

I 男女共同参画の推進状況

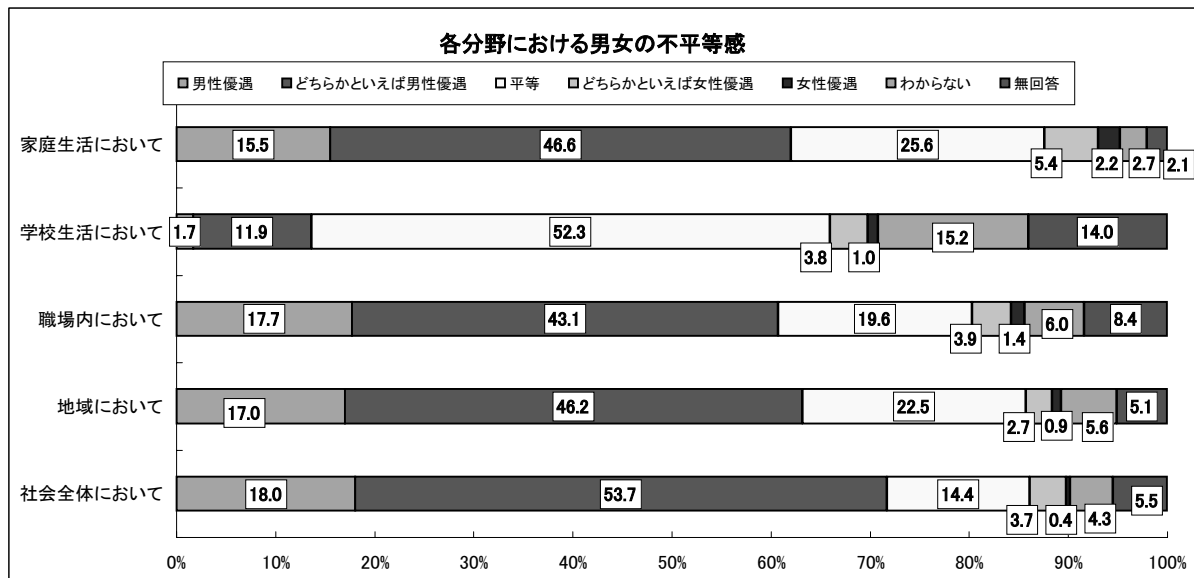
基本目標 1 男女共同参画社会を形成するための意識改革

重点目標 1 男女平等意識の醸成

(1) 男女共同参画へ向けた県民意識の形成

『学校生活において』は「平等」の割合が高いが、その他の分野では「男性優遇である」(「男性優遇」と「どちらかといえば男性優遇」の合計)の割合が高くなっています。

H12年に実施した前回調査と比較すると、今回は「どちらともいえない」という中間的な選択肢があったため、<男性優遇である>の割合は全分野ともそれほど高くなかったが、今回は「どちらともいえない」を用意しなかったところ、前回に比べて<男性優遇である>と平等が全分野で大きく増加しました。



(資料: 男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

男女共同参画のための「トップセミナー」

企業経営者、自治体首長等組織のトップ、組織の人事・労務担当者、一般県民を対象に開催しています。

- H14年度「男女共同参画社会の実現に向けて」
- H15年度「女性の活躍で組織が変わる」
- H16年度「これからの人材育成と活用」
- H17年度「組織活性化の鍵は”多様性(ダイバーシティ)”」
- H18年度「少子社会における組織の人材育成と活用」

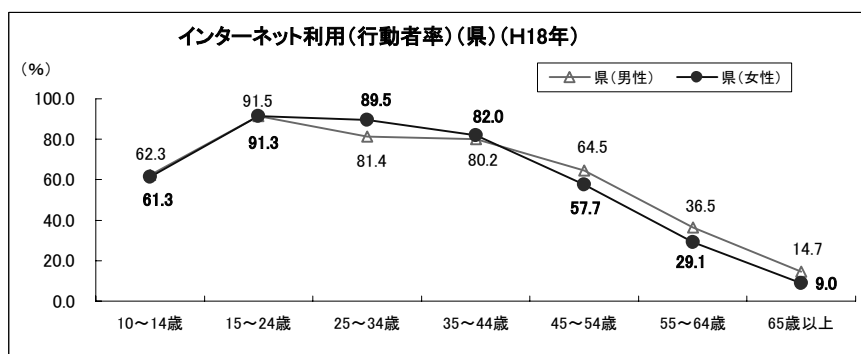
(※H19年度は企業向けの講演会を開催しました。)

