

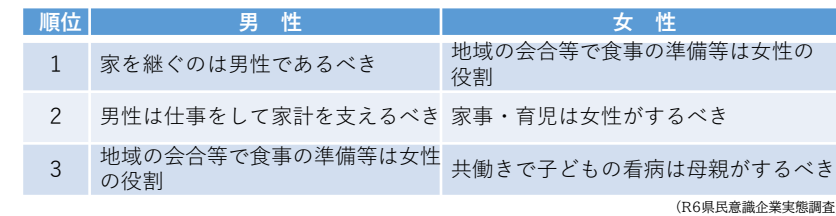
■ 計画期間:

統合 DV防止法に基づく都道府県基本計画
困難女性支援法に基づく都道府県基本計画

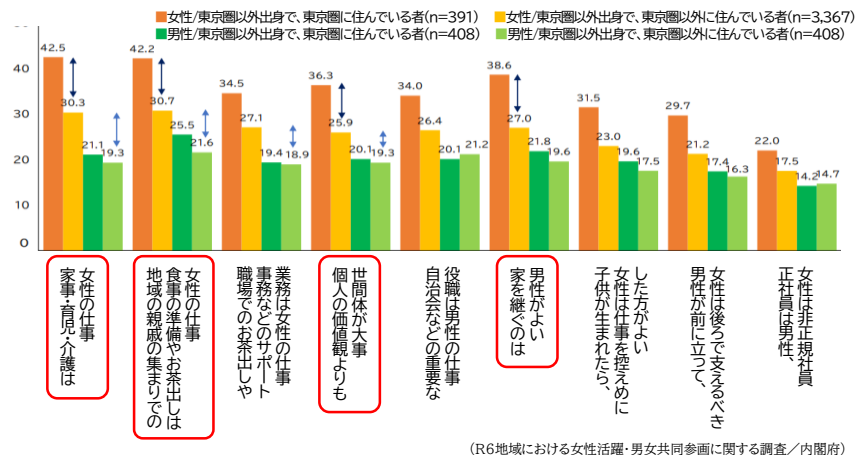
現 状

◎男女ともに性別に基づく役割等を決めつけられた経験がある。

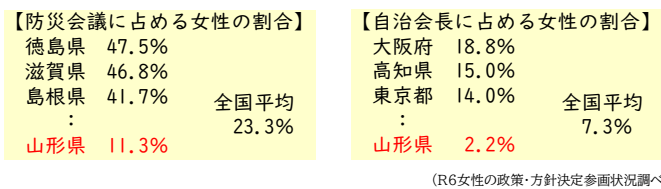
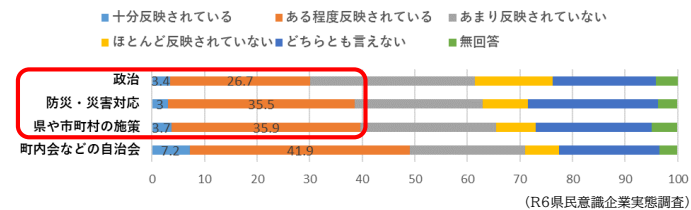
【性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験】



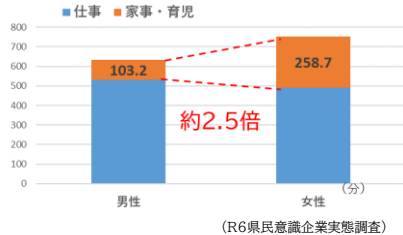
【若い世代の視点から見た地域への意識（出身地域における固定的な性別役割分担意識）】



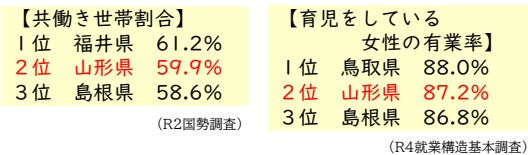
【女性の意見や考え方が反映されているか】



【1日あたりの平均所要時間/仕事のある日】



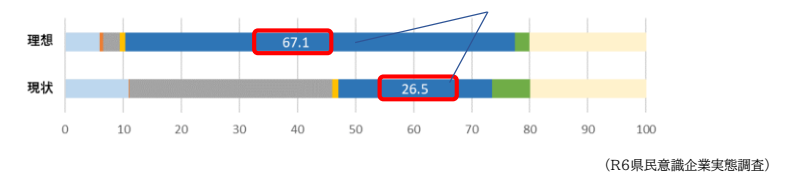
◎共働き世帯が多く、女性の社会進出は進んでいる一方、家事・育児の負担は女性に偏っている。



