

山形県男女共同参画計画のフォローアップ

基本の柱Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

【施策の方向、主な施策】

- 1 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
 - ① 互いを尊重しあい、主体的に進路を選択する教育・学習の推進
 - ② 性別による無意識の偏見・思い込みの解消に向けた取組みの加速化
 - ③ 多様なメディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現の推進
 - ④ 男女共同参画に関する調査・研究及び情報収集・提供の推進
- 2 若年女性が幸せに暮らし働き続けることができる山形県の魅力の創出・発信 **重点**
 - ① 女性の意見を施策に反映し発信する機会の創出
 - ② 多様な暮らし方や働き方の発信
 - ③ ライフスタイルに応じた仕事の創出、働き方支援
 - ④ 若年女性の回帰のための支援
- 3 防災・科学技術・学術分野等における男女共同参画の推進 **重点**
 - ① 防災分野への女性の参画促進
 - ② 環境分野における男女共同参画の促進
 - ③ 科学技術・学術分野等性別に偏りのある分野への女性の参画促進
 - ④ 女性の起業に対する支援

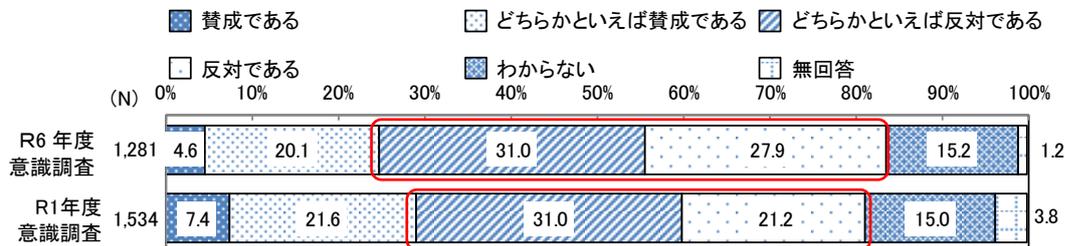
主な取組み

- ・ 固定的な性別役割分担意識の解消を促す多世代向け啓発媒体（動画、リーフレット、パネル）を作成し広く県民に発信。（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 女性や若者の声を活かしたアンコンシャス・バイアス気づき発信動画を作成し、様々な媒体で発信。**R7 新規**（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 公的広報において、性別への固定観念やアンコンシャス・バイアスの助長につながらないように、男女共同参画の視点を踏まえた表現のガイドラインを作成し、セミナーや研修等において広く周知。（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 山形で暮らし活躍する若手社会人女性と女子学生の交流を通し、山形で暮らし働くことの魅力やキャリア形成の可能性について考えを深める交流会を実施。**R7 新規**（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 県内女性の多様な生き方・働き方等をまとめたデジタルロールモデル集や動画を作成し、若年層に向けて山形で暮らし働くことの魅力を発信。（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 若年女性の県内定着・回帰に向け、当事者である女性から山形で暮らし働くことについての考え方を聞くため、オンライン100人女子会を実施。（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 市町村に対し防災分野での男女共同参画の取組み（防災会議への女性委員登用等）を働き掛けるとともに、女性の地域防災への参画を進めるための防災セミナーを実施。（防災危機管理課／多様性・女性若者活躍課）
- ・ 女性防災士の増加に向け、県内4地域で女性防災士育成セミナーを開催。**R7 新規**（防災危機管理課）
- ・ 女性・若者が「やまがたチャレンジ創業応援事業」における助成金を受ける場合、「山形県商工業振興資金」における開業支援資金を利用する場合に優遇措置を設定。（産業創造振興課／商業振興・経営支援課）

現状

(1) 固定的な役割分担意識 ※数値目標あり

「夫は働き、妻は家庭を守るのが良い」という考え方について、「賛成」は24.7%、「反対」はR1調査(52.2%)から6.7ポイント増加し58.9%となっている。

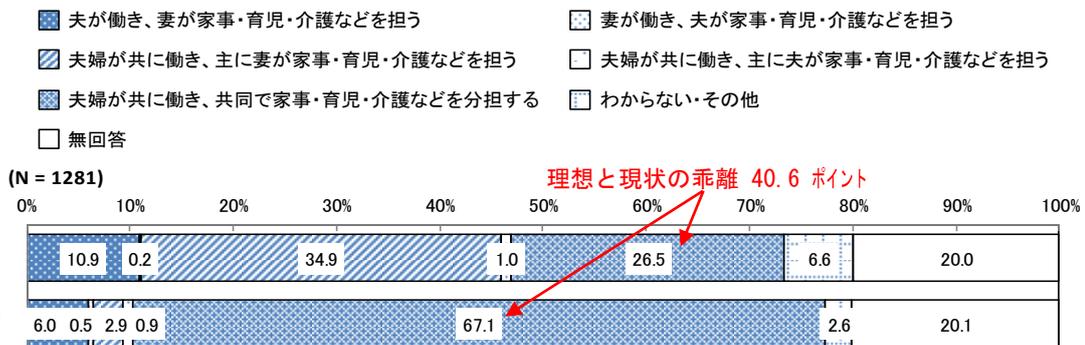


(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

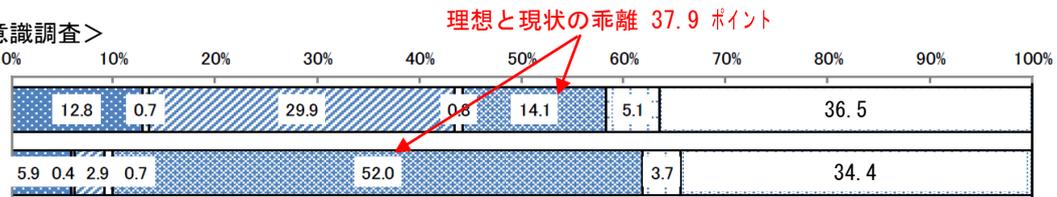
(2) 夫婦の役割分担

「夫婦が共に働き、共同で家事・育児・介護等を分担する」を理想とする割合は67.1%で、R1調査(52.0%)から15.1ポイント増加したが、現状との乖離は拡大している。

< R6 意識調査 >



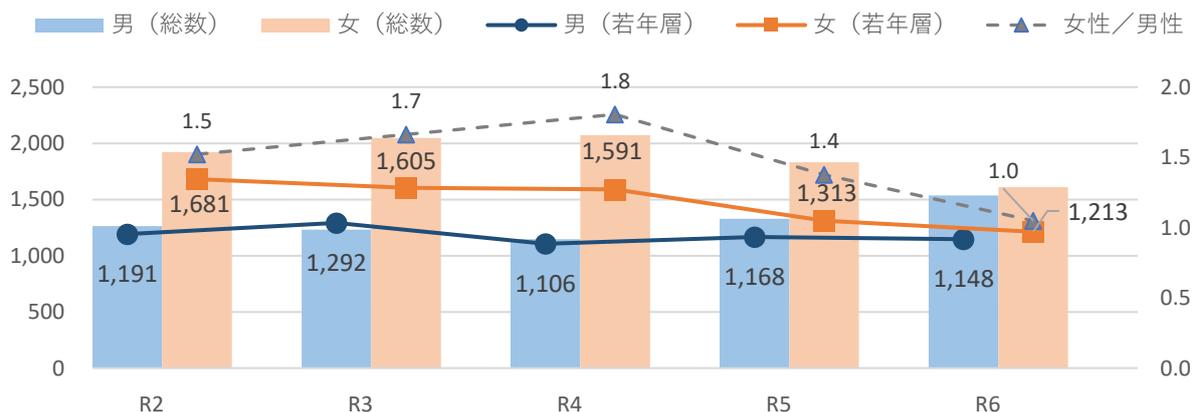
< R1 意識調査 >



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

(3) 男女別県外転出超過者数の推移 (18歳～24歳)

