることに留意した取組が必要となっています。
- ・ 様々な属性（性的マイノリティに関すること、障がいがあること、外国人やルーツが外国であること、同和問題の当事者であること等）を理由とした社会的困難を抱えている場合、社会における固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見があいまって、更に複合的な困難を抱えることがあります。

（課題）

- ・ ひとり親家庭に対し、世帯や子どもの実情に応じたきめ細かな自立支援を行うとともに、貧困等の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困状況にある子どもへの教育支援や、また、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、地域の実情に即した切れ目のない支援を行う必要があります。
- ・ 高齢者が家庭や地域で安心して暮らせる社会基盤の構築を進める必要があります。
- ・ 様々な属性（性的マイノリティに関すること、障がいがあること、外国人やルーツが外国であること、同和問題の当事者であること等）を理由として困難な状況に置かれている人々についての正しい理解を広め、社会全体で多様性を尊重する環境づくりを進める必要があります。
- ・ 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を行う必要があります。

施策の方向 ①困難な問題を抱える女性等への自立支援

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、保健福祉部、経済労働部、教育委員会）

- ア 生活困窮者等への就業等自立支援
- イ 母子父子寡婦福祉資金制度の充実や児童扶養手当制度、医療費公費負担制度の実施
- ウ 母子家庭の母等に対する職業訓練の実施のほか、資格取得のための給付金支給、母子家庭等就業・自立支援センターにおける就業相談、就業支援講習会等の実施
- エ ひとり親家庭等に対する家庭生活支援員の派遣や相談等支援策の推進
- オ ひとり親家庭等への各種支援制度の積極的な周知
- カ 経済状況による進学機会の差が生じないような教育費の負担軽減の実施
- キ 非正規雇用を巡る問題への対応のため、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及等
- ク 配偶者等からの暴力の被害者に対する支援において、関係機関の連携強化と幅広いネットワークによる支援
- ケ 複合的な課題を抱える生活困窮者の状況に応じた、包括的な支援とその自立を促進するための生活困窮者自立支援法に基づく支援
- コ 子ども・若者の自立に向けた力を高める取組の充実や関係機関との連携強化

施策の方向 ②困難な問題を抱える女性等の保護体制の充実

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、警察本部）

- ア 警備会社や警察と連携した加害者からの再被害に対する備えの強化
- イ 嘱託医による健康状態の把握や心理療法担当職員による心理的ケアなど、一時保護期間の支援体制の充実
- ウ 支援対象者の状況に応じた適切な保護を行うための一時保護委託先の確保
- エ 一時保護時の同伴児童への支援
- オ 関係機関と連携した一時保護中の退所に向けた支援

施策の方向 ③高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境づくり

（具体的施策） （担当：企画振興部、観光スポーツ文化部、県民環境部、保健福祉部、経済労働部、土木部、公営企業管理局、教育委員会、警察本部）

- ア シルバー人材センターの機能強化
- イ シルバー人材センター事業周知のための普及啓発活動を支援
- ウ 学校への幅広い地域住民の参画による地域学校協働活動の推進
- エ ボランティア活動や住民参加型のサービス展開が容易に行われるような基盤整備（拠点・情報・学習環境等の整備）や助成
- オ 社会参加活動を促進するための学習機会の提供
- カ 障がいに配慮した教育の充実・推進及び障がい者の適性と能力に応じた雇用の場の確保
- キ 高齢者や障がい者の活動の場を広げるための道路、駅等のバリアフリー化の促進

- ク 障がい者が社会生活に必要な各種の情報等を気軽に得られるようにするためのコミュニケーション確保対策の充実
- ケ 障がい者の芸術文化活動やスポーツの振興
- コ 様々な心身の特性や考え方を持つ全ての人々が、相互に理解を深めようとコミュニケーションをとり、支え合う「心のバリアフリー」の推進
- サ 障がいのある男女それぞれのニーズに対応した地域生活支援体制整備及び自立・社会参加の促進
- シ 障がい者の社会的・経済的自立を促進するための職業訓練の実施
- ス 高齢者の見守り体制の整備
- セ 外国人女性が言語、文化・価値観の違い、地域における孤立などの困難に加えて女性であることにより更に複合的な困難に置かれていることに留意し、情報提供や相談体制の整備
- ソ 多様性を認め合い、理解を促すための人権教育や啓発活動の促進

主要課題2 男女共同参画の視点に立った意識の改革

◆重点目標（1）男女共同参画の視点に立った男女双方の意識改革と実践

（現状）

- ・「男は仕事、女は家庭」という考え方については、否定的な意見が肯定的な意見を大幅に上回っています。
また、「仕事を持っている場合でも、家事・育児は女性がすべき」という考え方についても、否定的な意見が肯定的な意見を大幅に上回っています。
- ・男女の地位の平等感については、男性の方が優遇されているという意見が多くみられ、特に「社会通念や慣習などで」、「政治分野で」でその傾向が強くみられます。
- ・男女共同参画は働く女性の支援という印象を与え、あらゆる人々にとって必要という認識が広まらず、特に、男性に「自分の問題」との認識が低いことが指摘されています。
- ・固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）は女性、男性いずれにも存在しており、男女共同参画や女性活躍にとどまらず、働き方・暮らし方の変革の実現にとって大きな障壁となっていると考えられています。
- ・近年、若い世代の意識は変化しており、未婚の女性において仕事と家庭の両立を望む人の割合が上昇しているだけでなく、未婚の男性においても将来のパートナーに仕事と家庭の両立を望む人の割合が上昇しています。

○性別役割分担意識

項 目		肯定的意見	否定的意見	どちらとも いえない	無回答
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に賛成である（質問文を一部変更）	H26	12.9%	55.4%	28.2%	3.4%
	R 元	9.6%	62.1%	25.8%	2.6%
	R 6	10.0%	57.9%	32.2%	0%
仕事を持っている場合でも、家事・育児は女性がする方がよい	H26	15.5%	58.3%	22.3%	3.9%
	R 元	12.2%	64.5%	20.8%	2.6%
	R 6	10.1%	57.5%	32.5%	0%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する世論調査」（H26・R 元年度）
愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6 年度）

○男女の地位の平等感

項 目		平等になっている	男性の方が 優遇されている	女性の方が 優遇されている	わからない	無回答
家庭の中で	H26	31.5%	53.5%	6.8%	6.2%	2.1%
	R 元	29.1%	55.4%	6.5%	7.2%	1.9%
	R 6	38.6%	41.2%	10.0%	10.5%	0
職場の中で	H26	14.7%	63.5%	4.2%	13.3%	4.3%
	R 元	19.7%	58.6%	5.9%	12.9%	2.9%
	R 6	27.8%	51.3%	7.4%	13.7%	0%

項 目		平等になって いる	男性の方が 優遇されて いる	女性の方が 優遇されて いる	わからない	無回答
地域社会の中で	H26	25.2%	51.7%	5.0%	14.5%	3.7%
	R 元	20.4%	55.1%	5.0%	16.9%	2.6%
	R 6	27.0%	52.7%	4.2%	16.2%	0%
社会通念や慣習などで	H26	10.2%	71.7%	2.7%	11.6%	3.8%
	R 元	10.4%	73.0%	1.7%	11.8%	3.2%
	R 6	17.4%	67.3%	3.6%	11.9%	0%
法律や制度のうえで	H26	33.0%	39.9%	6.1%	17.6%	3.3%
	R 元	30.8%	45.0%	5.2%	15.7%	3.3%
	R 6	36.8%	46.1%	5.3%	11.9%	0%
政治の分野で	H26	11.8%	68.8%	2.4%	13.3%	3.7%
	R 元	12.7%	69.9%	1.7%	12.8%	2.9%
	R 6	16.5%	70.9%	2.8%	10.0%	0%
学校教育の分野で	H26	52.5%	22.8%	2.7%	18.2%	3.9%
	R 元	46.1%	29.3%	3.6%	18.0%	3.0%
	R 6	49.1%	32.6%	3.3%	15.1%	0%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する世論調査」（H26・R 元年度）

愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6 年度）

（課題）

- ・ 男女共同参画社会の実現の大きな障害となっている固定的性別役割分担意識等について、男女の人権尊重や社会・経済的活力、少子・高齢化社会への対応という観点から、広くその見直しを呼びかける必要があります。
- ・ 男女共同参画に関する認識を深めるため、わかりやすい広報・啓発活動を進める必要があります。
- ・ 男性も女性と同様に、男女共同参画社会の形成に向けて積極的な役割を果たすべき存在であり、男性にとっての意義と責任や、男性の地域・家庭等への参画を重視した広報・啓発活動を進める必要があります。
- ・ 男女ともに主体的で多様な選択をでき、自分らしく生きるため、固定的性別役割分担意識等の解消に向けた男女双方の意識改革と理解促進が必要となっています。
- ・ 幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことに加え、全ての年代に対しても、固定的な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）の解消に向けた取組を継続して行う必要があります。

施策の方向 ①多様な媒体を活用した広報啓発活動の推進

（具体的施策） （担当：企画振興部、県民環境部）

- ア メディアや県・市町・団体の広報、インターネット等による「男女共同参画推進週間パートナー・ウィークえひめ」（※）や国の「男女共同参画週間」の周知及び期間中のイベント等の実施
- イ インターネットや SNS を活用した時機にかなった広報啓発の実施
- ウ 男女共同参画に関するイベントの誘致、開催

- エ 男女共同参画社会の形成についての、わかりやすい広報・啓発
- オ 男性にとっての男女共同参画社会形成の意義と責任や、男性の地域・家庭等への参画を重視した広報・啓発
- カ 男女共同参画に関連の深い法律等のわかりやすい広報・啓発

施策の方向 ②男女共同参画に関する学習機会の提供

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、県民環境部、保健福祉部、農林水産部、教育委員会）

- ア 男性の参加を重視した男女共同参画に関する学習機会の提供
- イ 男女共同参画の視点での子育て、老親介護についての講座等の実施
- ウ 男性の家事・育児スキルアップ、女性の経済的自立や財産形成に関する学習機会の提供
- エ 国内各地の研修会等の学習機会に関する情報提供
- オ 男女共同参画に関する各種の統計や調査の結果、各地の取組等についての情報提供
- カ 職場、学校、地域といった身近な生活の中で理解を深めることができる学習機会の提供への支援
- キ 男女共同参画を推進する事業者への情報提供
- ク 女性が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるための法律・制度の理解の促進
- ケ 世論調査等における男女別集計の実施

（※）「男女共同参画推進週間パートナー・ウィークえひめ」

男女共同参画の推進について、県民等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設けています。期間は、6月17日から23日（男女共同参画社会基本法の公布、施行日）までの1週間で、愛称は「パートナー・ウィークえひめ」です。

◆重点目標（2）男女共同参画の視点に立った学びの推進

（現状）

- ・ 大学への進学では、依然、男女とも特定の分野が多いのが実状です。
- ・ 大学進学率は、令和元年度調査において全国平均を男女ともに下回っています。
- ・ 令和元年度の調査では、「男の子は男らしく、女の子は女らしくしつけるのがよい」という考え方に肯定的な意見が約半数でしたが、令和6年度の調査では、約23.6%に減少し、「どちらともいえない」と回答した人の割合が約15%増加しています。
- ・ 小・中・高校では、男女混合名簿が導入され、適切な場面で使用されています。
- ・ 世論調査では、男女共同参画社会を形成していくために、今後行政が力を入れるべき事項として「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」を挙げる人が27.1%、次いで「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が24.1%、次いで男女平等を目指した法律・制度の制定や見直しを行う」が22.7%となっています。

○大学における学科別学生数の男女比率

項目	人文	社会科学	理学	工学	農学	医学
男性	36.2%	62.2%	70.6%	82.1%	52.5%	61.0%
女性	63.8%	37.8%	29.4%	17.9%	47.5%	39.0%
項目	歯学	保健 その他	家政	教育	芸術	その他
男性	55.1%	29.3%	10.4%	41.5%	31.1%	53.8%
女性	44.9%	70.7%	89.6%	58.5%	68.9%	46.2%

資料：文部科学省「令和7年度学校基本調査」

○高等学校卒業者の大学進学率（4年制大学）

項 目		H26	R 元	R 7
男性	愛媛県	45.6%	47.2%	56.6%
	全国平均	50.3%	50.6%	61.3%
女性	愛媛県	41.0%	45.7%	60.4%
	全国平均	45.6%	49.0%	64.1%

資料：文部科学省「学校基本調査」

○教育に対する意識

項 目		肯定的意見	否定的意見	どちらとも いえない	無回答
男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしくしつけるのがよい	H26	52.3%	15.0%	29.3%	3.3%
	R 元	44.5%	25.8%	27.1%	2.6%
	R 6	23.8%	33.6%	42.7%	0%
性別にこだわらず子どもの個性を伸ばす方がよい	H26	88.8%	2.0%	6.3%	2.9%
	R 元	89.8%	2.2%	5.7%	2.3%
	R 6	—	—	—	—
学校での男女別の制服や並び方、色分け、呼び分けなどの習慣をなくした方がよい※	H26	32.8%	19.5%	43.4%	4.3%
	R 元	35.9%	16.5%	43.8%	3.7%
	R 6	32.6%	23.7%	43.9%	0%
女性は文系、男性は理系の分野が向いている	H26	4.3%	56.0%	35.8%	4.0%
	R 元	3.9%	60.7%	31.9%	3.5%
	R 6	6.5%	61.7%	31.9%	0%
知的な能力は性別による差よりも個人差の方が大きい	H26	80.4%	4.7%	10.9%	4.0%
	R 元	82.1%	4.4%	9.5%	4.0%
	R 6	59.7%	13.5%	26.9%	0%