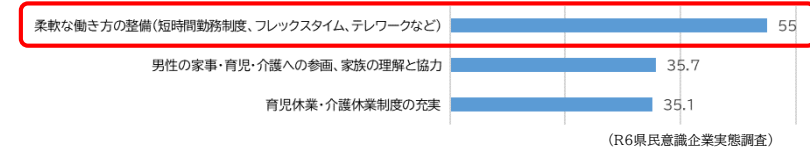
◎女性の就業について「育児・介護などにかかわらず、働き続ける方が良い」との回答が約6割となっている中、「夫婦が共に働き、共同で家事・育児・介護などを分担する」を理想とする回答割合が最も高い(67.1%)が、現状(26.5%)とは40.6%乖離。

◎女性が働き続けるためには、「柔軟な働き方の整備（短時間勤務制度、フレックスタイム、テレワークなど）」「男性の家事・育児・介護等への参画、家族の理解と協力」が必要との回答割合が高い。

【夫婦の役割分担の現状と理想】



【女性が働き続けるために必要なこと】

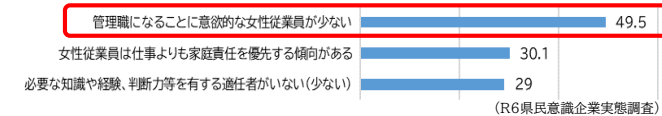


◎男性の育児休業取得率は伸びている。女性の管理職割合は微増で推移しており、男女間賃金格差は縮まっていない。

【男女間賃金格差】
男性を100とした場合の女性の賃金（山形県）
R4：74.8%
R5：78.5%
R6：76.8%

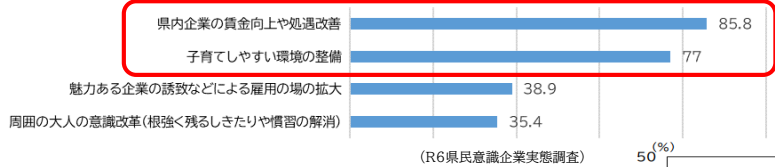
◎「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」と回答した企業の割合が最も高い。

【女性の管理職登用を推進する上での課題】



◎若年女性の県内定着のためには「県内企業の賃金向上や処遇改善」「子育てしやすい環境の整備」が必要との回答割合が高い。

【若年女性の県内定着に必要な取組み／女性18～39歳】

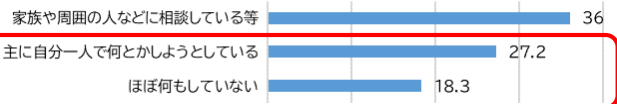


◎東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者について、出身地域を離れた理由をみると、男女ともに「希望する進学先が少なかったから」「やりたい仕事や就職先が少なかったから」「地元から離れたかったから」との回答割合が高い。

◎DVの認知度は79.5%と高い。一方、DVを受けた時の相談先として「どこ(だれ)」にも相談しなかった」との回答割合は前回調査(R1: 24.7%)より増加。

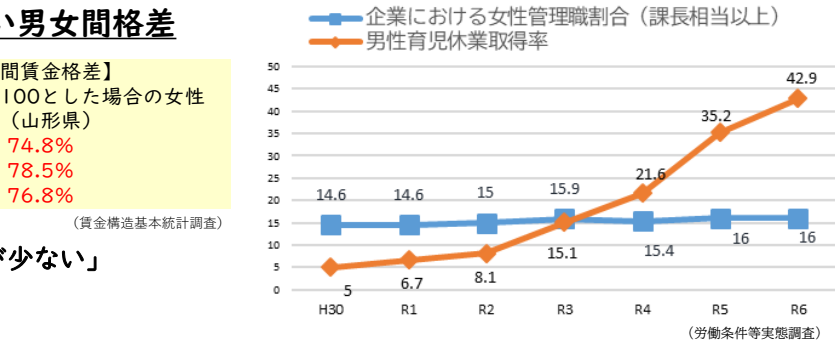
◎抱える悩みや困難に対して「主に自分一人で何とかしようとしている」が27.2%、「ほぼ何もしていない」が18.3%。
抱える困難を解決するために「利用できる支援制度の情報提供」を求める割合が高い。