男女ともに転出超過が目立っており、若年層(18歳～24歳)の転出超過が著しい。また、近年男女の差は縮小しているが女性が男性より多い。

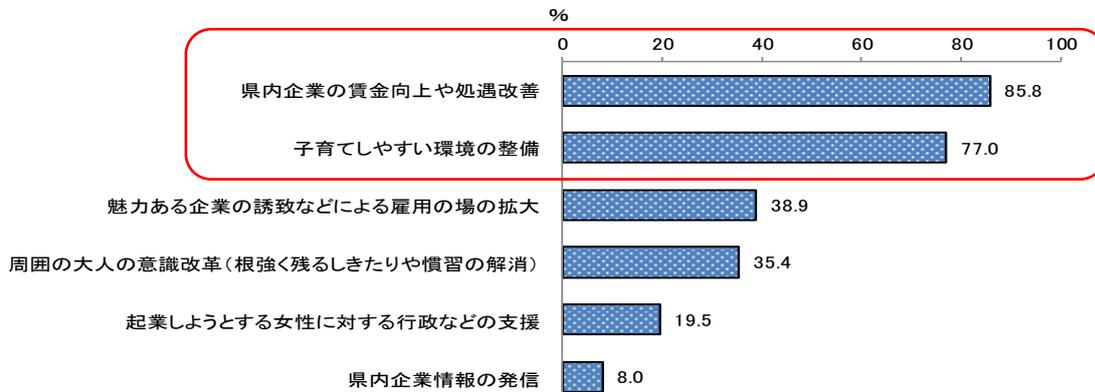


(R6 山形県社会的移動人口調査)

(4) 若年女性の県内定着・活躍のための取組み

「県内企業の賃金向上や処遇改善」や「子育てしやすい環境の整備」と回答した割合が約8割と高く、次いで「魅力ある企業の誘致などの雇用の場の拡大」となっている。

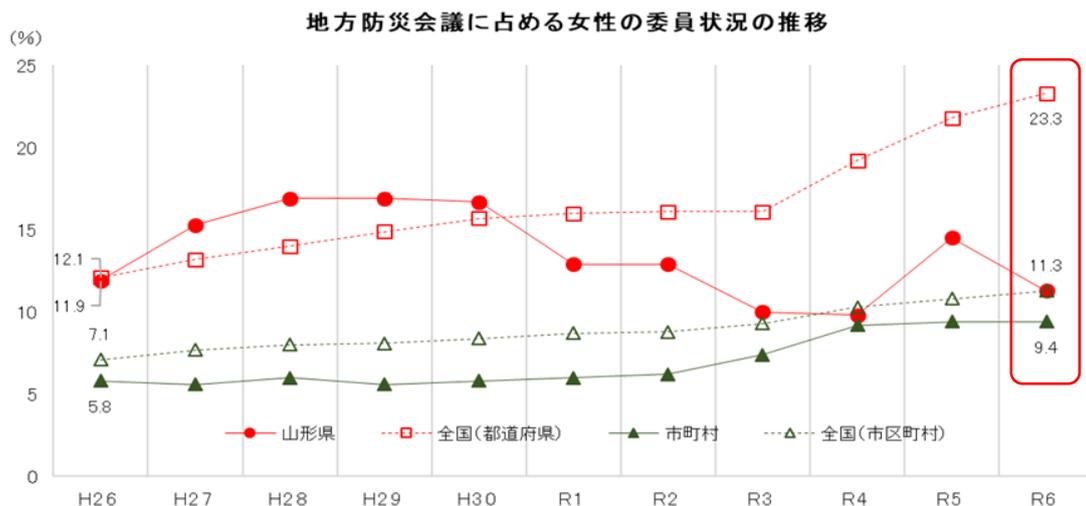
<若年女性（18～39歳）>



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

(5) 地方防災会議における女性の登用状況 ※数値目標あり

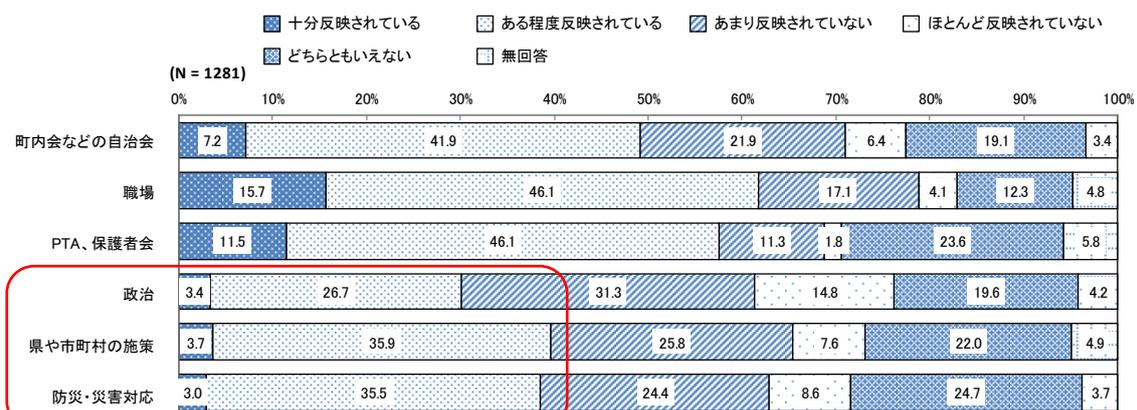
防災会議の女性委員の割合は、県では横ばい、市町村では微増であり、いずれも全国平均を下回っている。



(R6 山形県男女共同参画白書)

(6) 各分野への女性の意見・考え方の反映

政治、県や市町村の施策、防災・災害対応の分野では、他の分野に比べ「反映されている」と回答した割合が低い。



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

【市町村・審議会委員・男女共同参画推進員等からのご意見】

- ・ 地域のつながりが強く、三世代同居率も高い本県は、旧来の価値観や固定観念が根強く残っている。
- ・ 子どもから高齢者まで、アンコンシャス・バイアスに気づく機会を広く提供していくことが大切。意識を変えるには繰り返しの学びが必要。
- ・ 子どもたちに性別にかかわらず家事育児に参画することの重要性を教育で伝えるべき。
- ・ 山形が選ばれるには、「住みたい土地」で「自己実現ができる場所」であり、「生活に必要な賃金が得られる場所」となることが不可欠。
- ・ 若者世代は、男女とも共働きで家事・育児・介護を共に担っていく意欲があり、それが叶う働き方を進めていくことが大切。
- ・ 男性が家事育児に関わる姿を見守る寛容な地域コミュニティも大切（親世代の「当たり前」を若い世代に押し付けない）。
- ・ 地方防災会議における女性委員の登用拡大や、女性の視点を踏まえた避難所運営等における取組みなど、好事例を共有してもらいたい。