(2) メディアにおける女性の人権の尊重

インターネットの利用は、山梨県の平均が男性58.0%、女性52.1%と、全体では男性の利用が多くなっています。

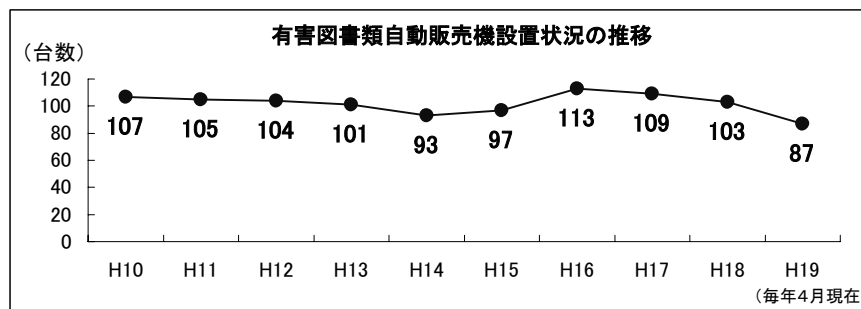
さらに年齢別では、24歳までの若い世代では男女ともほぼ拮抗していますが、25～44歳では女性が男性を上回り、45歳以上では男性の利用が多くなっています。

※行動者率=10歳以上の人口に対し、調査時点から遡って過去1年間に、該当する種類の活動(利用)をした人(10歳以上)の割合(%)



(資料: H18社会生活基本調査 H19年12月公表)

有害図書類自動販売機の設置台数は、H15年度、16年度と増加したが、H17年度からは減少しています。



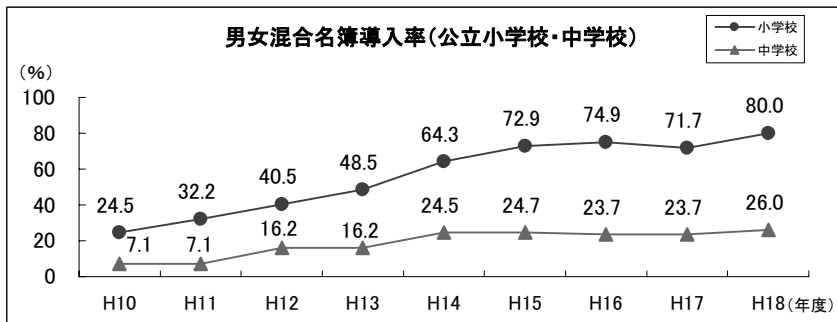
(資料: 青少年課)

重点目標2 男女平等を推進する教育と学習内容の充実

(1) 学校教育等における男女平等教育の推進

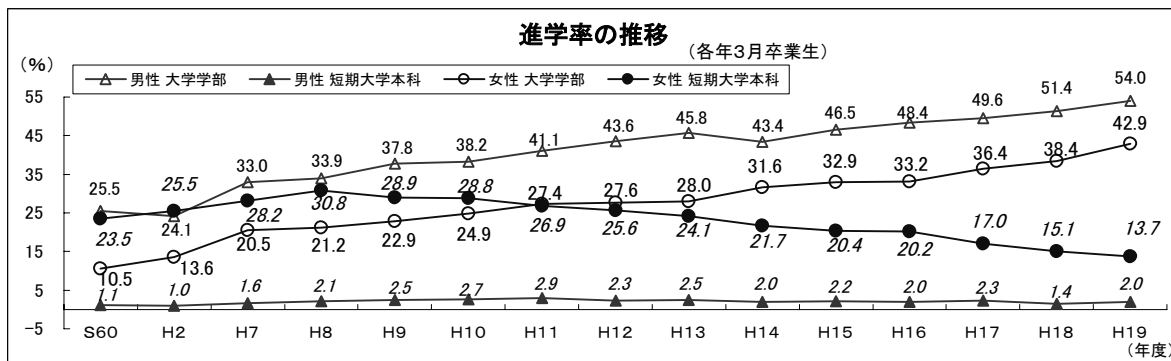
数値目標
男女混合名簿導入率
 (小学校、中学校)
 H18年度 76.0%以上
 (H13年度公立学校38.0%)