※ H26・R元年度は「学校で出席簿の順番など「男子が先」という習慣をなくした方がよい」に対する回答

資料：愛媛県「男女共同参画に関する世論調査」（H26・R元年度）

愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6年度）

（課題）

- ・ 学校においては、多様な選択を可能にする進路指導の徹底等、男女平等観に立った教育の実践が課題となっています。また、男女共同参画に対する正確な理解の浸透が求められています。
- ・ 家庭教育を含め社会教育においても男女共同参画の意識を高める学習の機会の提供が求められてい

ます。家庭は、基本的な人格形成の場であるという認識に立ち、家族全員の相互協力により、平等観と自立を促進する教育を進める必要があります。

- ・ 主体的で多様な選択を可能とし、自分らしく生きるため、男女共同参画の視点を踏まえた教育、能力開発、学習機会の充実が求められています。

施策の方向 ①男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、観光スポーツ文化部、県民環境部、保健福祉部、教育委員会）

- ア 保育所、幼稚園、小・中・高校における男女混合名簿の適切な利用の普及と理解促進
- イ 教師の子どもへの影響の大きさを考慮し、教師への男女共同参画に関する研修の拡充
- ウ 進路指導等において多様な選択が支援できる指導体制強化
- エ 男女共同参画教育の実践事例等の情報提供（教育研修の資料とし、波及効果を期待）
- オ 女性が将来像を描く際に参考となる事例（ロールモデル）に関する情報提供や啓発等の推進
- カ 意欲と能力に応じて様々な分野に積極的に参画していくことを可能とする機会の提供（チャレンジ支援）に関する情報提供や啓発等の推進
- キ 若者が様々なライフイベントに直面した際に希望するライフコースを主体的に選択できるよう、自分らしい人生のビジョンを描くための正しい知識を身に付けるとともに、自身のライフプランについて考える機会を提供する出前講座の実施

施策の方向 ②あらゆる世代における家庭・職場・地域での男女平等意識の啓発

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、経済労働部、教育委員会）

- ア コミュニティ単位での男女共同参画事業を行う市町への支援
- イ PTA、婦人会等における男女共同参画に関する学習会への支援
- ウ 性別や年代にかかわらずあらゆる世代への男女共同参画に関する意識啓発
- エ 幼少期からの家庭教育の支援
- オ 地域における男女共同参画の取組を支援するため、出前講座を実施するなど、地域での学習機会の充実
- カ 男性の家事・育児参画を促進するため、様々な媒体を活用した全世代向け意識啓発と家事・育児スキルアップのための交流会の実施
- キ 「ひめボス宣言事業所認証制度」を通じた職場における男性の育児休業取得促進に向けた取組推進と親・上司世代向けの意識啓発

主要課題3 意思決定の場への女性の参画拡大

◆重点目標（1）行政・民間部門等における女性の参画拡大

（現状）

- ・ 県の審議会等（※）委員における女性の割合は、目標数値を掲げて取り組んだことにより、近年は概ね40%前後で推移しています。
- ・ 他の分野における女性の参画状況では、管理職への女性の登用状況の割合は少しずつ増える方向にはあるものの、全国平均より低い状況にあるほか、女性議員の割合は依然として低い状況にあります。
- ・ 世論調査では、「役職や公職に女性がもっとついた方がよいと思うか」との問いについては、全ての役職、公職で「そう思う」と答えた者の割合が「そう思わない」と答えた者に比べて大幅に高くなっています。

○女性の参画状況

項 目		H27	R 2	R 7	備考 (資料)
地方議会に占める女性議員の割合	愛媛県	4.5% (H26.12.31)	10.6% (R元.12.31)	8.7% (R7.12.31)	県少子化対策・男女参画課調、全国数値は内閣府調
	全国平均	8.9% (H26.12.31)	11.4% (R元.12.31)	14.7% (R7.12.31)	
審議会等に占める女性委員の割合	愛媛県	40.9%	41.1%	39.4%	
	県内市町	27.8%	27.8%	29.5%	
	都道府県平均	35.9%	37.0%	39.3%	
県の管理職（本庁課長相当級以上）への女性の登用状況	愛媛県	4.6%	7.8%	11.5%	
	全国平均	7.7%	11.1%	15.2%	
県の役付職員への女性の登用状況	愛媛県	11.6%※1	18.1%※1	21.3%※2 (R7.4.1)	県人事課調
学校管理職における女性の登用状況	小学校	愛媛県	18.2%	16.6%	文部科学省「学校基本調査」
		全国平均	21.0%	25.3%	
	中学校	愛媛県	3.8%	5.7%	
		全国平均	7.6%	11.5%	
	高等学校	愛媛県	6.6%	7.2%	
		全国平均	7.9%	10.1%	
管理的職業従事者に占める女性の割合	愛媛県	14.3% (H24)	16.9% (H29)	16.7% (R4)	総務省統計局「就業構造基本調査」
	全国平均	13.4% (H24)	14.8% (H29)	15.3% (R4)	
自治会長に占める女性の割合（愛媛県）		5.8%	7.0%	4.4%	県少子化対策・男女参画課調

※1 知事部局及び諸局(教育委員会を除く)

※2 知事部局及び諸局(教育委員会及び公営企業を除く)

○役職や公職に女性がもっとついたらよいと思うか

項 目		そう思う	そう思わない	わからない	無回答
町内会長、自治会長	H26	43.6%	20.7%	32.9%	2.8%
	R 元	42.0%	22.6%	32.0%	3.4%
	R 6	38.6%	18.3%	43.2%	0%
P T A会長	H26	48.9%	19.4%	27.7%	4.0%
	R 元	45.9%	20.0%	30.0%	4.1%
	R 6	39.8%	17.9%	42.3%	0%
職場の管理職	H26	60.0%	12.8%	23.8%	3.3%
	R 元	59.3%	15.0%	21.5%	4.3%
	R 6	55.2%	13.6%	31.2%	0%
県や市町の審議会委員	H26	60.5%	9.1%	26.9%	3.5%
	R 元	59.3%	11.7%	25.4%	3.6%
	R 6	55.5%	12.6%	31.9%	0%
知事や市町長	H26	55.4%	13.4%	27.7%	3.5%
	R 元	55.2%	15.6%	25.3%	3.9%
	R 6	57.7%	12.1%	30.3%	0%
国、県、市町の議会議員	H26	63.1%	10.2%	23.4%	3.3%
	R 元	63.2%	11.8%	21.8%	3.2%
	R 6	59.4%	11.3%	29.4%	0%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する世論調査」（H26 ・ R 元年度）

愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6 年度）

（課題）

- ・ 政策・方針決定過程への女性の参画は、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すものであり、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）（※）の導入など自主的な取組を促進し、女性のあらゆる分野への参画拡大を図っていく必要があります。
- ・ 国では、引き続き、2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となることを目指し取組を強化させることとしており、国の方針を踏まえて積極的に取り組む必要があります。
- ・ 平成 30 年に議員立法により成立した「政治分野における男女共同参画推進法」が令和 3 年に改正され、国及び地方公共団体は、その責務として、性的な言動等に起因する問題の発生の防止に資する施策を講ずることなどが明確化されました。

施策の方向 ①行政における女性の参画拡大

（具体的施策） （担当：全部局）

- ア 審議会等委員における女性委員の登用率に目標数値を設定（令和 12 年度までに 45%以上）
- イ 委員公募制の拡充
- ウ 県職員の女性管理職（課長級以上）の登用率に目標数値を設定
- エ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の着実な推進（男女間給与額の差異の公表を含む）
- オ 中学、高校の女性教員の採用増加と管理職への登用促進など事業主行動計画の策定、着実な推進
- カ 市町における審議会等委員への女性委員の登用率に目標数値を設定するなど女性の登用促進への支援など
- キ 市町における女性役付職員の登用率に目標数値を設定するなど女性の登用促進など事業主行動計画に基づく取組への支援
- ク 県や市町女性幹部職員を対象とした研修会の実施等による人材育成
- ケ 長時間労働の是正、男性の育児休業取得促進、柔軟な働き方の導入などの仕事と育児・介護の両立支援の強化
- コ 様々なハラスメント防止のための研修や相談体制の強化

施策の方向 ②民間部門における女性の参画拡大

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、観光スポーツ文化部、県民環境部、保健福祉部、経済労働部、農林水産部、土木部、教育委員会、警察本部）

- ア 各種団体（自治会、PTAのほか経済団体、各種職能団体、職業団体、NPO等）の意思決定における女性の参画拡大に向け、各団体の代表や役員登用に自主的なクォータ制を導入するなど女性登用を促進するポジティブ・アクションを実施している団体の事例を参考に、情報提供や意識啓発等に取り組み、自主的かつ実効的な取組を促進
- イ 「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度」となることを目指した計画的な取組の促進
- ウ 「ひめボス宣言事業所認証制度」（※）の推進による女性管理職登用の促進や女性の平均勤続年数の増加等女性活躍推進に向けた企業の取組促進への支援や、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定推進
- エ 女性創業経営支援として女性創業サロンの設置
- オ 職場や社会全体におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた意識啓発や、学生等を対象としたライフデザイン形成支援の推進

施策の方向 ③政治分野における男女共同参画の促進

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、議会事務局）

- ア 政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資する実態の調査及び情報の収集等を推進
- イ 政治分野における男女共同参画の推進について、理解を深める啓発活動の実施
- ウ 政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を推進するための環境整備

(※) 審議会等

政策の立案、運営に当たり専門知識を導入し、各種の意見を反映させるため、行政機関に設置される諮問のための合議制の機関で、審議会、委員会、協議会等の名称で呼ばれています。

(※) 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

積極的改善措置は、男女共同参画社会基本法において、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する「機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と定義されており、愛媛県男女共同参画推進条例でも同じく定義されています。

クオータ制（※）（割当制）やインセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式（※）など多種多様な手段があり、分野や実施主体の特性に応じて、実効性のある積極的改善措置を推進することが重要です。

(※) クオータ制：人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

(※) ゴール・アンド・タイムテーブル方式：達成すべき一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式のこと。

(※) ひめボス宣言事業所認証制度

女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組み、性別を問わず誰もが働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを推進する事業所を県が認証する制度。認証は基本認証・スーパープレミアム認証（上位認証）の２段階で、企業の取組実績に応じて奨励金を支給しています。平成 19 年に創設された「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」と平成 29 年に愛媛県版「イクボス」宣言として創設された（旧）「ひめボス宣言事業所認定制度」を統合する形で令和 5 年度に創設されました。

◆重点目標（2）女性の能力開発（エンパワーメント）（※）等の支援

（現状）

- ・女性の参画が進まない理由として、長時間労働を前提とした男性優位の組織運営や根強く残る固定的な性別役割分担意識、家事・育児・介護などのケア労働の女性への偏りなどから、女性が積極性を十分発揮できない環境や能力開発（エンパワーメント）の機会が不十分であること等が考えられます。

○女性リーダーを増やすときの障がい（複数回答）

項 目	男性	女性
保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が不十分	25.3%	41.4%
保育・介護の支援などの公的サービスが不十分	15.2%	21.5%
男性や顧客が女性リーダーを希望しない	18.4%	32.9%

長時間労働の改善が不十分	16.9%	22.5%
女性自身がリーダーになることを希望しない	25.9%	15.6%
現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ない	20.0%	10.3%
企業などにおいては、管理職になると広域異動が増える	13.8%	8.1%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6 年度）

（課題）

- ・ 女性が多様なスキルを身に付ける機会や、キャリア形成・成長を促す機会の拡充、女性自身の無意識な思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭に向けた取組の促進など、女性が積極的に社会に参画できる環境整備が必要です。
- ・ 働く女性同士が悩みやノウハウを共有し、お互いを高め合えるネットワークの構築に向けた支援が必要です。
- ・ 国では国際社会と協調し、SDGs（※）で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行っています。ゴール5「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」についても国の動向を見据えながら、県としての取組を進める必要があります。

施策の方向 ①女性リーダーの育成・学習活動等の支援

（具体的施策） （担当：企画振興部、経済労働部、教育委員会）

- ア 「愛媛県女性人材リスト」の登録者数の拡充及び個人情報保護に十分配慮した人材情報の有効な活用による参画機会の拡大
- イ 業務に必要な知識にとどまらず、企画力や提言力など多様なスキルを身に付ける契機となる研修、講座等の機会の拡充
- ウ 女性リーダーの育成支援と女性部下を育てるための管理職向けセミナーの開催
- エ エンパワーメントカレッジの開催等、男女共同参画の理念に基づいた生涯学習の推進
- オ 男女共同参画に関する夜間・休日講座や各地における講座等を拡充や、SNSを活用した情報発信
- カ 企業等における女性の就業継続に向けた研修の実施等の支援（ライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施やメンター制度導入、相談体制の整備に向けた研修、リカレント教育制度導入など）
- キ ライフイベント等を機に離職し、再就職を希望する女性等を対象としたデジタルスキルを習得するためのリスキリングプログラムの提供や確実な受講修了に向けた伴走支援及び県内企業とのマッチング支援

施策の方向 ②交流・ネットワーク化への支援

（具体的施策） （担当：企画振興部、経済労働部）

- ア 男女共同参画社会づくりに向け活動する団体、グループの交流促進、連携強化
- イ 女性グループ等の活動への支援
- ウ 男女共同参画センター内の「情報発信コーナー」の充実
- エ 男女共同参画センターホームページの拡充や、SNS を活用した情報発信
- オ 「えひめ女性活躍推進協議会」など女性活躍の推進に向けた経済団体や関係機関との連携推進
- カ 結婚・出産等により職業生活の中断を余儀なくされた女性が、それぞれの希望に応じたチャレンジにつながるような各種支援策の情報提供
- キ 働く女性同士が悩みやノウハウを共有するとともに、ロールモデルとの出会いの場を提供するなど、ネットワーク構築に向けた支援等、意欲と能力に応じて様々な分野に積極的に参画していくことを可能とする機会の提供