【課題と今後の方向性】

- ・ 性別による固定的な役割分担意識については、R 1 調査時から改善傾向にあるが、未だに根強く残っていることが窺える。また、夫婦が仕事と家庭生活を共に担うという意識が進んでいる一方、理想と現状の乖離は解消されておらず、一層の意識改革・理解促進が必要である。
- ・ 若年層の県外流出が続いており、特に女性の転出超過が男性を上回っている。若年女性のニーズや意見を継続して把握し、施策に反映することが必要である。
- ・ 政治、県や市町村の施策及び防災・災害対応への女性の意見・考え方が「反映されていない」と答えた人の割合が高い状況にある。誰もが暮らしやすい社会の実現のためには、多様な視点が確保されることが必要であることから、政策・方針決定過程における女性登用や防災分野における女性参画の促進が求められる。
- ・ 地方防災会議における女性委員の割合は、県全体で全国平均を大きく下回っている。女性の視点からの災害対応が必要不可欠であることから、地方防災会議への女性委員登用を促進するとともに、避難所運営等への女性の参画拡大に向けた人材育成を強化していく必要がある。

【施策の方向、主な施策】

4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 **重点**

- ① 管理職、役員等への女性の登用促進
- ② 審議会等委員への女性の参画促進
- ③ 政治分野における女性の参画促進
- ④ 農林水産分野等における女性リーダー等の育成
- ⑤ 政策・方針決定過程に参画する人材の育成とネットワークの形成促進

5 雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの実現 **重点**

- ① 中小企業における柔軟な働き方の導入の推進
- ② 働き方の見直しに向けた事業主・労働者の意識改革と女性の職域拡大に向けた職場環境づくりの推進
- ③ 結婚・出産・育児等で離職した女性の再就業に向けた支援体制の強化
- ④ 関係法令の遵守と男女間格差の是正
- ⑤ ハラスメント防止対策の促進

6 家庭・地域における男女共同参画の推進 **重点**

- ① 男女共同参画に関する気運醸成及び自治会やPTA、地域づくり等、様々な活動のリーダーとして女性の参画の促進
- ② 男性の家事・育児・介護への参画促進
- ③ 男女の多様な選択を可能とする子育て・介護支援対策の拡充

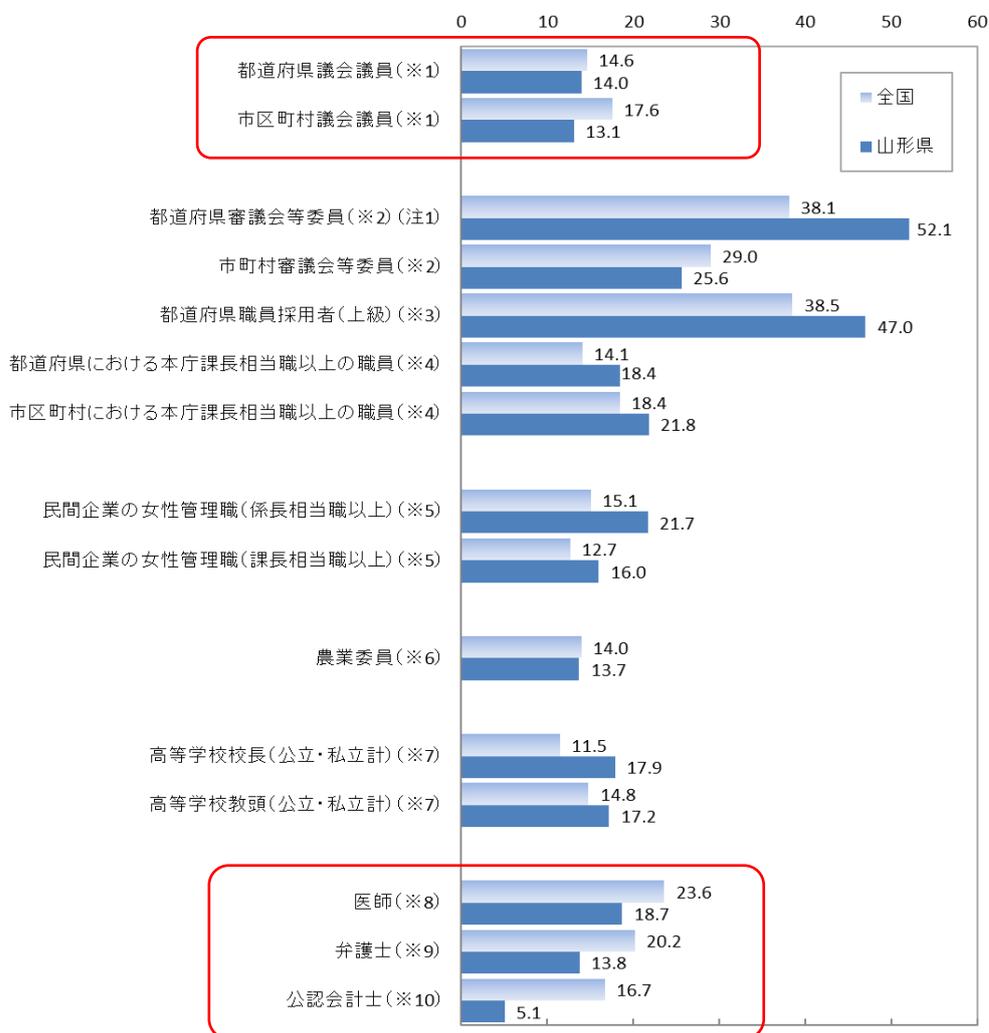
主な取組み

- ・ 地域や企業における男女共同参画を推進するキーパーソンや女性リーダーを育成するとともに、女性同士のネットワーク構築のためチェリア塾を開催。(多様性・女性若者活躍課/チェリア)
- ・ 企業で働く女性を対象に、職場で活躍するためのキャリア開発に必要なビジネススキルを学ぶための講座を開催。(多様性・女性若者活躍課/チェリア)
- ・ 「やまがたイクボス同盟」において、経営者等を対象に、誰もがいきいきと働き続けられる職場環境整備に向けた意識啓発のための「やまがたトップセミナー」を開催。(雇用・産業人材育成課)
- ・ 女性農業者を対象に、経営者・経営参画者として経営の発展強化に貢献する農業者を育成するための次世代リーダー育成セミナーを実施。(農業技術環境課)
- ・ 企業におけるワーク・ライフ・バランスや女性活躍の取組みを促進するため、「やまがたスマイル企業認定制度」を推進。(雇用・産業人材育成課)
- ・ 就職を希望する子育て中の女性を支援するため、マザーズジョブサポートにおいて、相談窓口の設置や出張相談の実施のほか、各種セミナーを開催。(雇用・産業人材育成課)
- ・ 若い世代が、結婚、妊娠・出産、子育て、仕事を含めた将来のライフデザインを希望通り描けるよう、その前提となる知識・情報を習得するセミナーを実施。(しあわせ子育て政策課)
- ・ 地域における男女共同参画推進を進めるため、市町村や団体からの要望に応じて男女共同参画推進員による出前講座を実施。(多様性・女性若者活躍課/チェリア)
- ・ 男性の家事・育児への参画を促進するため、男性の育児休業を後押しし、男女が共に家事・育児を行う重要性を学ぶセミナー等を実施。(しあわせ子育て政策課)