【抱える悩みや困難への対応について】



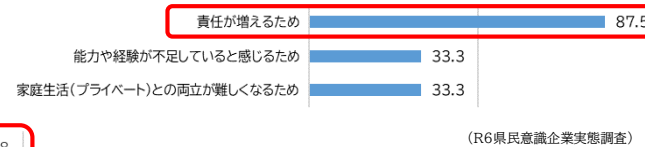
■性の多様性への認知や理解の不足

◎性の多様性への認知度は全体として向上しているが、高齢者層の認知度は低い。

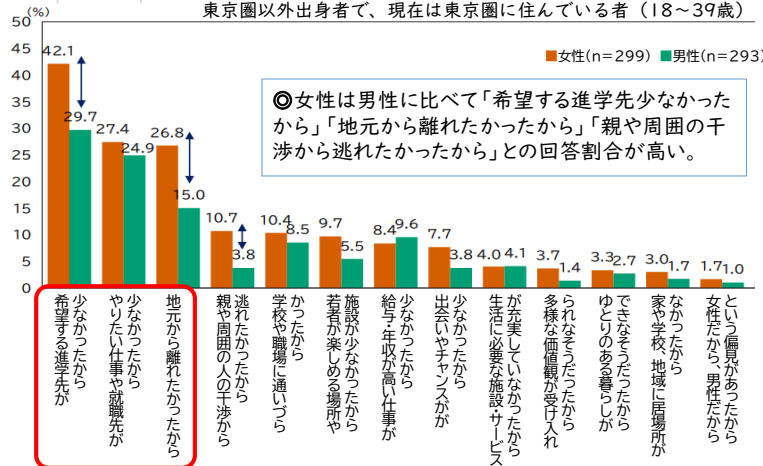


◎管理職等を断られた理由は「責任が増えるため」が最も高く、「能力や経験が不足していると感じるため」「家庭生活との両立が難しくなるため」と続く。

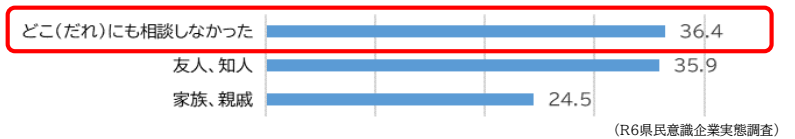
【女性に管理職等を打診して断られた理由】



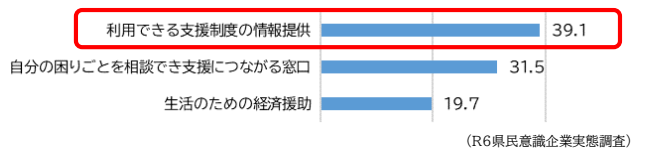
【出身地域を離れた理由（抜粹）】



【DVを受けた時の相談先】



【困難を解決するために必要な環境・支援】



【「性的マイノリティ」の認知度】

70歳以上	男性:43.0%	女性:27.4%
20歳代	男性:75.0%	女性:69.2%

(R6県民意識企業実態調査)

次期山形県男女共同参画計画の骨子（案）



踏まえるべき社会情勢

- ① 急速な少子高齢化・人口減少が進む中、地域の活力を維持し、暮らしの質を向上させていくためには、女性や若者をはじめ多様な人々が地域において活躍していくことがますます重要。
- ② 若い世代が進学や就職を機に地方から都市へ転出後、地方へ戻らない傾向が強くなっており、地方創生の観点から「若者・女性にも選ばれる地方」に向けた取組みが急務。
- ③ 近年頻発する大規模災害に備え、防災分野に男女共同参画の視点を取り入れることが、災害に強い地域づくりに向けて一層重要。
- ④ 女性をめぐる課題が生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家族関係破綻など複雑化、多様化、複合化しており、民間団体等との協働によるきめ細かな支援が必要。

課 題

多様な生き方・働き方ができる社会の実現に向けたさらなる意識改革

- ・地域に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・バイアスの解消
- ・若年女性等の定着・回帰に向けたニーズの把握と意見を反映させる仕組みづくり
- ・あらゆる世代が男女共同参画について学ぶ機会の確保と充実
- ・地域や組織のリーダー層と女性自身の意識改革
- ・男女共同参画センター「チェリア」と様々な主体との連携・協働