（※）女性の能力開発（エンパワメント）

「男女共同参画社会の実現のために、女性が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくこと」をいいます。

（※）SDGs

持続可能な開発目標（SDGs）とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。

17のゴール、169のターゲットから構成され、ゴール5として「ジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワメント」を掲げるとともに、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とし、あらゆるレベルでの意思決定において女性と男性が同等の機会を享受すべきこと、国・地域・グローバルのそれぞれでジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進する組織への支援を強化すること、女性と女児に対するあらゆる形態の暴力を廃絶していくことなどが掲げられています。

◆重点目標（3）防災・減災への取組及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進

（現状）

- ・ 阪神・淡路大震災の発生を契機として、女性と男性の災害から受ける影響やニーズの違いに配慮した取組の必要性が浮き彫りとなってから30年が経過するが、令和6年能登半島地震の対応に係る各種状況調査では、避難所等において女性のニーズに配慮した対応が十分でないことが明らかになり、いまだ男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が十分浸透しているとは言い難い状況であり、改めて男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興対策の徹底の重要性が問われています。
- ・ 「愛媛県地域防災計画」に、県及び市町は、災害対応における男女共同参画の視点から、関係部局との連携体制の構築や役割の明確化、防災会議の委員への任命など、女性の参画拡大などに努めることを明記しています。
- ・ 急速かつ大幅な人口減少に直面する中、活力ある地域社会を形成するためには、それぞれの地域にお

いて、男女共に希望に応じ安心して働き、結婚・出産・子育てをすることができる男女共同参画社会づくりが必要です。特に女性が活躍できる地域社会の構築が地方創生の鍵となっています。

- ・ 科学技術・学術分野における研究者に占める女性割合は、他の先進国と比べて低くなっています。また、テクノロジー関連施策において、表面的には男女に中立的な施策であっても、実際には一方の性の視点のみに立脚しており、もう一方の性には必ずしも適切に当てはまらず効果を十分に発揮できない場合があることについて、近年、新たな知見が蓄積されつつあります。
- ・ 県内には 102 か国、19,069 人（令和 7 年 6 月末現在）の外国人が暮らしており、地域社会においても、異なる文化や価値観を持った人々と接する機会が多くなっています。
- ・ 様々な分野で、ボランティアやNPO（※）の活動など社会貢献活動への関心が高まっています。
- ・ 地域社会において、外国人の異なる価値観、文化、生活習慣等を認め合うことが大切です。

○防災・減災対策における男女共同参画の推進

項 目		H30. 4	R 2. 4	R 7. 4
消防団員における女性消防団員の状況	愛媛県	3.1%	3.3%	3.8%
	全国平均	3.1%	3.3%	4.0%

資料：消防防災安全課調

○地域における国際交流・協力の促進

項 目		H26. 12	R 元. 12	R 7. 6
在留外国人数（人）	愛媛県	9,290 人	13,540 人	19,069 人
	全国	2,121,831 人	2,933,137 人	3,956,619 人

資料：法務省「在留外国人統計」

○様々な分野における男女共同参画の推進

項 目		H30. 3	R 2. 3	R 8. 3
愛媛ボランティアネット登録会員数 （団体会員＋個人会員）		4,118 件	4,698 件	5,401 件
特定非営利活動法人（NPO法人） の認証数	愛媛県	464 件	478 件	508 件
	全国	51,866 件	51,255 件	49,071 件

資料：県民生活課調

（課題）

- ・ 災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において若年層を含め女性が主体的な担い手であるという認識を共有し、女性の参画を拡大する必要があります。また、人口の半数超は女性であり、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、防災・減災及び災害に強い社会の実現にとって必要となります。
- ・ 全国的に若い女性の大都市圏への転入超過数が増大しています。固定的な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）が要因の一つである可能性が指摘されており、若者や女性にとって魅力的な地域を作っていくことが必要です。
- ・ 地域おこし、まちづくり、交通、観光、文化を通じた地域経済の活性化や環境保全などのあらゆる社会課題に対する施策に、ジェンダー平等及びジェンダーの視点を反映する「ジェンダー主流化」を進める必要があります。

- ・ 地域社会において、外国人の異なる価値観、文化、生活習慣等を認め合うことが大切です。
- ・ 研究者の女性割合は依然として低く、科学技術・学術分野での男女共同参画の推進が求められています。また、テクノロジー関連施策において、性差の視点を取り込むことによって創出される「ジェンダード・イノベーション」の取組を更に進めていく必要があります。

施策の方向 ①災害対応における男女共同参画の視点の強化

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、県民環境部、保健福祉部、警察本部）

- ア 防災（災害復興を含む）に関する政策・方針決定過程への男女共同参画の推進
- イ 消防職員・警察官・県災害対応部局等、防災の現場への女性職員の配置促進
- ウ 消防団などにおいて女性が参画しやすい環境整備、女性消防団員の確保を促進
- エ 自主防災組織への女性の参画促進
- オ 男女のニーズの違い等に配慮した避難所の運営管理
- カ 防災・危機管理部局と男女共同参画部局の連携促進

施策の方向 ②地域づくり、環境その他の分野における男女共同参画の推進

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、観光スポーツ文化部、県民環境部、保健福祉部、経済労働部、農林水産部、土木部、教育委員会）

- ア まちづくりネットワークを活用した情報提供及び地域づくりにおける男女共同参画の推進
- イ 観光まちづくりの担い手となる住民グループ形成及び体験・交流プログラムの作成支援における男女共同参画の推進
- ウ PTA、自治会、消防団、商工会、社会福祉協議会、まちづくり推進協議会など地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- エ 男女共同参画の視点を踏まえ、市町、男女共同参画センター、市町男女共同参画センター、大学、NPO、NGO、地縁団体、企業等地域活動を行っている団体との連携促進
- オ 環境保全に関する方針、施策等の決定過程での女性の参画促進
- カ 環境保全活動・環境学習等のグループ・団体等における男女共同参画の推進
- キ 自然公園において巡回、指導を行う自然保護指導員への女性の参加促進
- ク 社会資本の整備や維持管理を担う建設産業における女性の入職促進

施策の方向 ③科学技術・学術分野における男女共同参画・ジェンダード・イノベーションの推進

（具体的施策） （担当：企画振興部、県民環境部、経済労働部、教育委員会）

- ア 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
- イ 科学技術・学術分野における男女共同参画社会づくりに向けた活動（調査、研究、ネットワーク）への支援
- ウ 科学技術分野における女性の人材育成及び雇用について愛媛県科学技術振興指針への位置付け
- エ 女子学生・生徒の理工系分野の進路選択の支援

施策の方向 ④地域における国際交流・協力の促進

（具体的施策） （担当：企画振興部、県民環境部、経済労働部）

- ア 男女共同参画の視点に立って地域レベルで、開発途上国への技術支援や資金・物資援助など草の根国際協力を促進
- イ 地域における国際交流の促進
- ウ 男女共同参画に関する国際レベルでの情報の収集、提供（国際的なフォーラムや会議の情報提供等）
- エ 国際的視野を持ち、様々な分野で活躍する女性の活動支援施策

（※）NPO

Non Profit Organization の略。民間非営利組織という意味で、様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称です。

特定非営利活動促進法（NPO法）は、ボランティア団体や市民団体などの民間非営利団体が、簡易に法人格を取得できるようにすることにより、その活動の健全な発展を促進し、もって公益の増進に寄与することを目的としており、認証を受けると特定非営利活動法人（NPO法人）となることができます。

主要課題4 家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備

◆重点目標（1）男女が共に参画する家庭・職場・地域づくり

（現状）

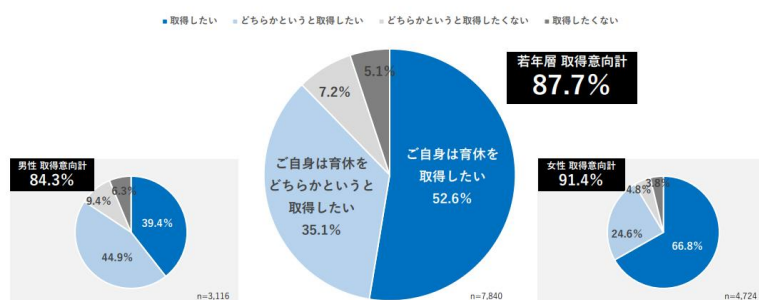
- ・若い世代が希望するライフコースに変化がみられており、将来、育児休業を取得して子育てをしたいと考える若年層は男女ともに8割を超えるという調査結果もあるなど、若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高い傾向にあり、実態として男性の育児休業取得率も上昇傾向にあります。
- ・しかしながら、本県の男性の家事などに占める時間は1日に56分に対して、女性は3時間34分で、固定的役割分担意識を背景に、家庭責任の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になっている場合が多くなっています。
- ・男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行のままでは、家庭、地域への参画が困難な状況です。
- ・男性が育児休業取得後も家事・育児を積極的に行う「共働き・共育て」が実現できる環境を整備することは、女性の就業継続や第2子以降の出生率にも影響を及ぼすと言われています。
- ・高齢者人口の増加に伴い、家族の介護をしながら就業する「ワーキングケアラー」も増加しています。女性を含めた全ての人々が着実にキャリア形成できるようにする観点から、仕事と介護の両立が可能となる環境整備の推進も必要です。
- ・性別にかかわらず働くことを希望するすべての人が仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との両立のしづらさを感じることなくワーク・ライフ・バランスを実現でき、キャリア形成やリスクリングの機会を得ながらその能力を十分に発揮することができる環境を整備することで、**若者に選ばれる地域づくりを進めていくことが必要です。**
- ・少子高齢化や生産年齢人口の減少が進む中、性別や年齢によらず一人ひとりが、個性と多様性を尊重され、職場で、家庭で、地域で、それぞれの希望がかない、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる多様な幸せ（well-being）を実現する社会の形成が求められています。
- ・人生100年時代において、働き方が多様化しています。

○育児休業の取得意向

若年層の87.7%が育休を取得したい。

男性84.3% 女性91.4%。

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか。



資料：厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」（R6年）

○育児休業取得率

項 目		R 3	R 5	R 6	R 7
育児休業取得率	男性	14.3%	28.5%	49.6%	42.1%
	女性	90.5%	87.1%	96.9%	88.6%

資料：愛媛県「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」

○家事関連時間（愛媛県）

項 目		H23	H28	R 3
家事、介護・看護、育児、買い物にかかる時間 (15歳以上行動者平均時間（週全体の平均）)	男性	51 分	39 分	56 分
	女性	3 時間 47 分	3 時間 26 分	3 時間 34 分

資料：総務省「社会生活基本調査」

○ボランティア活動（愛媛県）

項 目		H23	H28	R 3
ボランティア活動の行動者率 (15歳以上人口に対する行動者の率)	男性	29.1%	26.8%	20.2%
	女性	25.8%	27.8%	19.6%

資料：総務省「社会生活基本調査」

（課題）

- ・男女が共に家族の一員としての責任を担い、社会がこれを支援していくことが必要です。特にこれまで家庭や地域への参画が少なかった男性が、家庭等に積極的に参画することができる環境が求められています。
- ・人生 100 年時代を意識し、その時々的人生のステージにおいて、全ての人々がそれぞれの希望に応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるようになることが求められています。

**施策の方向 ①性別にかかわらず誰もが働きやすく、働きがいを持って就業継続できる職場環境の整備
推進**

（具体的施策）（担当：総務部、企画振興部、保健福祉部、経済労働部、教育委員会）

- ア 女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業所を「ひめbos宣言事業所」として認証・PRする等、誰もが働きやすく働きがいのある職場環境整備が進むよう、積極的に支援
- イ「ひめbos宣言事業所認証制度」の推進等を通じた育児・介護休業制度等の周知、男性も育児・介護休業を取得しやすい環境づくりのための普及・啓発の推進
- ウ 仕事と生活の両立が可能な職場環境整備に向けた専門家による支援
- エ 育児・介護休業制度等利用者への不利益取扱禁止やハラスメントの防止の周知
- オ 子どもたちを健やかに育てるための活動や制度づくりに積極的に取り組む企業と県教育委員会が協定を締結し、企業と行政が一体となった家庭教育支援を充実
- カ 短時間正社員制度、フレックスタイム制度、副業・兼業、多様就業型ワークシェアリング、在宅勤務制度などの多様な働き方の普及・促進

- キ 完全週休 2 日制の普及や年次有給休暇の取得促進、リフレッシュ休暇・ボランティア休暇等の多様な休暇制度の導入を促進
- ク 経営者や管理職等を含めた意識啓発など県内企業における長時間労働をはじめとする男性中心の働き方の見直しが促進されるよう支援
- ケ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業等の取組促進（結婚、育児、介護に伴う離職の防止への取組など）
- コ 個人の人生設計における仕事と生活の調和・充実に向けたメンターやロールモデルとなる人材の育成や相談体制の整備
- サ 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等の連携や経営者のリーダーシップによる取組の促進
- シ ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発
- ス 「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」及び「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」等の周知など多様で柔軟な働き方の普及促進
- セ 個人の主体的なキャリア形成に向けた支援や取組の促進
- ソ 働き方改革関連法等労働関係法令の周知・啓発
- タ 地域ニーズに応じた子育て支援の一層の充実や地域包括ケアシステムの深化・推進等による家族の介護負担の軽減の促進など、男女が共に主体的なライフプランを実現できるための環境整備に向けた取組

施策の方向 ②共働き・共育での実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、保健福祉部、経済労働部、公営企業管理局、教育委員会、警察本部）