現状

(1) 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合

各分野における「指導的地位」に女性が占める割合は、政治、医師、弁護士、公認会計士等の分野で全国よりも低い傾向が見られる。



(R6 山形県男女共同参画白書)

(2) 女性の社会進出の状況 (都道府県順位)

本県は、女性の正規雇用割合、育児をしている女性の有業率及び夫婦共働き世帯割合が全国でもトップクラスの高さとなっている。

順位	女性の正規雇用割合		育児をしている女性の有業率		夫婦共働き世帯割合	
	都道府県	割合	都道府県	割合	都道府県	割合
1位	山形県	55.6%	鳥取県	88.0%	福井県	61.2%
2位	東京都	54.6%	山形県	87.2%	山形県	59.9%
3位	富山県	53.9%	島根県	86.8%	島根県	58.6%

(R4 就業構造統計基本調査、R2 国勢調査)

(3) 女性労働者の所定内給与額全国順位 ※数値目標あり

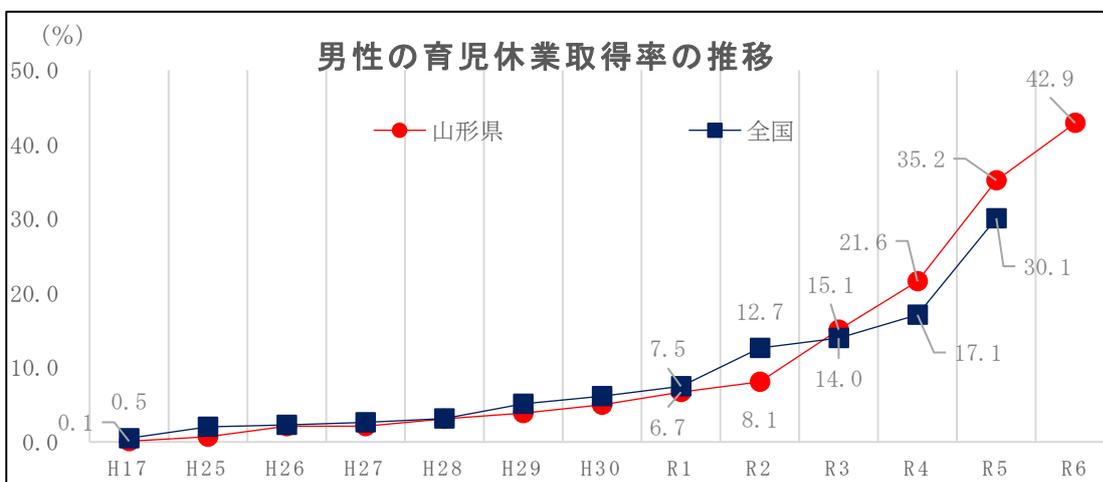
本県女性の所定内給与額は、R1 調査より改善しているものの、全国的には低い水準のままとなっている。

		年齢 (歳)	勤続年数 (年)	所定内労働時間 (時間)	所定内給与額 (千円)	順位
山形県	R 1	42.4	11.5	161	204.0	46
	R 6	45.1	12	159	231.2	43
全 国	R 1	41.8	9.8	158	251.0	
	R 6	42.7	10	158	275.3	

(R6 就業構造統計基本調査)

(4) 企業における男性の育児休業取得率 ※数値目標あり

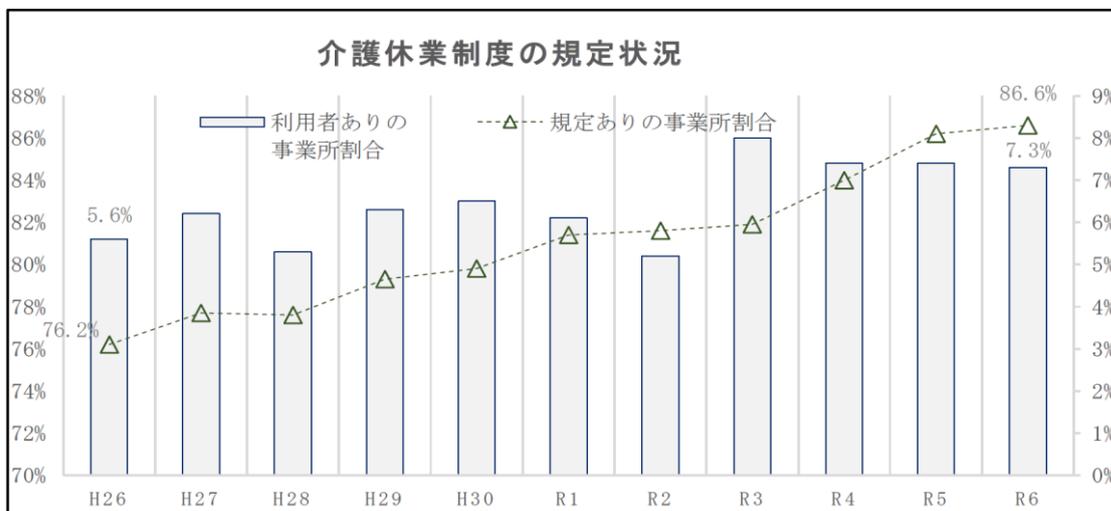
男性の育児休業取得率は全国的に近年増加傾向にあり、本県においても R1 調査 (7.5%) から 36.2 ポイント増加し 42.9% となっている。



(R6 山形県男女共同参画白書)