人口減少に対応した地域社会の活力の維持や暮らしの質の向上

- ・男性が家事・育児等を担う姿を見守り、社会全体で応援する体制づくり
- ・様々な視点を持った多様な人材の参画による地域の課題やニーズへの対応

一人ひとりの活躍を促す環境の整備や働き方の見直し

- ・政策・方針決定過程への女性を始めとした多様な意見や考えの反映
- ・女性のキャリア支援等を目的とした研修機会の充実や具体的なキャリアビジョンにつながるロールモデルの提示
- ・女性の所得向上・経済的自立に向けた男女間の地位や職種、賃金等の格差解消
- ・女性の家事・育児等の負担軽減や「共働き・共育て」の実現
- ・長時間労働等の是正
- ・ライフイベント等の希望に応じて安心して働き続けられる体制の整備
- ・女性の起業を進めるための「情報格差」（ロールモデル、ネットワーク等の不在）と「意識格差」（固定的な性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアス等）の解消

暮らしの安全・安心の確保に向けた取組みの強化

- ・DV被害者の相談体制の充実と相談窓口等の周知啓発の強化
- ・困難な問題を抱える女性のニーズに応じた切れ目のない包括的な支援
- ・性の多様性への一層の理解促進と、性的マイノリティが抱える不安等の負担軽減
- ・防災会議や避難所運営等、防災・災害復興への女性の意見やニーズの反映
- ・女性防災士など、防災に関わる人材の育成と連携強化
- ・生涯にわたる身体的、精神的及び社会的健康の維持

次期計画の施策展開の方向性

柱	施策の方向	主な施策
基本の柱Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の強化		
1	多様な生き方・価値観を尊重する意識の向上	①固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組みの強化 ②女性や若者の意見を広く聞き施策に反映するための機会の創出 ③多様な生き方や暮らし方の実現に向けた取組みの推進
2	男女共同参画の視点に立った学びの推進	①若い世代が互いを尊重し合い、主体的に生きていくための資質や能力を身につける教育・学習の推進 ②あらゆる機会を活用した男女共同参画の理解を促す研修等の充実 ③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
3	生活の場(家庭・地域)における男女共同参画の推進	①男性の家事・育児等への主体的な取組みの推進 ②多様な選択を可能とする子育て・介護支援対策の充実 ③暮らしやすい地域づくりに向けた多様な人材の参画
基本の柱Ⅱ あらゆる分野において一人ひとりが活躍できる環境づくり		
4	政策・方針決定過程における女性の参画拡大	①管理職・役員等への女性の登用促進 ②政治分野における女性の参画促進 ③審議会等委員への女性の参画促進 ④女性の意識改革や人材の育成、キャリア形成支援、ネットワークの形成促進
5	働く場における男女共同参画の推進	①女性の活躍を実現する職場風土の醸成 ②処遇改善や賃金向上による男女間格差の是正 ③柔軟で多様な働き方の導入の推進 ④女性の就業支援やスキル・キャリアアップの支援の充実 ⑤仕事と健康課題の両立の支援 ⑥ハラスメント防止対策の促進
6	様々な分野における男女共同参画の推進	①農林水産業等における女性の参画拡大 ②女性の起業に対する支援 ③科学技術・学術分野等における女性の参画拡大
基本の柱Ⅲ 個人の尊厳が守られ、安全・安心に暮らせる社会づくり		
7	あらゆる暴力の根絶	①DV等暴力防止の普及啓発の推進 ②DV等被害者の相談環境・保護体制・自立支援の充実 ③性犯罪・性暴力等への対策の推進
8	様々な困難を抱える人に対する支援や多様性の尊重	①困難な問題を抱える女性等への支援の充実 ②ひとり親家庭への相談体制と生活・就労支援の充実 ③性の多様性に対する理解促進や困難な状況にある人への支援
9	男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	①防災・災害復興時における意思決定過程への女性の参画拡大 ②男女共同参画の視点に立った防災の取組強化
10	生涯を通じた健康支援	①リプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点に立った知識の普及や保健医療対策の充実 ②ライフステージに応じた健康の保持増進

DV支援計画

困難女性計画

目指す姿

多様な生き方や働き方で誰もが自分らしく輝ける山形県