- ア 「ひめボス宣言事業所認証制度」等による男性の育児休業取得の促進
- イ 夫婦が共同して家事・育児に取り組む「家事・育児シェア」の推進に向けた特設サイト「えひめスクラムプロジェクト」や SNS 等を活用した啓発、理解促進イベント等の開催
- ウ 男性向けの交流会や家事・育児スキルアップ講座の開催
- エ 各家庭における家事・育児負担の実態調査の実施や、夫婦間のコミュニケーションツールとして活用できる啓発本の作成・配布
- オ 子育て応援サイト「きらきらナビ」におけるコンテンツの充実
- カ 県職員に対する育児・介護休業制度等の一層の周知及び取得促進

施策の方向 ③仕事と介護の両立支援

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、経済労働部）

- ア 介護の理解を深め、介護離職の防止・介護不安の軽減を図ることを目的とした現役で働く家族（労働者）に対する意識啓発

施策の方向 ④男女が共に参画する地域づくり

（具体的施策） （担当：企画振興部、県民環境部、保健福祉部、経済労働部）

ア ボランティア活動、NPO活動など地域への参画の促進

イ NPOやボランティア組織の育成、支援

ウ 企業等による社会貢献活動の啓発・広報

エ 防犯活動、高齢者の見守り運動、子育て支援活動などの地域活動への、多様な年齢層の男女の参画の促進

オ 防災・減災対策における平常時からの男女共同参画の推進

◆重点目標（2）安心して子どもを育てられる環境整備

（現状）

- ・ 女性が子育ての負担感から子どもを産むことをあきらめたり、仕事を辞めたりしなければならない場合もあり、女性の生き方の選択に大きな影響を与えています。
- ・ 妊娠・出産は、女性の健康にとって大きな節目であり、地域において安心して子どもを産み育てることができるよう、妊娠期から子育て期まで、関係機関の連携による切れ目のない支援体制の構築が求められています。
- ・ 産後うつリスクも踏まえ、いわゆるワンオペ育児による負担軽減のためには、男性の家事・育児参画を促す必要があります。
- ・ 少子化が進行する中で、将来にわたる持続可能で多様性に富んだ活力のある社会を構築するためにも、社会全体で子育てを支える環境づくりが求められています。
- ・ 共働き世帯の増加に伴い、職場や地域において、妊婦や子育て、男性の家事・育児参画に関する理解を促す必要があります。
- ・ 県内民間事業所における育児休業取得率は、女性 88.6%、男性 42.1%（県労政雇用課「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」（令和7年10月））となっています。

○家庭内における育児・介護・家事の分担（無回答を除く）

項 目		H26	R 元	R 6
主として女性が受け持つ方がよい	女性	11.6%	8.8%	3.8%
	男性	21.2%	14.2%	10.1%
男女が共同して分担する方がよい	女性	81.9%	85.9%	71.9%
	男性	73.0%	71.6%	56.9%
主として男性が受け持つ方がよい	女性	0.2%	0.2%	0.7%
	男性	0.7%	0.6%	1.5%
その他・わからない	女性	6.3%	5.2%	12.9%
	男性	5.2%	13.6%	18.9%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する世論調査」（H26・R元年度）

愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6年度）

○育児・介護に対する社会による支援（無回答を除く）

項 目		H26	R 元	R 6
基本的に家族が行うべきである	女性	17.9%	16.6%	16.1%
	男性	28.3%	30.5%	34.1%
家族だけでは過重な負担がかかるので社会による積極的な支援が必要である	女性	74.4%	75.8%	67.1%
	男性	62.2%	60.0%	44.7%
その他・わからない	女性	7.7%	7.6%	16.8%
	男性	9.4%	9.6%	21.2%

資料：愛媛県「男女共同参画に関する世論調査」（H26 ・ R 元年度）

愛媛県「男女共同参画に関する意識調査」（R6 年度）

（課題）

- ・ 子育てに対する負担感やマイナスイメージを払拭するため、地域ぐるみで結婚や子育てを応援する気運を醸成し、結婚や出産の希望が叶う環境整備を図る必要があります。
- ・ 社会全体において、男女が協力して子育てや家事などの家庭的責任を担うことを前提とする必要があります。
- ・ 地域で子どもを育む環境づくり、幼児教育・保育サービス等の充実や子どもの健全育成のための施策を更に拡充する必要があります。
- ・ 働きながら子どもを安心して育てられる環境整備を行う必要があります。
- ・ 出産や子育てに伴う離転職の防止に向けた取組や、離職した人が再就職を希望する際の支援が求められています。
- ・ 次世代育成支援行動計画を着実に推進する必要があります。

施策の方向 ①育児を支援する環境の整備

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、教育委員会）

- ア 子育てに対するポジティブなイメージを醸成するため、様々な場面や世代におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けた意識啓発
- イ「ひめボス宣言事業所認証制度」による男性の育児休業取得の促進（再掲）
- ウ 夫婦が共同して家事・育児に取り組む「家事・育児シェア」の推進に向けた特設サイト「えひめスクラムプロジェクト」や SNS 等を活用した啓発、理解促進イベント等の開催（再掲）
- エ 男性向けの交流会や家事・育児スキルアップ講座の開催（再掲）
- オ 各家庭における家事・育児負担の実態調査の実施や、夫婦間のコミュニケーションツールとして活用できる啓発本の作成・配布（再掲）
- カ 市町及び県内に立地する乳児用おむつメーカーとの官民協働による第 2 子以降の出生世帯に対する約 1 年分の紙おむつ購入に係る経済的支援
- キ 官民協働による「子どもの愛顔応援ファンド」を活用したこども及び子育て世帯を支える施策の実施
- ク えひめ人口減少対策総合交付金による県・市町連携での結婚から出産、子育てに至る切れ目ない支援

- ケ 育児責任を担う者の就労希望や育児ニーズ等の調査を行い、保育需要を把握し、サービスの規模の拡充や不足面の改善などの施策を推進
- コ 保育士の確保及び多様な保育サービス（一時保育や休日保育など）への対応
- サ 病後児保育の推進
- シ 地域子育て支援センター事業を積極的に導入するとともに、市町保健センター等地域で子育て支援に携わる機関が相互に連携して情報交換等を行うなど、地域の子育て支援のネットワーク構築を推進
- ス 保育所への看護職の配置推進
- セ 保育士への子どもの健康管理、救急ケア等に関する研修等の実施
- ソ 障がい児保育体制の整備促進、保育士の研修と定数化
- タ 助産師、保健師、保育士、栄養士等の多職種が連携して行う妊娠、出産、育児不安の軽減に配慮した母子保健事業の推進
- チ 予防接種に関する普及啓発や情報提供の強化
- ツ 家庭内での乳幼児の不慮の事故防止の推進
- テ 育児不安の軽減等親子の健やかな心身の健康づくりを推進することにより児童虐待の予防への取組の強化
- ト 育児の援助を受けたい人で行いたい人が会員となって助け合う、市町が運営するファミリー・サポート・センターの設置を積極的に支援
- ナ 放課後児童クラブの設置促進や開設時間の延長などクラブの機能強化を支援
- ニ 小児救急医療体制の強化
- ヌ 県立施設における育児支援設備の整備促進
- ネ 三世代同居・近居等の促進に取り組む市町の事例の紹介等
- ノ 家庭教育を支援する講座・学習会の実施

施策の方向 ②就業継続・再就職の支援

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、経済労働部、公営企業管理局）

- ア 育児・介護休業制度等の普及・啓発や「ひめボス宣言事業所認証制度」の推進を通じた企業における仕事と家庭の両立支援の取組促進
- イ ワーク・ライフ・バランスの推進による就業継続の支援
- ウ ライフイベント等を機に離職、再就職を希望する女性等を対象としたデジタルスキルを習得するためのリスキリングプログラムの提供や確実な受講修了に向けた伴走支援及び県内企業とのマッチング支援（再掲）
- エ 医療機関に勤務する職員の乳幼児の保育を行う事業に対する支援
- オ 県立病院職員を対象とした院内保育所の運営
- カ 再就職のための職業訓練の実施
- キ 出産・育児に伴い退職した職員を再雇用する企業を積極的に支援
- ク 出産・育児・介護等の理由で離職した看護職員・介護職員等の再就業の促進

施策の方向 ③ひとり親家庭等の生活安定の確保

（具体的施策）（担当：総務部、保健福祉部、経済労働部）

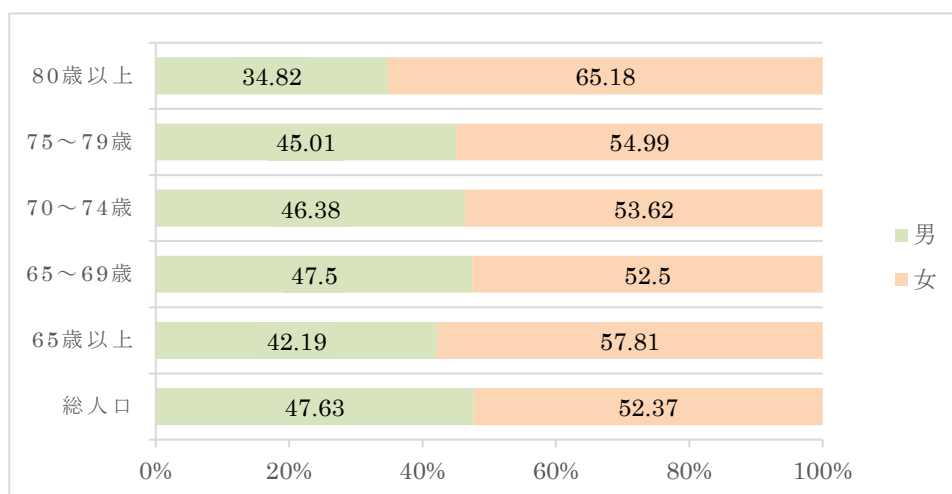
- ア 母子父子寡婦福祉資金制度の充実や児童扶養手当制度、医療費公費負担制度の実施
- イ 母子家庭の母等に対する職業訓練の実施のほか、資格取得のための給付金支給、母子家庭等就業・自立支援センターにおける就業相談、就業支援講習会等の実施
- ウ ひとり親家庭等に対する家庭生活支援員の派遣や相談等支援策の推進
- エ ひとり親家庭等への各種支援制度の積極的な周知
- オ 経済状況による進学機会の差が生じないような教育費の負担軽減の実施
- カ 非正規雇用を巡る問題への対応のため、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及等
- キ 配偶者等からの暴力の被害者に対する支援において、関係機関の連携強化と幅広いネットワークによる支援
- ク 複合的な課題を抱える生活困窮者の状況に応じた、包括的な支援とその自立を促進するための生活困窮者自立支援法に基づく支援
- ケ 若者の自立に向けた力を高める取組

◆重点目標（3）高齢者や障がい者等が共に輝いて暮らせる環境整備

（現状）

- ・ 本県の高齢化率は、令和7年4月現在34.00%で全国的にも高い水準にあり、今後も上昇が予測されています。
- ・ 家族の介護は、介護保険制度の導入によりある程度軽減されましたが、育児と同様に主に女性が担い、大きな負担となっています。一方で、男性は家事に不慣れなことや、地域とつながりが乏しいことも多く、孤立した介護生活となる場合があります。
- ・ 単身世帯が増加し、貧困など生活上の困難に直面する男女が増加しています。相対的貧困率(※)はほとんどの年齢層で女性の方が高く、特に高齢単身女性世帯や母子世帯で高いという特徴があります。
- ・ 障がい者については、障がいの重度化、重複化及び高齢化などにより、福祉サービスに対するニーズが多様化・高度化しています。

○県内高齢者の男女比率



資料：愛媛県長寿介護課「高齢者人口等統計表(令和7.4.1現在)」

(課題)

- ・ 家族の介護は男女が共に責任を担う必要があります。
- ・ 介護を必要とする高齢者や障がい者とその家族が安心して暮らせるような社会的な援助システムの整備が重要です。
- ・ 家族介護者の介護負担の軽減に向けた介護支援の充実や良質な介護基盤の構築が必要です。
- ・ 元気な高齢者は、自立し、生きがいをもって生活できるような条件整備が必要です。
- ・ 高齢者の経済状況には高齢期に至るまでの働き方やライフスタイルの影響が大きく、高齢者の貧困などの生活上の困難に対応するためには、様々な分野で男女共同参画を推進する必要があります。
- ・ 障がい者の自立した生活の支援や自立を容易にする社会基盤の整備が求められています。

施策の方向 ①高齢者や障がい者等の社会参画の促進

(具体的施策) (担当：企画振興部、観光スポーツ文化部、県民環境部、保健福祉部、経済労働部、土木部、公営企業管理局、教育委員会、警察本部)

ア シルバー人材センターの機能強化

イ シルバー人材センター事業周知のための普及啓発活動を支援

ウ 学校への幅広い地域住民の参画による地域学校協働活動の推進

エ ボランティア活動や住民参加型のサービス展開が容易に行われるような基盤整備(拠点・情報・学習環境等の整備)や助成

オ 社会参加活動を促進するための学習機会の提供

カ 障がい者に配慮した教育の充実・推進及び障がい者の適性と能力に応じた雇用の場の確保

キ 高齢者や障がい者の活動の場を広げるための道路、駅等のバリアフリー化の促進

ク 障がい者が社会生活に必要な各種の情報等を気軽に得られるようにするためのコミュニケーション確保対策の充実

ケ 障がい者の芸術文化活動やスポーツの振興

コ 様々な心身の特性や考え方を持つ全ての人々が、相互に理解を深めようとコミュニケーションをとり、支え合う「心のバリアフリー」の推進

サ 障がいのある男女それぞれのニーズに対応した地域生活支援体制整備及び自立・社会参加の促進

シ 障がい者の社会的・経済的自立を促進するための職業訓練の実施

ス 高齢者の見守り体制の整備

セ 外国人女性が言語、文化・価値観の違い、地域における孤立などの困難に加えて女性であることにより更に複合的な困難に置かれていることに留意し、情報提供や相談体制の整備