(5) 介護休暇制度の規定及び利用者のある事業所の状況 ※数値目標あり

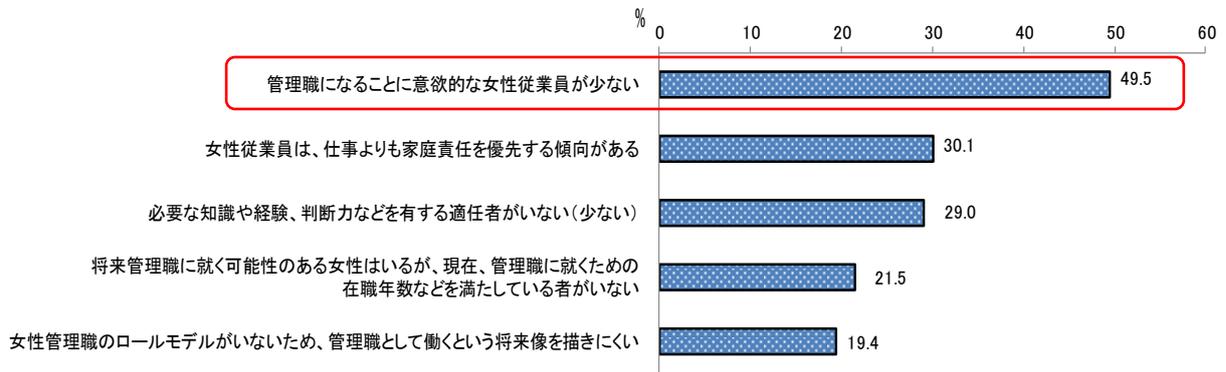
事業所の9割近くに規定があるものの、利用者がある事業所割合は近年横ばいで推移し1割に満たない状況となっている。



(R6 山形県男女共同参画白書)

(6) 女性の管理職登用を推進する上での課題

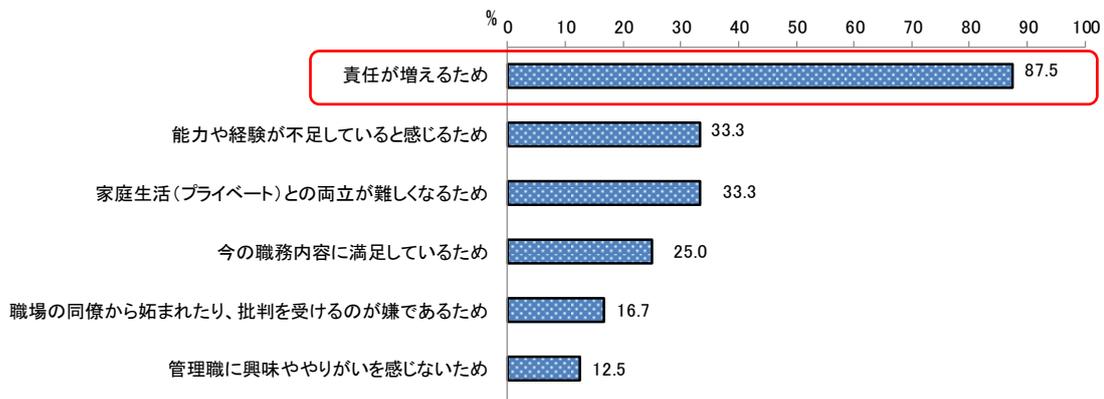
女性の管理職登用について企業が感じている課題は、49.5%が「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」と回答している。



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

(7) 女性に管理職などへの登用を打診し断られた理由

女性に管理職などへの登用を打診して断られた理由は、87.5%が「責任が増えるため」と回答している。



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

(8) 1日あたりの平均所要時間

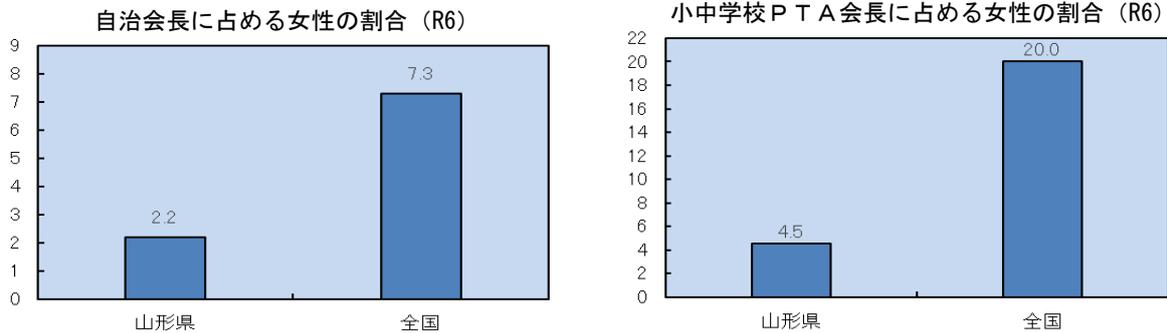
仕事がある日の家事・育児時間は、女性が258.7分、男性が103.2分で、女性が男性の約2.5倍となっている。

	女性		男性	
	仕事がある日	休日	仕事がある日	休日
ア. 仕事(通勤時間を含む)	N=505 491.9分	N=361 55.1分	N=396 529.7分	N=304 87.1分
イ. 家事(屋内での炊事洗濯の他、庭の草取り・除雪・車の手入れなども含む)	N=511 170.5分	N=503 262.9分	N=371 72.7分	N=381 144.0分
ウ. 育児	N=368 88.2分	N=359 227.1分	N=295 30.5分	N=292 99.4分
	258.7分		103.2分	

(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

(9) 地域役員等への参画状況

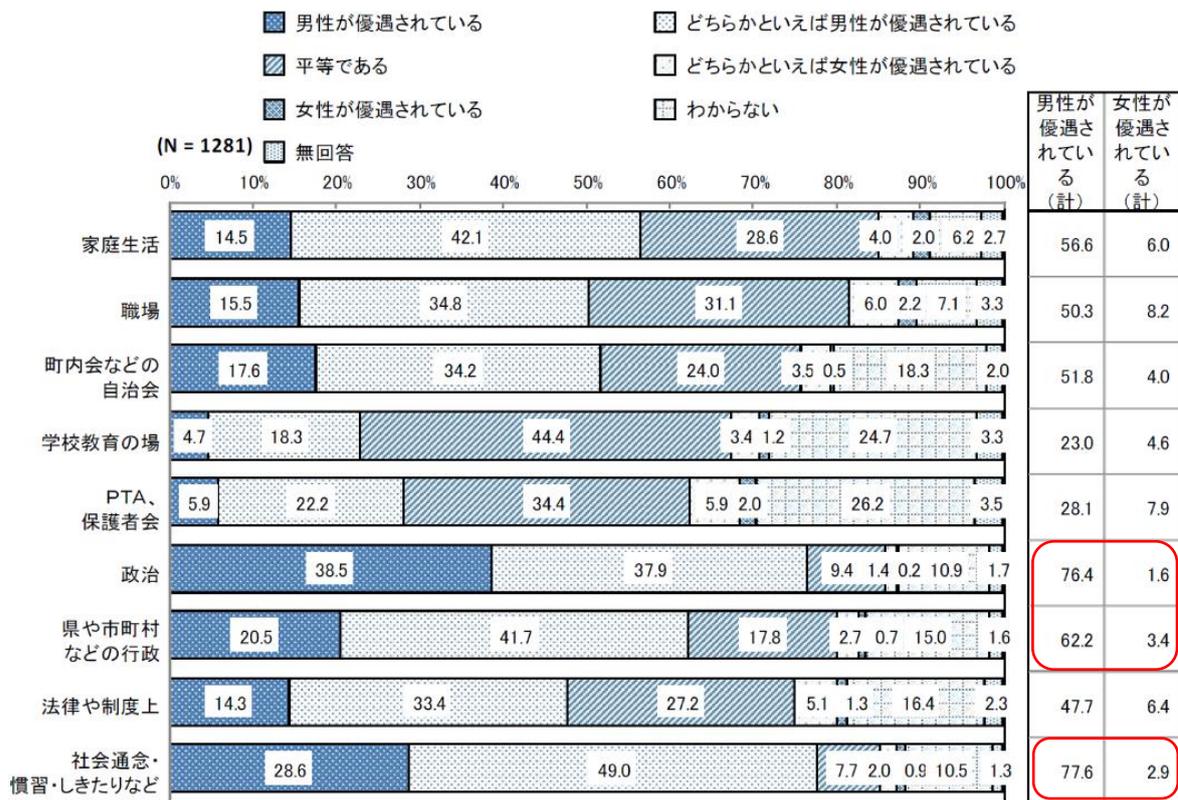
自治会長、小中学校PTA会長に占める女性の割合は、それぞれ2.2%、4.5%であり、いずれも全国平均を大きく下回っている。