H13年度を基準として、小学校は1.6倍に増加しています。中学校も増加していますが、H15年度以降横ばい傾向にあります。



(資料: 山教組)

H19年3月の高等学校卒業生の進学率は、男性の大学学部進学が54.0%、女性の大学学部進学が42.9%となっています。S60年3月卒業生と比較すると、男性の大学学部進学で28.5ポイント、女性の大学学部進学で32.4ポイント上昇しています。



(資料: 教育庁総務課 教育便覧)

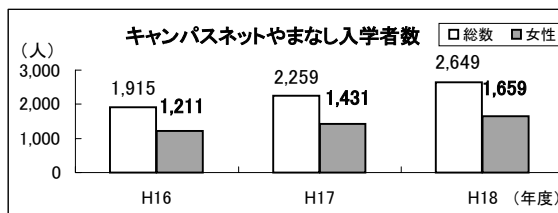
(2) 家庭等における男女平等教育の推進

(3) 生涯学習における男女平等教育の推進

「やまなしまナビネット」により、インターネットを通じて学習情報等を提供しています。

また、「キャンパスネットやまなし」では、県民の生涯学習を総合的に支援しています。これまでの入学者の6割強が女性となっています。(各年度末の入学者総数)

(資料: 生涯学習文化課)

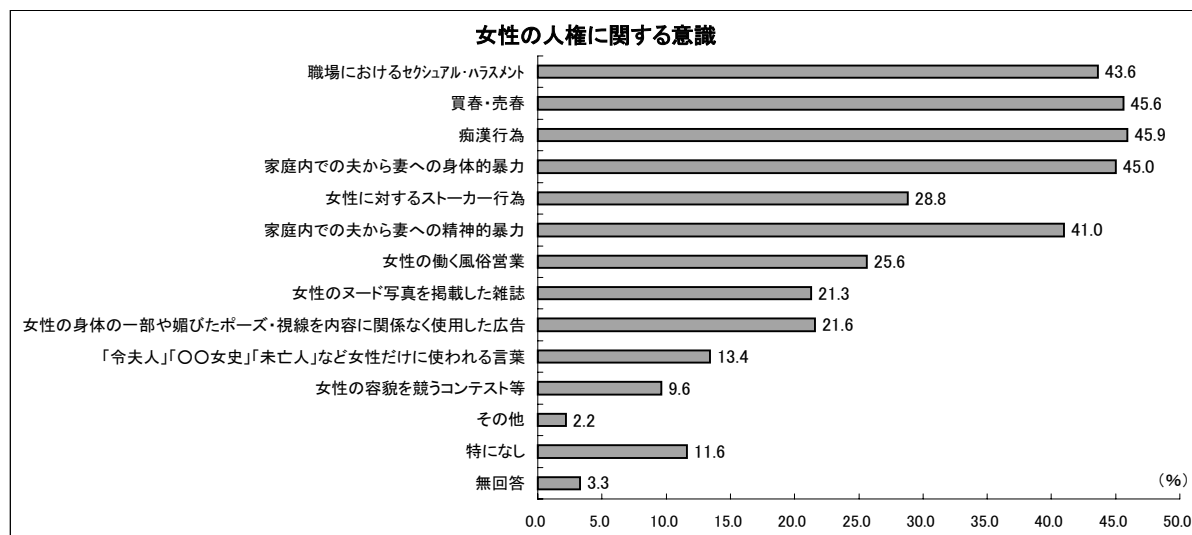


重点目標3 女性に対するあらゆる暴力の根絶

(1) 暴力を根絶するための基盤づくり