ソ 性的マイノリティに関すること、障がいがあること、外国人やルーツが外国であること、同和問題の当事者であること等を理由として困難な状況に置かれている人々や、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々について人権尊重の観点から人権教育や啓発活動の促進

施策の方向 ②高齢者や障がい者等を地域で支え合う環境づくり

(具体的施策) (担当：企画振興部、観光スポーツ文化部、県民環境部、保健福祉部、経済労働部、土木部、教育委員会)

ア 家族介護支援の推進

- イ 介護知識の普及啓発を促進するための各種介護講座の開講
- ウ 地域包括ケアシステム(※)の深化・推進
- エ 適切なリハビリテーション等の場の提供促進
- オ 高齢者の集える場所づくりの促進
- カ 介護保険関連施設の整備促進（地域住民の保健医療の向上や福祉の増進を包括的に支援する地域包括支援センター(※)の充実等）
- キ 地域における住宅政策に対応した高齢者向け有料賃貸住宅の整備促進
- ク 障害福祉サービスや地域生活支援事業など障がい者が地域の中で共に生活が送れるようにするための各種施策の充実
- ケ 障害児通所支援など障がいのある子どものための総合的療育体制の構築
- コ 地域の障がい者に対する相談支援体制の充実強化

(※) 相対的貧困率

平均的な生活水準を基に一定の割合の所得以下の状態にある人がどの程度いるかを示す指標であり、「等価可処分所得（収入から税・社会保険料を差し引き、社会保障給付を加えた額を、世帯の人数の平方根で割って調整した値。世帯構成員の所得水準を示す。）の中央値の 50%未満の所得の人口が全人口に占める割合」です。

(※) 地域包括ケアシステム

高齢者が可能な限り住み慣れた地域で、その有する能力に応じ、自立した生活を送ることができるよう、介護サービスや医療はもとより、住まい、生活支援・介護予防、そして社会参加までもが包括的に確保・提供される体制です。

(※) 地域包括支援センター

地域住民の保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的として、①介護予防マネジメント事業、②介護保険外のサービスも含む、高齢者や家族に対する総合相談・支援事業、③高齢者に対する虐待の防止、早期発見等の権利擁護事業、④支援困難事例への指導助言等を行う包括的・継続的ケアマネジメント支援事業等を地域において一体的に実施する役割を担う中核的機関です。

主要課題5 雇用等における男女共同参画の推進

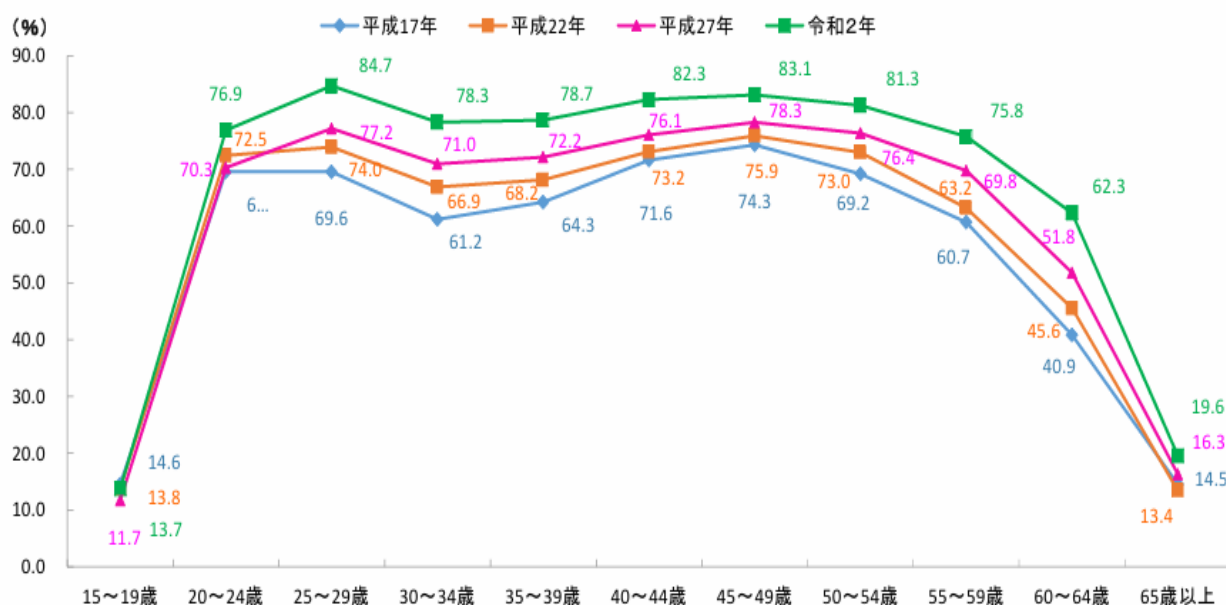
◆重点目標（1）男女均等な雇用環境の整備

（現状）

- ・ 本県の女性の雇用者は約 27 万 6 千人で、雇用者全体に占める割合は 47.8%（令和 4 年就業構造基本調査）となっています。
- ・ 急速な少子高齢化に伴う今後の生産年齢人口の減少を踏まえ、地域経済の活性化の観点からも働きたい人が性別に関わりなく、その能力を十分に発揮し活躍できる雇用環境の整備が重要ですが、出産、育児に伴う女性の離職のほか、男女を問わず介護等に伴う離職が課題となっています。
- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用、配置、昇進等における差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等を根絶する職場環境の整備が求められています。

○男女別労働力率

女性の年齢階級別労働力率の推移

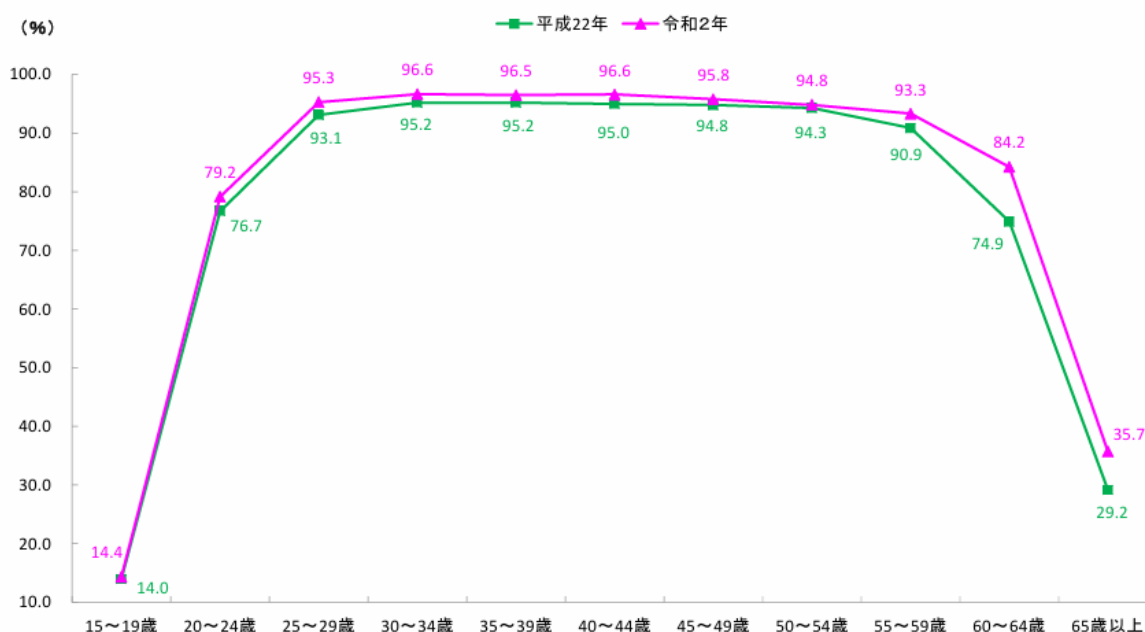


資料出所：「国勢調査」（令和2年）

女性の年齢階級別労働力率は、いわゆるM字型を描いているが、徐々にM字の底は上昇している。

資料出所：愛媛県的女性労働者の概況（令和7年10月時点）/愛媛労働局雇用環境・均等室

男性の年齢階級別労働力率の推移



資料出所:「国勢調査」(令和2年)

男性の年齢階級別労働力率は、10年前と比べ60～64歳が大きく増加している。

資料出所：愛媛県的女性労働者の概況（令和7年10月時点）/愛媛労働局雇用環境・均等室

（課題）

- ・ 女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て、介護、社会活動等を含む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し活躍できる社会を実現するためには、各人が希望する働き方を柔軟に選択できるよう雇用環境の整備が必要です。
- ・ 男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、事実上生じている男女労働者間の格差を解消する取組が必要であり、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等の根絶に向けた防止対策が求められています。そのため、男女雇用機会均等法を所管する愛媛労働局と連携を図りながら、施策を推進する必要があります。

施策の方向 ①雇用の分野における男女均等な機会や待遇の確保の推進

（具体的施策）（担当：企画振興部、保健福祉部、経済労働部）

- ア 男女雇用機会均等法や女性活躍推進法等の周知
- イ 的確な職業訓練の実施
- ウ 母性健康管理の促進と職場内での理解促進
- エ 採用、就業上の性別によらないキャリア形成の制約などの解消
- オ 愛媛労働局をはじめとする関係機関との連携

施策の方向 ②積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進

（具体的施策） （担当：企画振興部、経済労働部）

- ア 企業等における男女間格差の是正に向けた積極的改善措置に係る自主的な取組を支援
- イ 企業における女性労働者の能力発揮を促進するための積極的改善措置に係る自主的な取組を支援

施策の方向 ③ハラスメント防止対策の推進

（具体的施策） （担当：総務部、企画振興部、県民環境部、保健福祉部、経済労働部、議会事務局、教育委員会、警察本部）

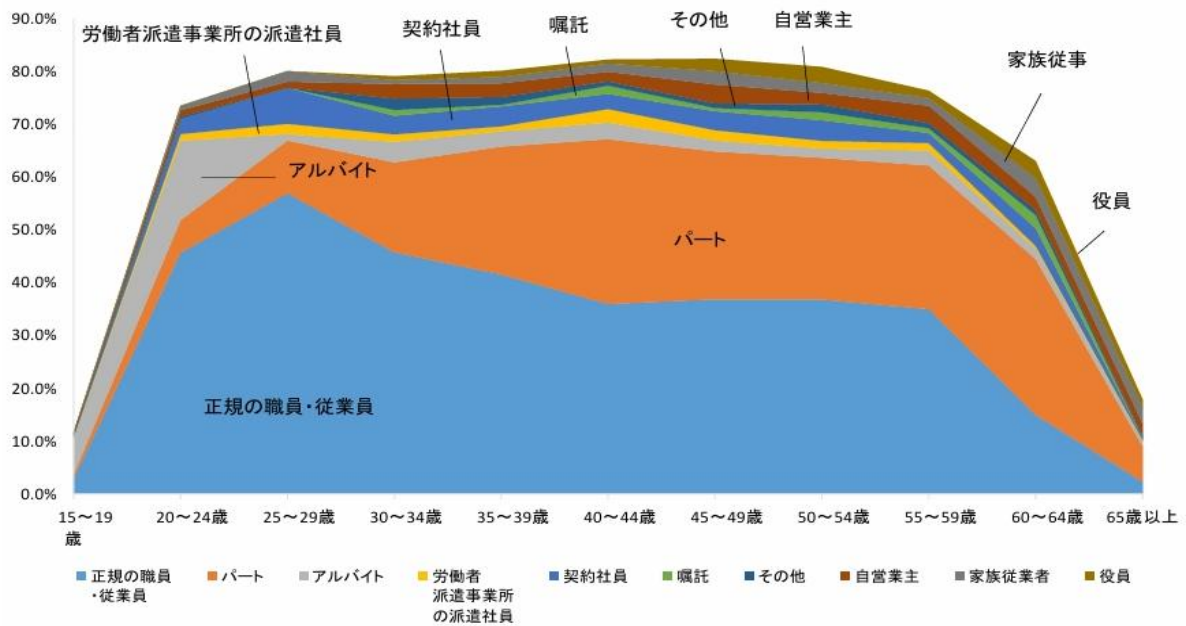
- ア セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど職業生活におけるハラスメント等の根絶に向けた啓発
- イ 企業や各種団体等が実施するハラスメント防止対策に係る自主的な取組を支援

◆重点目標（2）職業生活における女性の活躍推進

（現状）

- ・ 女性活躍推進法等に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援策等の取組により、いわゆる「M字カーブ問題」(※)はほぼ解消に向かっていますが、女性の正規雇用率が20代後半にピークを迎えた後、30代以降の出産・子育て世代で急激に低下する「L字カーブ」(※)が男女間の賃金格差の要因の一つであるとされています。
- ・ 団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年には医療と介護の複合ニーズを有する85歳以上人口の増加が見込まれます。また、医療・介護現場における人材不足が深刻化しており、仕事をしながら家族の介護を行う「ビジネスケアラー」や、男女を問わず介護により離職を余儀なくされるケースも増加しています。
- ・ パートタイム労働、派遣労働、在宅就業など労働者の就業形態が多様化しており、愛媛県でも女性の非正規雇用者が半数を超えています。（就業構造基本調査（H29→R4）：男性 18.9%→19.2% 女性 54.7%→51.6%）
- ・ 女性活躍の推進において、人的資本経営や健康経営、エンゲージメント向上といった人材に注目し、中長期的な企業価値向上につなげる経営への関心が高まっています。