(R6 山形県男女共同参画白書)

(10) 男女の地位の平等

社会通念・慣習・しきたり、政治、行政の分野では、他の分野に比べ「男性が優遇されている」と答えた割合が高い。



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

【市町村・審議会委員・男女共同参画推進員等からのご意見】

- ・ 山形は共働き率も高く、子育てしながら働く女性も多い。家事・育児負担が女性に重くのしかかっている。一方で、意思決定層は少ない。女性活躍の後押しが必要。
- ・ 男性の長時間労働、男女間賃金格差がある限り性別役割分担はなくなるのではないかとはいえない。
- ・ 家事育児負担が女性に偏っていれば、女性は管理職との両立を不安がるのは当然。
- ・ 女性側にも「(管理職は)自分にはできない」という思い込がある。企業側に加え、女性側の意識改革も必要。また、ロールモデルが少なく、研修や現場での実践の機会が少ないことも管理職に魅力が持てない原因。
- ・ 自治会長等リーダーの意識改革が進んでいない。男女双方が自由な意思で役割を持って活躍することを寛容する雰囲気の醸成が地域社会を維持していくうえで重要。

【課題と今後の方向性】

- ・ 各分野において、政策・方針決定過程への女性登用が十分に進んでいないことから、組織のリーダー層に対する理解促進を図るとともに、女性人材の育成を強化する必要がある。
- ・ 育児をしながら働く女性や夫婦共働き世帯が多く、女性の社会参画が進んでいる一方、家事や子育ては主として女性が行っている傾向が高いことから、男性の家事・育児等への参画を一層促進するとともに、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる環境整備に向けた取組みを促進していく必要がある。
- ・ 女性の管理職登用を推進する上での課題について、「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」と回答した企業が約半数を占めている。また、企業が女性に管理職登用への打診を断られた理由は「責任が増えるため」が約9割となっている。女性が積極的に管理職にチャレンジできる職場環境づくりを促進するとともに、企業のリーダー層及び働く女性の意識改革が求められる。

【施策の方向、主な施策】

7 重大な人権侵害であるあらゆる暴力の根絶

- ① 女性に対するあらゆる暴力の防止
- ② DV防止及び被害者の保護等の推進
- ③ DV対応と児童虐待対応との連携強化
- ④ 性犯罪・性暴力・ストーカー事案への対策の推進

8 生涯を通じた健康支援

- ① ライフステージに応じた健康の保持増進
- ② 性と生殖に関する正しい知識の普及啓発・教育の推進
- ③ 妊娠・出産・育児に関する保健医療対策の充実

9 生活上様々な困難を抱える人への対応と多様性を尊重する環境の整備

- ① 子育て中のひとり親への経済的支援、相談体制の充実
- ② 貧困、高齢、障がい等により生活上の困難に直面する人への支援
- ③ 多様な性的指向・性自認への理解促進

主な取り組み

- ・ 「女性に対する暴力をなくす運動期間（11月12日～25日）」にあわせパープルリボンキャンペーンを展開し、市町村等と連携したパープルライトアップやパネル展のほか、DV防止講座など普及啓発を実施。（多様性・女性若者活躍課）
- ・ DV防止啓発及び相談窓口周知のため、リーフレットを作成し、広く県民に配布。（こども家庭福祉課/多様性・女性若者活躍課）
- ・ 若年層におけるDV、デートDV事案の未然防止や意識啓発のため、高校生等を対象としたデートDV防止出前講座を実施。（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 生涯を通じた女性の健康の保持推進を図ることを目的に、女性健康支援センター（各保健所）において思春期から更年期の女性を対象に、健康相談、妊娠、避妊、不妊、婦人科疾患、更年期障害などに関する相談を関係機関との連携を図りながら実施。（こども安心保育支援課）
- ・ 女性ががん検診を受けやすい環境の整備や様々な広報媒体を活用した受診率向上に向けた普及啓発を実施。（がん対策・健康長寿日本一推進課）
- ・ ひとり親家庭の自立に向けて、ひとり親家庭応援センターにおいて、就労支援や子育て支援、生活支援、学習支援、経済的支援等を総合的に実施。（こども家庭福祉課）
- ・ 困難な問題を抱える女性が相談を躊躇することのないよう、民間団体と協働し、女性のためのSNSを活用した相談窓口を開設。**R7新規**（こども家庭福祉課）
- ・ 民間団体と協働し、県内各地域において困難な問題を抱える女性が気軽に訪れることができる居場所を開設。**R7新規**（こども家庭福祉課）
- ・ 多様な性的指向・性自認への理解促進を図るため、県民や企業の労務担当者向けのセミナーを開催。また、県民向けのリーフレット・ポスターを作成し周知啓発を実施。（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 「多様な性を尊重し、行動するための職員ガイドブック」を作成し、県職員のほか市町村職員にも広く周知するとともに、新規採用職員向けには研修を実施。（多様性・女性若者活躍課）
- ・ 性の多様性に関する県民・企業の理解促進に向けた出前講座や企業の研修等で活用できる動画を作成。**R7新規**（多様性・女性若者活躍課）

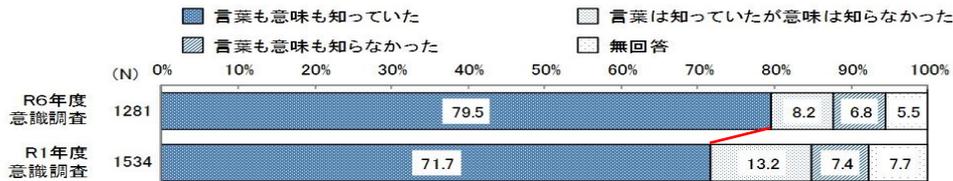
- 性的マイノリティ当事者の方などが抱えている不安や悩みに寄り添う相談窓口を設置。 R7 新規
(多様性・女性若者活躍課)

現状

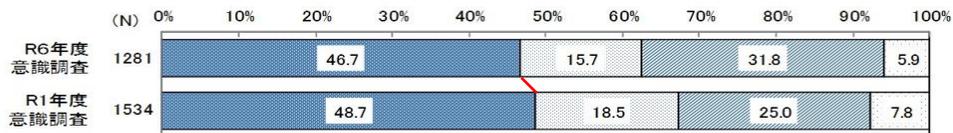
(1) 「DV」及び「デートDV」の認知度 ※数値目標あり

「言葉も意味も知っていた」との回答は、「DV」は79.5%でR1調査(71.7%)より7.8ポイント増加したが、「デートDV」は46.7%でR1調査(48.7%)より2.0ポイント減少した。

<DV>



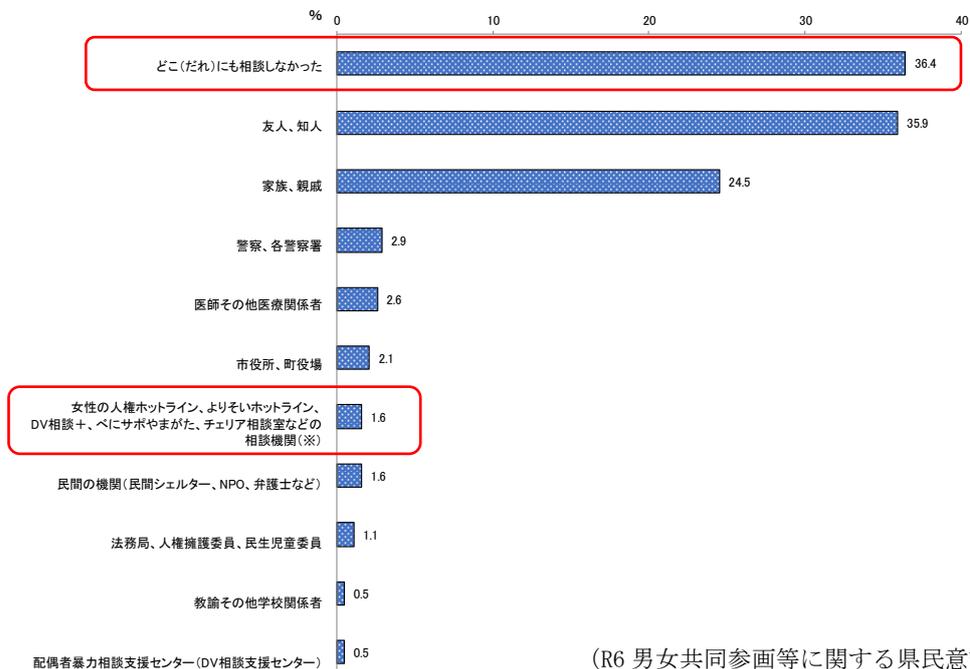
<デートDV>



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

(2) DVを受けた時の相談先

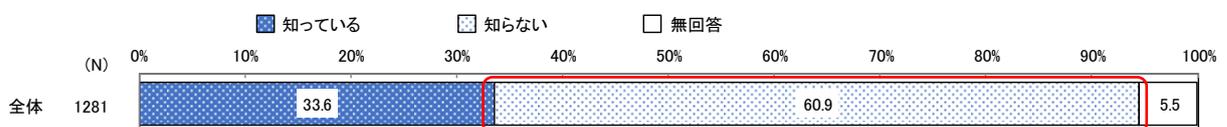
DVを受けた時の相談先について、「どこ(だれ)にも相談しなかった」との回答が36.4%と最も多かった。また、国や県の相談機関への相談は著しく低い結果となった。



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

(3) 女性相談窓口の認知度

女性相談支援センターなどの相談窓口について、60.9%が「知らない」と回答している。

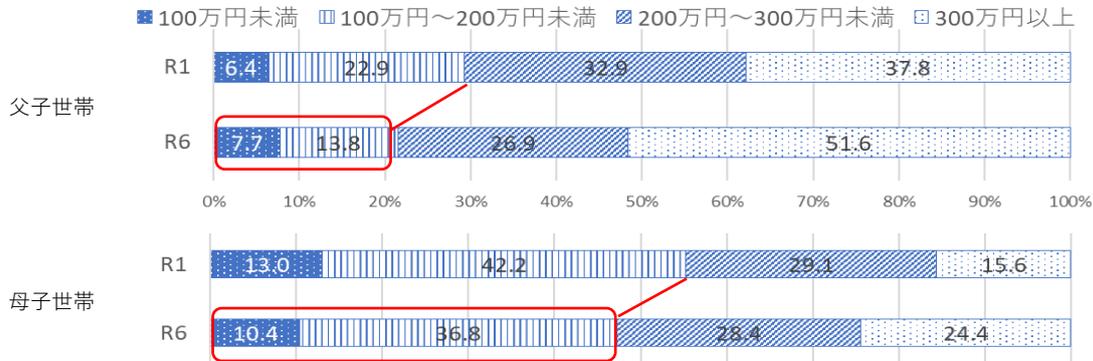


(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

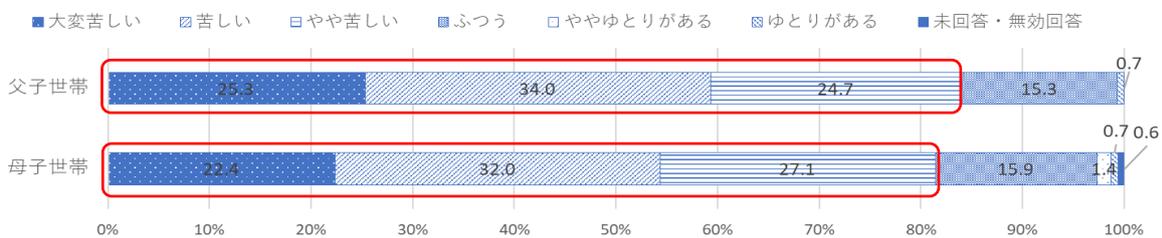
(4) ひとり親世帯の親の年間就労収入額と暮らしの状況

ひとり親世帯の親の年間就労収入について、200万円未満の割合はR1調査と比べて父子世帯、母子世帯ともに減少しているが、父子世帯で約2割、母子世帯では約半数を占めている。加えて、暮らしについて、8割以上の家庭が苦しい状態にあると回答している。