女性の年齢各級別非正規雇用者比率(愛媛県)



正規の職員・従業員は25～29歳をピークに減少するが、非正規雇用者の割合は、年齢が高くなるにつれて増加している。

資料出所：愛媛県の女性労働者の概況（令和7年10月時点）/愛媛労働局雇用環境・均等室

(課題)

- それぞれの就業形態に対応した雇用管理の改善や育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、短日数勤務、テレワーク等多様な働き方を可能とする労働環境の整備のために、職業紹介や労働条件の確保等を所管する愛媛労働局等関係機関と連携を図る必要があります。
- 育児や介護等により退職した女性の再就職や、起業を希望する女性の支援など、女性のチャレンジ支援が求められています。
- 女性の活躍には、男性の意識改革や長時間労働を是とする職場環境の見直しが不可欠であり、性別にかかわらず仕事と家庭生活が両立できる環境整備とともに、女性の更なる登用が求められています。
- 女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大、男女間の格差是正に加え、女性のキャリア形成を促進するための支援や、安心して働き続けられる職場環境づくりに向けた職場風土の改善などが求められています。

施策の方向 ①管理職登用やリーダー育成など企業等における女性活躍推進に向けた取組の促進

(具体的施策) (担当：企画振興部、経済労働部)

- ア 「ひめボス宣言事業所認証制度」の推進による、女性の活躍推進に向けた企業の取組促進に係る支援や、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定推進
- イ 企業等における女性リーダーや女性の就労継続に向けた様々なロールモデル人材育成等に係る先進

事例の横展開

- ウ 「えひめ女性活躍推進協議会」、地域の経済団体、NPO、男女共同参画センターなど多様な主体による連携体制の構築や地域実情を踏まえた取組の支援
- エ 女性活躍推進に向けたセミナー等人材育成の実施

施策の方向 ②男性の意識と職場風土の改革

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、経済労働部）

- ア 「ひめボス宣言事業所認証制度」の推進による長時間労働の是正、男性の育児休業取得促進、柔軟な働き方の導入など性別にかかわらず仕事と家庭生活の両立ができる環境整備への支援
- イ 夫婦が共同して家事・育児に取り組む「家事・育児シェア」の考え方の定着を図るための、男性向けの交流会や家事・育児スキルアップ講座の開催、親・祖父母・上司世代などを含めた社会全体の意識変容を促す啓発
- ウ 人的資本経営や健康経営、エンゲージメント向上に資する企業経営者向けセミナー等の開催
- エ 専業主婦世帯の夫を含めた男性の育児休業取得促進のための休暇取得促進のほか、男女を問わず介護離職を防止するための休暇制度等の周知や制度を利用しやすい職場づくりに向けた啓発
- オ 育児・介護休業制度等の利用者への不利益取扱の禁止やハラスメント防止の周知のほか、家庭生活における育児や介護等の制約が無くなった段階においての復帰支援等の取組の推進
- カ 「えひめ女性活躍推進協議会」、地域の経済団体、NPO、男女共同参画センターなど多様な主体の連携による啓発

施策の方向 ③起業やリスクリング、テクノロジー利活用等の女性のチャレンジ支援

（具体的施策） （担当：企画振興部、保健福祉部、経済労働部）

- ア 女性創業経営支援として女性創業サロンの設置
- イ 起業に関する資金支援
- ウ ライフイベント等を機に離職し、再就職を希望する女性等を対象としたデジタルスキルを習得するためのリスクリングプログラムの提供や確実な受講修了に向けた伴走支援及び県内企業とのマッチング支援（再掲）
- エ 働く女性同士が悩みやノウハウを共有するとともに、ロールモデルとの出会いの場を提供するなど、ネットワーク構築に向けた支援等、意欲と能力に応じて様々な分野に積極的に参画していくことを可能とする機会の提供の推進（再掲）

施策の方向 ④情報の収集、提供及び啓発活動

（具体的施策） （担当：企画振興部、経済労働部）

- ア 世論調査など各種調査を通じた県民意識や企業等の状況把握
- イ 男女共同参画社会づくりのための中核的活動拠点である男女共同参画センターにおける啓発講座、研究及びホームページやSNSを活用した情報提供等
- ウ 若い世代にも受け入れやすいSNS等（子育てアプリ等）を活用した情報発信のほか、女性活躍のための分野横断的な情報の総合的な発信提供等

(※) 「M字カーブ問題」

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）について、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描いていたことが知られています。近年、M字カーブは浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇、M字の谷となる期間も短くなり、解消されつつあります。

(※) L字カーブ問題

女性の年代別正規雇用者率において、20代後半の正規雇用率が約50%超でピークに達した後、30代以降の出産・子育て世代で急激に低下するものの、女性労働力率のM字カーブは解消されつつあることから、出産・子育て期に正社員からパート等の非正規に転換する女性が多い現状を示しており、このことが男女間の賃金格差の要因の一つであるとされています。

◆重点目標（3）農林水産業における男女共同参画の促進

（現状）

- ・ 農林水産業を支え、発展させていくうえで、女性は重要な役割を果たしているものの、方針決定過程への参画は十分ではなく、女性が活躍できる環境づくりが求められています。
- ・ 農業協同組合役員の女性は、増加して44人（令和7年7月現在）になり森林組合役員数は2人（令和7年12月現在）です。また、農業委員会における農業委員等に、複数の女性を登用したのは14委員会（令和7年12月現在）になりました。
- ・ 家族経営協定（※）締結数は、令和2年は1,178戸でしたが、令和7年4月現在では1,188戸に増加し、中国四国1位です。

○農林水産業における女性の登用状況と家族経営協定締結数

項 目	H27	R 2	R 7
農業協同組合役員数に占める女性の割合	7.0%	9.3%	12.6%
漁業協同組合役員数に占める女性の割合	0.5%	0.7%	4.9%
森林組合役員数に占める女性の割合	0%	0.5%	0.92%
家族経営協定締結数	1,105 戸	1,178 戸	1,188 戸

資料：愛媛県農林水産部調

（課題）

- ・ 方針決定過程への女性の参画を促進し、女性の意見が生産や経営の場に反映されるよう、意識改革と条件整備を更に積極的に進める必要があります。
- ・ 農山漁村におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の配慮や女性リーダー育成に向けた支援活動等を通して、固定的な性別役割分担意識の解消や慣行の是正、女性が活躍できる環境づくりと意識改革を促す必要があります。

施策の方向 ①方針決定過程等への女性参画の推進

（具体的施策） （担当・農林水産部）

- ア 農業委員への女性登用の促進
- イ 農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等における女性の役員への登用や正組合員としての加入の促進
- ウ 「地域計画」に係る協議の場への女性の参画を推進

施策の方向 ②女性が活躍できる環境づくりと意識改革

（具体的施策） （担当：企画振興部、農林水産部）

- ア ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に配慮した家族経営協定の推進
- イ 地域をリードできる女性農業経営者の育成に向けた支援活動
- ウ 女性が活躍しやすい環境の整備やつながりの推進
- エ 地域における男女共同参画の推進体制の充実強化

(※) 家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族の一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている家族みんなが話し合って農業経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営委譲等、家族相互のルールを文書にして取り決めるものです。

VII 推進体制

1 男女共同参画推進条例の適切な施行

- ・ 男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえた愛媛県男女共同参画推進条例に基づき、県内の状況に配慮しつつ、適切な男女共同参画行政の推進を図るとともに、わかりやすい普及啓発や課題解決型の実践活動を通じた県民等との連携と協力のもとに、男女共同参画社会の早期実現を目指します。
- ・ 愛媛県男女共同参画推進委員制度の運用により、県の施策についての苦情の適切な処理や、性別による差別的取扱い等の人権侵害が生じた場合の救済を図ります。
- ・ 県庁の推進体制である「愛媛県男女共同参画推進本部」の下に女性活躍推進部会を設置し、女性活躍推進法の趣旨を踏まえた女性活躍推進を、男女共同参画社会づくりと一体的に推進します。

2 市町、関係機関、民間団体、事業者等との連携強化

- ・ 情報の提供や技術的な助言など必要な措置を通じ、市町の主体的な取組を積極的に支援し、協働して各地域における男女共同参画社会づくりを推進します。
- ・ 県、市町間で情報交換や意見交換を行う機会を確保します。
- ・ 民間の各種団体等で構成される「男女共同参画社会づくり推進県民会議」を主体として県民大会を開催します。
- ・ 男女共同参画社会の実現に向けて活動している民間団体等への情報提供等の支援に努めます。
- ・ 県内の経済団体等を中心に平成26年8月に設立した「えひめ女性活躍推進協議会」（事務局：愛媛県法人会連合会）を、女性活躍推進法第23条に規定する協議会に位置付け、女性活躍のための地域ぐるみの取組を推進します。
- ・ 男女共同参画社会づくり及び女性活躍を強力に推進するため、えひめ女性活躍推進協議会や愛媛労働局、大学等との連携を強化します。
- ・ 令和6年4月5日、県内6経済団体と県・労働局による「少子化・人口減少に立ち向かう連携共同宣言」を実施し、個人の意思を尊重した上で、愛媛で就職し、出会い、結婚・出産の希望をかなえ、安心して子育てを行い、仕事と家庭の両立や女性活躍が当たり前となる環境を整えていくことを目指し、経済団体と行政が相互に連携・協働して、取組を進めることを宣言しました。

3 拠点施設の充実、機能強化

- ・ 「男女共同参画センター」は、関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点として、男女共同参画社会の実現に向けた以下の取組を実施します。
 - ①地域の課題及びニーズの把握
 - ②男女共同参画の推進に向けた情報発信、広報、啓発活動や地域課題解決に資する講座・研修の実施
 - ③地域の課題解決のための企画立案等への参画
 - ④地域住民からの各種相談対応
 - ⑤地域の経済団体、企業、自治会、NPO、相談支援機関等様々な関係者との連携
- ・ 「男女共同参画センター」は、各地の男女共同参画センター等を速やかにかつ強力に支援する「センターオブセンターズ」として設立された独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）と密接に連携し、地域の実情に応じた男女共同参画社会の形成促進に努めます。
- ・ 「男女共同参画センター」においては、性別や就業の有無に関わりなく、あらゆる人々が利用しやすいように機能の充実を図ります。

- ・ 県の拠点施設である「男女共同参画センター」と「新居浜市立女性総合センター（新居浜ウイメンズプラザ）」（新居浜市）や「松山市男女共同参画推進センター（コムズ）」（松山市）等、市町の男女共同参画関連施設とのネットワーク化を推進します。
- ・ 調査研究、情報発信機能の充実に努めます。
- ・ 「男女共同参画センター」は、地域の女性活躍に必要な人材発掘・育成及び防災力の拠点として、地域と密に連携し、女性人材の育成とネットワーク化、先進的な取組事例の共有及び情報発信など機能強化を図ります。

4 計画の進行管理、公表

- ・ 目標ごとにできる限り目標数値を設定することにより、現状や施策の推進状況をわかりやすく示し、計画の着実な推進を図ります。
- ・ 県庁の推進体制である「愛媛県男女共同参画推進本部」を活用し、毎年度の進捗状況について進行管理を行い、全庁で総合的・計画的に推進します。
- ・ 「愛媛県男女共同参画会議」は、男女共同参画の推進に関する施策や重要事項を審議するとともに、施策の実施の状況について必要に応じて調査します。
- ・ 男女共同参画に関する年次報告書を作成し、公表します。
- ・ E B P M（証拠に基づく政策立案）の観点から、施策の実施状況を点検・評価し、その結果を次年度以降の取組に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（P D C Aサイクル）を確立します。

VIII 数値目標

主要課題	重点目標・項目	目標数値		備考 (関連計画)
		現状値 R7年度実績	目標値 (R12年度)	
1 男女の人権 の尊重	重点目標（1）ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶			
	女性の犯罪被害防止講習の実施回数	126回	50回	
	重点目標（3）生涯を通じた男女の健康支援			
	特定健康診査実施率	56.7% (R6年度)	70% (R11年度)	第4期愛媛県医療費適正化計画（R6～R11）
	こども家庭センター設置市町数	15市町	20市町 (R8年度)	愛媛県こども計画 (R7～R11)
	プレコンセプションケアに取り組む企業数	5社	累計30社 (R8年度)	愛媛県こども計画 (R7～R11)
	重点目標（4）男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備			
	ひとり親家庭の就業率	91.5%	94%以上 (R8年度)	愛媛県総合計画～未来につなぐえひめチャレンジプラン～（R5～R8）
	ひとり親家庭学習支援ボランティア実施市町数	5市町	10市町 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	配偶者暴力相談支援センターへの相談件数	766件	1,000件 (R11年度)	愛媛県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等並びに困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本計画（R6～R10）
2 男女共同参 画の視点に 立った意識 の改革	重点目標（1）男女共同参画の視点に立った男女双方の意識改革と実践			
	男女の地位が平等と感じる人の割合 （「平等になっている」及び「どちらかといえばどちらかの性が優遇されている」と感じる人の割合の合計）	68.8%	85%	
	重点目標（2）男女共同参画の視点に立った学びの推進			
	県立高校生の保育・介護体験活動への参加率	53.3%	60%	
3 意思決定の 場への女性 の参画拡大	ライフデザインの作成に積極的になった人の割合	96.8%	100%	
	重点目標（1）行政・民間部門等における女性の参画拡大			
	審議会等における女性委員の割合	39.4%	45%以上	
	県職員（知事部局等※）の女性役付職員（係長級以上）の割合	21.3% (R6年度)	27%	愛媛県職員愛顔の子育て・女性活躍サポートプラン（愛媛県特定事業主行動計画）
	県職員（知事部局等※）の女性管理職（課長級以上）の割合	13.1% (R6年度)	18%	愛媛県職員愛顔の子育て・女性活躍サポートプラン（愛媛県特定事業主行動計画）
	重点目標（3）防災・復興への取組及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進			
	消防団員における女性の割合	3.8%	10%目標としつつ 当面5%	第6次男女共同参画基本計画（内閣府）
	防災士における女性の割合	26.4%	33% (R12年度)	えひめ震災対策アクションプラン（R8～R17）※改定作業中