<年間就労収入>



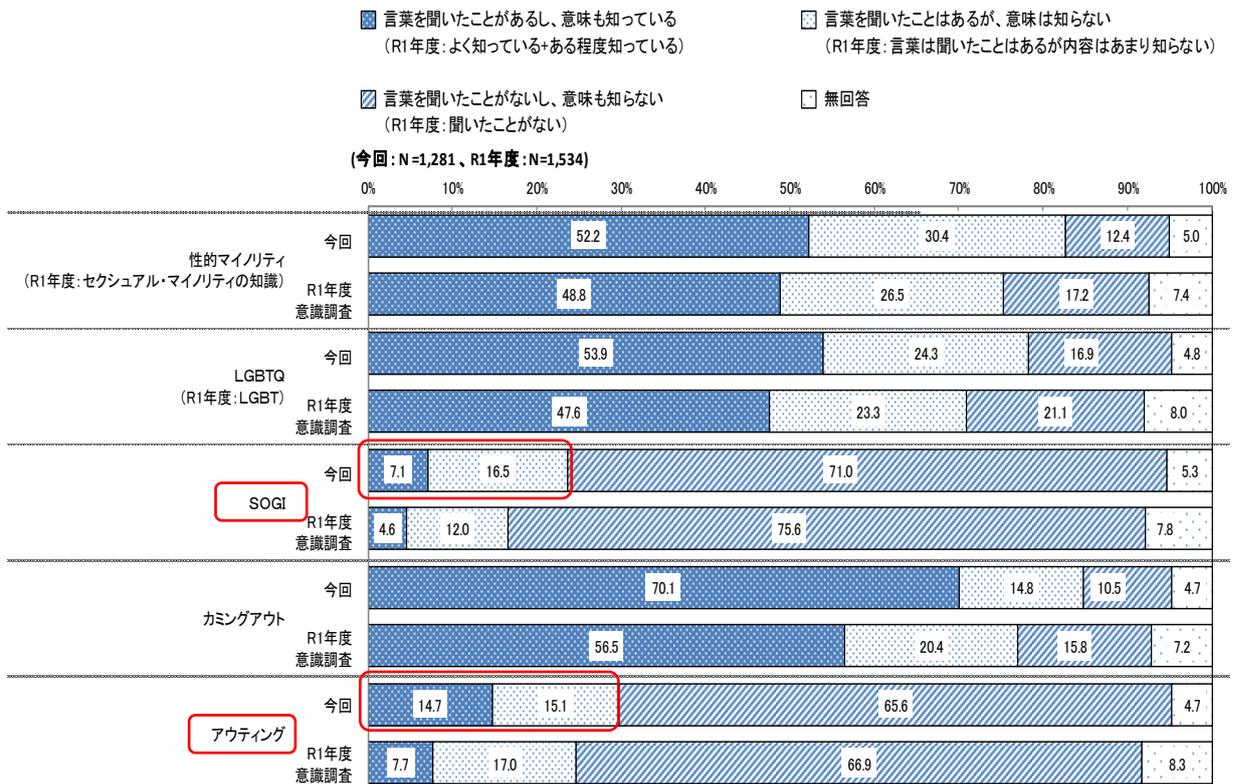
<ひとり親家庭の暮らしの状況>



(R6 山形県ひとり親家庭実態調査)

(5) 性の多様性に関する用語の認知度

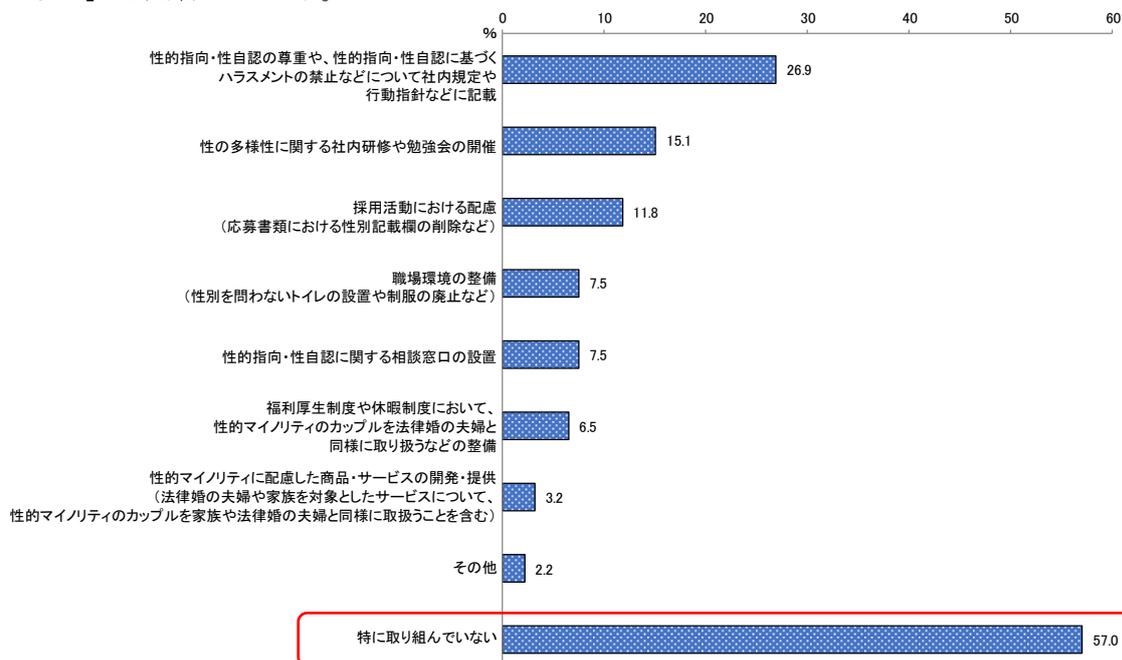
性の多様性に関する用語の認知度は、R1調査に比べ全体的に向上している一方で、「SOGI」、「アウトティング」などは依然として低い状況となっている。



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

(6) 企業における性的マイノリティへの配慮としての取組み

企業における性的マイノリティへの配慮としての取組みについては、約6割が「特に取り組んでいない」と回答している。



(R6 男女共同参画等に関する県民意識・企業実態調査)

【市町村・審議会委員・男女共同参画推進員等からのご意見】

- ・ 困難女性への支援については、民間団体、専門機関との連携構築が重要。
- ・ DV被害者がどこにも相談しなかった割合が増加している。潜在化した問題をどのよう顕在化させていくかが課題。また、相談窓口は充実しているが、それが認知されていない現状がある。
- ・ 性の多様性については、企業にも、性的マイノリティへの配慮に取り組む意識を持ってもらえるよう働きかけることが大切。

【課題と今後の方向性】

- ・ 県民意識調査において、DV被害を受けた際に「どこ(だれ)にも相談しなかった」と回答した人の割合が男女とも高く、相談機関等について周知を強化するとともに、予防教育及び予防啓発を充実させる必要がある。
- ・ ひとり親家庭の自身の就労収入が年間200万円未満の割合は、母子世帯で約47%、父子世帯で約22%となっており、母子世帯・父子世帯ともに8割が「苦しい」状況と答えている。ひとり親家庭の自立に向けて、経済的支援を強化するとともに相談体制の更なる充実が求められる。
- ・ 性の多様性に関する認知度は全体としては向上しているが、世代別では若年層より高齢層の認知度が低い。性的マイノリティ当事者が抱える困難の解消に向けて、多様な性的指向及び性自認への理解促進が一層必要である。