主要課題	重点目標・項目	目標数値		備考 (関連計画)
		現状値 R7年度実績	目標値 (R12年度)	
4 家庭生活と 仕事、地域 活動が両立 する環境 整備	重点目標（１）男女が共に参画する家庭・職場・地域づくり			
	えひめ家庭教育サポート企業連携事業協定締結企業数	104社	135社	愛媛県生涯学習推進計画（第六次・R8～）
	県職員（知事部局等※）の育児休業を取得した男性職員の割合	108.1% (R6年度)	100% (令和11年度)	愛媛県職員愛顔の子育て・女性活躍サポートプラン（愛媛県特定事業主行動計画）
	県職員（知事部局等※）の育児休業を２週間以上取得した男性職員の割合	75.7% (R6年度)	85% (R11年度)	愛媛県職員愛顔の子育て・女性活躍サポートプラン（愛媛県特定事業主行動計画）
	仕事と生活の調和の実現が図られていると感じる人の割合	40.8%	向上	愛媛県こども計画（R7～R11）
	LINE版愛顔の子育て応援サイト「きらきらナビ」の男性利用者割合	21.3%	20% (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11） ※「愛顔の子育て応援アプリ」は、R6.9.30で運用終了。
	愛媛ボランティアネット会員登録数	5,401会員	5,100会員 (R8年度)	愛媛県総合計画～未来につなぐえひめチャレンジプラン～（R5～R8）
4 家庭生活と 仕事、地域 活動が両立 する環境 整備	重点目標（２）安心して子どもを育てられる環境整備			
	「えひめのびのび子育て応援隊」登録店舗数	1,975件	2,400件 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	子どもの愛顔応援ファンドを活用してサポートした子どもや親の年間人数	5,154人 (R6年度)	1万人	
	家庭教育を支援する講座・学習会の開催回数	446回	420回 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	勤務保育士数（新配置基準に沿った保育を実施するための必要数）	6,036人	7,000人 (R11年度)	愛媛県総合計画～未来につなぐえひめチャレンジプラン～（R5～R8）
	待機児童数	0人	0人	愛媛県こども計画（R7～R11）
	地域子育て支援拠点施設設置箇所数	47箇所	93箇所	愛媛県こども計画（R7～R11）
	放課後児童クラブ登録児童数	16,165人	16,700人 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	病児・病後児保育の延べ利用人数	16,235人	20,980人 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	ファミリー・サポート・センターの設置箇所数	12箇所	13箇所 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	認定こども園の認可・認定数	134箇所	157箇所 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	子育て短期支援（ショートステイ）	10市町	19市町 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	重点目標（３）高齢者や障がい者等が共に輝いて暮らせる環境整備			
	短期入所サービス	576,090日	650,301日 (R12年度)	高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画（R6～R8）
	認知症サポーター養成数	218,538人	219,000人 (R8年度)	高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画（R6～R8）
	民間企業における障がい者雇用率	2.58%	2.7% (R8年度)	愛媛県総合計画～未来につなぐえひめチャレンジプラン～（R5～R8）
	バリアフリー化に配慮した県営住宅戸数割合	93.1%	100.0% (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）

主要課題	重点目標・項目	目標数値		備考 (関連計画)
		現状値 R7年度実績	目標値 (R12年度)	
5 雇用等における男女共同参画の推進	重点目標（１）男女均等な雇用環境の整備			
	ひめボス宣言事業所認証制度認証件数	966社	1,650社	
	重点目標（２）職業生活における女性の活躍推進			
	女性の平均勤続年数	10.8年	12.0年 (R11年度)	愛媛県こども計画（R7～R11）
	育児休業取得率	男性 42.1% 女性 88.6%	男性 80% 女性 91.7% (R8年度)	愛媛県総合計画～未来につなぐえひめチャレンジプラン～（R5～R8）
	25歳から44歳までの女性の就業率	77.9% (R2年度)	82.0%	
	県が関与したデジタル分野のリスキリング講座を受講した女性の数	137人	400人 (R9年度)	あたらしい愛媛の未来を切り拓くDX実行プラン 愛媛県ものづくり産業・サービス産業振興指針
	重点目標（３）農林水産業における男女共同参画の促進			
	農業委員及び農地利用最適化推進委員会における女性の登用	14委員会	複数の委員 登用 20委員会	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針
	農業協同組合の役員に占める女性の割合	12.6%	20%	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針
	女性役員を登用している森林組合等の認定林業事業体の割合	43.3%	45%	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針
	漁業協同組合の正組合員に占める女性正組合員の割合	4.9% (R6年度)	4.9%	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針
	認定農業者に占める女性の割合	9.0% (R6年度)	10%	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針
	家族経営協定締結数	1,188戸 (R6年度)	1,200戸	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針
	県林業研究グループ連絡協議会の会員に占める女性の割合	17.7%	17%	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針
	一次産業女子メンバー数	176名	230名	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針
	認定新規就農者に占める女性の割合	19.8% (R6年度)	24%	愛媛県農山漁村における男女共同参画に関する方針

※ 知事部局及び諸局（教育委員会を除く）

資 料

男女共同参画社会基本法

発令　　：平成 11 年 6 月 23 日号外法律第 78 号

最終改正：令和 7 年 6 月 27 日号外法律第 80 号

改正内容：令和 7 年 6 月 27 日号外法律第 80 号[令和 8 年 4 月 1 日]

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による

差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(独立行政法人男女共同参画機構の役割)

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、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と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共

同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(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(次項において「男女共同参画センター」という。)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。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、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を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

(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に努めるものとする。

(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に努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第十九条 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に努めるものとする。

(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に努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則

(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、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関わらず、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。

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法（昭和二十四年法律第百二十七号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成十一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〔平成十三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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関わらず、その日に満了する。

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

(別に定める経過措置)

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

附 則〔平成十一年一二月二二日法律第一六〇号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。〔後略〕

附 則〔令和七年六月二七日法律第八〇号〕

(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日〔令和八年四月一日〕から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

発令 平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号

最終改正：令和 7 年 6 月 11 日号外法律第 63 号

改正内容：令和 7 年 6 月 11 日号外法律第 63 号[令和 8 年 4 月 1 日]

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 雑則（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。

(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、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策について

の計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九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。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 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。）であつて、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 一般事業主であつて、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。

(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。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

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

(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。

(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。

(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。

(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（一般事業主であつて、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つて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくな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つた場合について、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。

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。

（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。

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、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）を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、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、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、又はその変更をしたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 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 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異
- 二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合
- 三 前二号に掲げるもののほか、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
- 四 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 前項第一号及び第二号に掲げる情報
- 二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

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うち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条 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 その任用する職員の男女の給与の額の差異
- 二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 三 前二号に掲げるもののほか、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
- 四 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 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。

（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。

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

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

(啓発活動)

第二十五条 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、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 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。

(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ついて協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 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。

(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。

第五章 雑則

(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。

(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ったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、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。

(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。

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ときは、当該違反行為をした者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

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 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、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とき。
- 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ったとき。
- 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とき。

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、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。）の規定に違反したとき。
- 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とき。
- 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、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。
- 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とき。

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。

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。

附 則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條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、前項の規定に関わらず、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、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定に関わらず、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、第一項の規定に関わらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

(社会保険労務士法の一部改正)

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

〔次のよう略〕

(内閣府設置法の一部改正)

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

〔次のよう略〕

附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

(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・三 〔略〕

四 〔前略〕附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並

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

五 〔略〕

（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つては、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。

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

一 〔前略〕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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

（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して必要な経過措置は、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〔令和四年三月三十一日法律第一二号抄〕

（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 〔前略〕附則第二十八条の規定 公布の日

二 〔略〕

三 〔前略〕附則〔中略〕第二十四条〔中略〕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。

〔令和四年六月一七日法律第六八号抄〕

（罰則の適用等に関する経過措置）

第四百四十一条 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〔刑法等の一部を改正する法律＝令和四年六月法律第六七号〕施行日〔令和七年六月一日〕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 第五百九条の規定 公布の日

二 〔略〕

附 則〔令和七年六月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。

〔令和八年二月政令一七号により、令和八・一〇・一から施行〕

一 〔前略〕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〔中略〕並びに附則〔中略〕第七条、第八条の二〔中略〕の規定 公布の日

二 〔前略〕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〔中略〕 令和八年四月一日

(女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置)

第六条 第四条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（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して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第八条 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それぞれの法律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。

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関係を有する者の言動であつて、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。

愛媛県男女共同参画推進条例

平成 14 年 3 月 26 日 条例第 10 号
改正 平成 16 年 12 月 24 日 条例第 47 号

愛媛県男女共同参画推進条例を次のように公布する。

愛媛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 16 条）

第 3 章 男女共同参画を推進するための体制（第 17 条—第 23 条）

第 4 章 苦情等の処理（第 24 条・第 25 条）

第 5 章 愛媛県男女共同参画会議（第 26 条）

第 6 章 雑則（第 27 条）

附則

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、国際社会の取組と連動して、男女平等の実現に向けて法制度の整備を中心とした各種の取組がなされてきた。

愛媛県においても、国際社会や国内の動向を踏まえつつ、女性の地位向上と社会参加の促進に向けた様々な取組が進められてきたが、性別による固定的及び差別的な役割分担意識やそれに基づく慣行は、依然として社会に根強く残っており、性に起因する暴力や不利益な取扱いなど男女平等の実現を阻む多くの課題が各分野に存在している。

一方、少子高齢化の急速な進展などの社会環境の大きな変化に対応し、豊かで活力ある社会を築いていくためには、男女が、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮して、社会のあらゆる分野に対等な構成員として参画し、共に責任を分かち合う男女共同参画社会を実現することが重要かつ緊急の課題となっている。

このため、男女の人権が共に尊重される社会づくりを基礎として、性別による役割分担意識の解消を図り、併せてそれに基づく社会慣行を是正するとともに、政策又は方針の決定過程に共同して参画する機会の拡大や家庭生活における活動とその他の活動との両立の支援などの取組を総合的かつ計画的に進めていく必要がある。

このような現状にかんがみ、男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、農林水産業の従事者が多いことなどの愛媛県の地域特性に配慮しつつ、県民、事業者、市町及び国との連携と協働の下に、男女共同参画社会の早期の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本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し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この条例において、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、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において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 他の者に対し、その意に反する性的な言動をとることにより当該者の生活、教育、就業等における環境を害すること又は性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 夫婦間、恋愛関係にある男女間その他親密な関係にある男女間で行われる暴力的行為(身体的な苦痛又は著しい精神的な苦痛を与える行為をいう。以下同じ。)をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的にも間接的にも性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別による固定的な役割分担意識にとらわれず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、推進されなければならない。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、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がないように配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、県その他の団体における施策又は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、推進されなければならない。
- 4 男女共同参画は、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責務を円滑に果たし、かつ、当該活動と家庭以外の職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動とを両立して行うことができるようにすることを旨として、推進されなければならない。
- 5 男女共同参画は、経済活動の分野において、男女が均等な就業環境の下で、労働、生産、経営等に協働して取り組むことを旨として、推進されなければならない。
- 6 男女共同参画は、学校教育及び生涯にわたる社会教育の分野において、主体的に学び、考え、及び行動することのできる自立の精神と男女平等の意識が育まれることを旨として、推進されなければならない。
- 7 男女共同参画は、生涯にわたる妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されること及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、推進されなければならない。
- 8 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、男女共同参画は、広く世界に向けた視野に立って推進されなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、前条に定める基本理念(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、及び実施する責務を有する。

- 2 県は、男女共同参画の推進に関する施策について、県民、事業者、市町及び国と相互に連携して取り組むよう努めるものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、家庭、職域、学校、地域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積極的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、男女が職域における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる就業環境を整備するよう努めなければならない。

- 2 事業者は、事業活動において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。
- 3 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害等の禁止)

第7条 何人も、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由として直接的にも間接的にも差別的な取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 3 何人も、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、ドメスティック・バイオレンスを始めとする男女共同参画を阻害する暴力的行為を行ってはならない。
- 4 県は、前3項の規定に違反する行為による被害を受けた者に対し、必要に応じた支援を行うものとする。

(情報の公表に際しての留意)

第8条 何人も、情報を公表するに当たっては、性別による差別若しくは固定的な役割分担又は異性に対する暴力的行為を助長し、又は連想させる表現を行わないよう努めなければならない。

- 2 何人も、不特定多数の者に表示する情報において過度の性的な表現を行わ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

(基本計画)

第9条 知事は、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推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
 - (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を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ、広く県民の意見を聴くとともに、愛媛県男女共同参画会議に諮問するものとする。
- 4 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。
- 5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(積極的改善措置)

第10条 県は、県民、事業者及び市町が積極的改善措置を講ずるために必要な情報の提供、相談、助言その他の支援を行うものとする。

- 2 県は、審議会等の附属機関その他これに準ずるものの構成員を委嘱し、又は任命する場合は、積極的改善措置を講ずることにより男女の構成員数の均衡を図るよう努めるものとする。

(農林水産業等の分野における環境整備)

第 11 条 県は、農林水産業及び自営の商工業等の分野において、男女が主体的に能力を十分に発揮し、対等な構成員として経営その他方針の立案及び決定の場に参画する機会が確保される社会を実現するため、家庭、職域及び地域における性別による固定的な役割分担意識の解消その他の必要な環境整備を行うものとする。

(調査研究)

第 12 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な調査研究を行うものとする。

(広報活動及び教育分野における措置)

第 13 条 県は、広報活動等の充実により、男女共同

画に関する県民及び事業者その他の民間の団体（以下「県民等」という。）の関心と理解を深めるよう努めるとともに、学校教育及び社会教育の分野において、男女共同参画を推進するために必要な措置を講ずるものとする。

(県民等に対する支援)

第 14 条 県は、県民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第 15 条 県は、男女共同参画社会の実現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、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(年次報告)

第 16 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実施の状況を明らかにした報告書を作成し、及び公表するものとする。

第 3 章 男女共同参画を推進するための体制

(財政上の措置等)

第 17 条 県は、男女共同参画を推進するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(総合的な拠点施設の設置)

第 18 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに県民等及び市町による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設を設置するものとする。

(県と市町との協働)

第 19 条 県は、市町が行う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ものとする。

2 県は、市町に対し、県と協働して男女共同参画の推進に関する施策を実施すること及び県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力することを求めるものとする。

(事業者からの報告等)

第 20 条 知事は、男女共同参画の推進に関し必要があると認める場合は、事業者に対し、男女共同参画の状況その他の必要な事項について報告を求めることができる。

2 知事は、前項の報告により把握した男女共同参画の状況その他の事項を取りまとめ、公表することができる。

3 知事は、第 1 項の報告に基づき、事業者に対し、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずることができる。

(県民等からの意見の申出)

第 21 条 県民等は、男女共同参画の推進に必要な事項に関し、知事に対し、意見を申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けた場合において、必要があると認めるときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進週間)

第 22 条 男女共同参画の推進について、県民等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、男女共同参画推進週間を設ける。

2 男女共同参画推進週間は、6 月 17 日から 23 日までとする。

(推進体制の整備)

第 23 条 第 17 条から前条までに定めるもののほか、県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するために必要な推進体制を整備するものとする。

第 4 章 苦情等の処理

(愛媛県男女共同参画推進委員)

第 24 条 県民等からの次条第 1 項の申出を適切かつ迅速に処理するため、愛媛県男女共同参画推進委員（以下「推進委員」という。）を置く。

2 推進委員の数は、3 人以内とする。

3 推進委員は、男女共同参画の推進に関し識見を有する者のうちから、知事が委嘱する。

4 推進委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の推進委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 知事は、推進委員が次の各号のいずれかに該当する場合を除き、その意に反して罷免することができない。

(1) 心身の故障のため職務の執行ができないと認めるとき。

(2) 職務上の義務違反その他推進委員たるに適しない非行があると認めるとき。

6 第 2 項から前項までに定めるもののほか、推進委員に関し必要な事項は、知事が定める。

(苦情及び人権侵害の申出)

第 25 条 県民等は、次に掲げる場合には、推進委員にその旨及び改善すべきとする事項を申し出ることができる。

(1) 県が実施する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（以下「県の施策」という。）について苦情がある場合

(2) 性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害が生じた場合

2 推進委員は、前項の申出があった場合は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める事務を行う。

(1) 前項第 1 号に掲げる場合における申出があったとき 必要に応じて、県の施策を行う機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置をとるよう勧告等を行うこと。

(2) 前項第 2 号に掲げる場合における申出があったとき 必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うこと。

3 前項第 1 号の勧告等を受けた機関は、当該勧告等に適切かつ迅速に対応するとともに、その状況を速やかに推進委員に報告するものとする。

4 推進委員は、第 2 項第 2 号の助言、是正の要望等を行った関係者に対し、当該助言、是正の要望等

への対応の状況について報告を求めることができる。

- 5 推進委員は、第2項に規定する事務の処理の状況及び前2項の規定により報告を受けた対応の状況について、必要に応じて関係する県の機関その他の機関に通知するとともに、個人に関する情報の保護に十分配慮した上で、公表するものとする。

第5章 愛媛県男女共同参画会議

第26条 男女共同参画の推進に関し、次に掲げる事務を行わせるため、愛媛県男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）を置く。

- (1) 男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な政策及び重要事項を審議すること。
- (2) 男女共同参画の推進に関する施策の実施の状況について、必要に応じて、調査し、及び知事に意見を述べること。

2 参画会議は、委員21人以内で組織する。

3 委員は、男女共同参画の推進に関し学識経験のある者その他適当と認める者のうちから、知事が委嘱し、又は任命する。

4 第24条第4項の規定は、委員について準用する。

5 第2項から前項までに定めるもののほか、参画会議の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

第6章 雑則

(委任)

第27条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第4章の規定は、同年10月1日から施行する。

附 則（平成16年12月24日条例第47号抄）

(施行期日)

- 1 この条例は、平成17年1月16日から施行する。（後略）

愛媛県男女共同参画推進条例施行規則

平成 14 年 3 月 29 日規則第 14 号
改正 平成 14 年 10 月 1 日規則第 61 号
改正 平成 15 年 4 月 1 日規則第 39 号
改正 平成 19 年 4 月 1 日規則第 22 号
改正 平成 25 年 4 月 1 日規則第 37 号
改正 平成 27 年 4 月 1 日規則第 27 号
改正 令和 2 年 3 月 31 日規則第 26 号

愛媛県男女共同参画推進条例施行規則を次のように定める。

愛媛県男女共同参画推進条例施行規則

(趣旨)

第1条 この規則は、愛媛県男女共同参画推進条例（平成 14 年愛媛県条例第 10 号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(愛媛県男女共同参画推進委員)

第2条 愛媛県男女共同参画推進委員（以下「推進委員」という。）は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 3 条第 3 項第 2 号の非常勤の特別職とする。

2 推進委員は、再任されることができる。

3 推進委員の任期が満了したときは、当該推進委員は、後任者が委嘱されるまで引き続きその職務を行うものとする。

4 推進委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

5 推進委員は、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は県と特別な利害関係を有する法人その他の団体の役員と兼ねることができない。

(推進委員の職務)

第3条 条例第 25 条第 2 項第 1 号に規定する勧告等は、助言、意見表明及び勧告とする。

2 条例第 25 条第 2 項第 2 号に規定する是正の要望等は、注意、是正の要望等とする。

3 推進委員は、その職務を行うに際し、関係する機関又は団体と必要な連絡調整を行うものとする。

4 推進委員は、独立してその職務を行う。ただし、次に掲げる事項を決定するときは、合議により行うものとする。

(1) 事務の執行の方針に関すること。

(2) その他推進委員が合議により行うものとした事項に関すること。

(申出の方法)

第4条 条例第 25 条第 1 項の申出（以下「申出」という。）は、次に掲げる事項を記載した申出書により行うものとする。ただし、推進委員が当該申出書の提出ができない特別の理由があると認めるときは、口頭で行うことができる。

(1) 申出をする者の氏名、性別及び住所（法人その他の団体にあつては、名称、事務所又は事業所の所在地及び代表者の氏名）並びに電話番号

(2) 申出に係る相手方

(3) 申出の趣旨及び理由

(4) 人権の侵害に係る申出にあつては、当該人権の侵害が生じた日

(5) 他の機関への相談等の状況

(6) 申出の年月日

2 前項ただし書の規定により口頭で申出をするときには、前項第 1 号から第 5 号までに規定する事項

を陳述しなければならない。この場合においては、推進委員は、その陳述の内容を録取し、これを申出をした者に読み聞かせて誤りのないことを確認し、申出をした者に押印させなければならない。

(調査しない申出)

第5条 推進委員は、次に掲げる事項に係る申出については、調査しないものとする。

- (1) 判決、裁決、決定その他これに準ずるものにより確定した事項
- (2) 裁判所において係争中の事案及び行政庁において不服申立ての審理中の事案に関する事項
- (3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 17 条第 1 項の規定による紛争の解決の援助又は同法第 18 条第 1 項の規定による調停の対象となる事項
- (4) 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項
- (5) 条例又はこの規則に基づく推進委員の行為に関する事項
- (6) 前各号に掲げるもののほか、推進委員が調査することが適当でないと認める事項

2 推進委員は、人権の侵害に係る申出が当該人権の侵害が生じた日の翌日から起算して1年を経過した日以後になされたときは、当該申出について調査しないものとする。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。

3 推進委員は、第1項及び前項本文の規定により調査しないときは、当該申出をした者に対し、速やかに、その旨及びその理由を書面により通知するものとする。

(調査の開始の通知等)

第6条 推進委員は、申出について調査を開始するときは、県の施策を行う機関（以下「県の機関」という。）又は関係者に対し、あらかじめ、その旨を書面により通知するものとする。ただし、推進委員が相当な理由があると認めるときは、通知せず、又は調査の開始後に通知することができるものとする。

2 推進委員は、条例第 25 条第 2 項第 1 号の規定により県の機関に対し説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、若しくはその写しの提出を求めるとき、又は同項第 2 号の規定により関係者に対し資料の提出及び説明を求めるときは、書面により依頼するものとする。

(勧告等、助言、是正の要望等)

第7条 条例第 25 条第 2 項第 1 号の勧告等及び同項第 2 号の助言、是正の要望等は、書面により行うものとする。ただし、助言については、口頭により行うことができる。

2 前項ただし書の場合において、県の機関又は関係者から当該助言の内容を記載した書面の交付を求められたときは、推進委員は、これを交付するものとする。

3 推進委員は、申出について調査が終了した場合において、条例第 25 条第 2 項第 1 号の勧告等及び同項第 2 号の助言、是正の要望等を行わないときは、前条第 1 項の規定により調査の開始の通知を行った県の機関又は関係者に対し、速やかに、その旨を書面により通知するものとする。ただし、同条第 1 項ただし書の規定により調査の開始の通知をしなかった場合において、推進委員が相当な理由があると認めるときは、これを通知しないことができる。

4 推進委員は、申出について調査が終了した場合において、条例第 25 条第 2 項第 1 号の勧告等及び同項第 2 号の助言、是正の要望等を行ったときにはその旨及びその内容を、これを行わなかったときにはその旨及びその理由を、当該申出をした者に対し、速やかに、書面により通知するものとする。

(電子情報処理組織の使用等に関する事項)

第8条 申出は、第4条第1項の申出書に代えて電子情報処理組織（知事の指定する電子計算機（入出力装置を含む。以下同じ。）と、申出をしようとする者の使用に係る入出力装置とを電気通信回線で接

続した電子情報処理組織をいう。以下同じ。)を使用して行うことができる。

- 2 前項の規定により電子情報処理組織を使用して申出が行われた場合には、当該申出は、知事の指定する電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に推進委員に到達したものとみなす。
- 3 推進委員は、第1項の規定により電子情報処理組織を使用して申出が行われた場合には、当該申出をした者に対する前条第4項の規定による通知については、電子情報処理組織を使用して行うことができる。
- 4 前項の規定により電子情報処理組織を使用して行われた前条第4項の規定による通知は、申出をした者の使用に係る入出力装置に備えられたファイルへの記録がされた後通常その出力に要する時間が経過した時に当該申出をした者に到達したものと推定する。

(身分証明書)

第9条 推進委員は、申出について調査するときは、身分証明書(別記様式)を携帯し、関係人にこれを提示しなければならない。

(推進委員の庶務)

第10条 推進委員の庶務は、県民環境部県民生活局男女参画・県民協働課において処理する。

(知事への委任)

第11条 第2条から前条までに定めるもののほか、推進委員に関し必要な事項は、知事が定める。

(愛媛県男女共同参画会議の委員)

第12条 愛媛県男女共同参画会議(以下「参画会議」という。)の委員(以下「委員」という。)は、再任されることができる。

- 2 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が委嘱され、又は任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。
- 3 知事は、委員が心身の故障のため職務の執行ができないと認めるとき、又は委員に職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認めるときは、その委員を罷免することがある。

(会長及び副会長)

第13条 参画会議に会長及び副会長各1人を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。
- 3 会長は、参画会議を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第14条 参画会議の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 参画会議の会議は、委員の過半数の出席がなければ、議事を開き、議決することができない。
- 3 参画会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(参考人)

第15条 参画会議は、調査審議のため必要があるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(参画会議の庶務)

第16条 参画会議の庶務は、県民環境部県民生活局男女参画・県民協働課において処理する。

(会長への委任)

第17条 第12条から前条までに定めるもののほか、参画会議の運営に関し必要な事項は、会長が参画会議に諮って定める。

附 則

この規則は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 14 年 10 月 1 日規則第 61 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成 15 年 4 月 1 日規則第 39 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成 19 年 4 月 1 日規則第 22 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成 25 年 4 月 1 日規則第 37 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成 27 年 4 月 1 日規則第 27 号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（令和 2 年 3 月 31 日規則第 26 号）

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

愛媛県男女共同参画会議委員名簿

令和8年6月現在（敬称略）

役 職	氏 名	所 属 ・ 職 名
会 長	岡本 隆	愛媛大学社会共創学部教授 公益財団法人えひめ女性財団理事
副会長	山中 美幸	公益財団法人えひめ女性財団常務理事
委 員	桐木 陽子	松山東雲短期大学教授
	楠岡 由美	愛媛県商工会議所女性会連合会会長
	小國 恵子	女性と防災の会代表 日本防災士会愛媛県支部支部長
	堀田 真奈	特定非営利活動法人ワークライフ・コラボ代表
	大西 広志	愛媛県PTA連合会会長
	関口 顕治	NHK松山放送局コンテンツセンター長
	柴田 智恵	愛媛県経営者協会女性リーダーズクラブ副会長
	壽野 章子	砥部町教育委員 株式会社寿住宅取締役