女性に対する暴力は、人権尊重の基本理念を踏みにじり、男女共同参画社会の実現を阻害するものです。女性に対する暴力が根絶され、女性が一人の人間として尊重される社会環境づくりに向け、暴力防止の普及啓発や被害を受けた女性への支援を行っています。

女性の人権に関する意識では、「痴漢行為(45.9%)」、「買春・売春(45.6%)」、「家庭内での夫から妻への身体的暴力(45.0%)」が多くなっています。

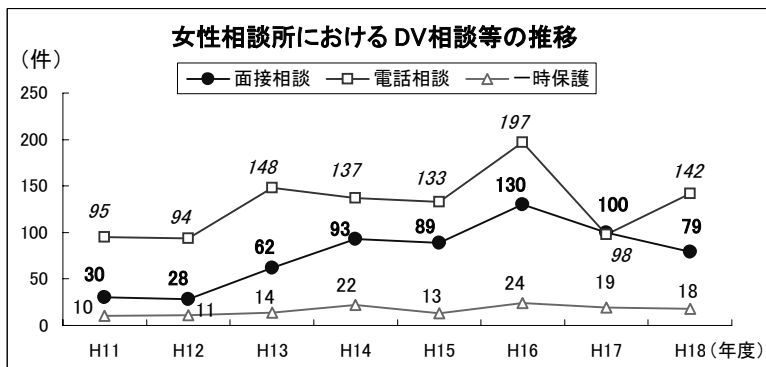


(資料: 男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

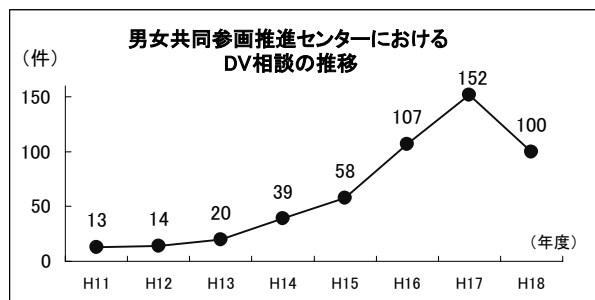
(2) 配偶者・パートナー等からの暴力の根絶

DVIに関する相談は、県女性相談所、県男女共同参画推進センター、甲府地方方法務局人権擁護課、各警察署で行っています。

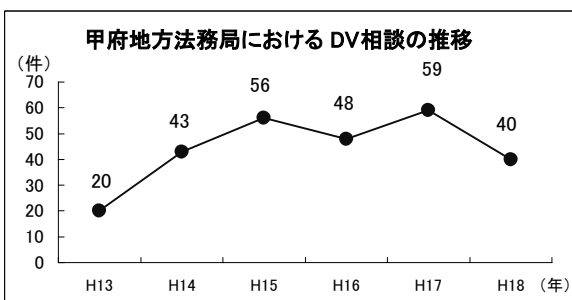
※DV(ドメスティック・バイオレンス)とは、配偶者・パートナー等からの暴力をいいます。



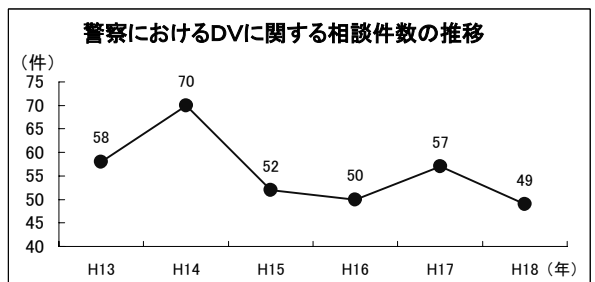
(資料:女性相談所「女性保護事業のあらまし」)



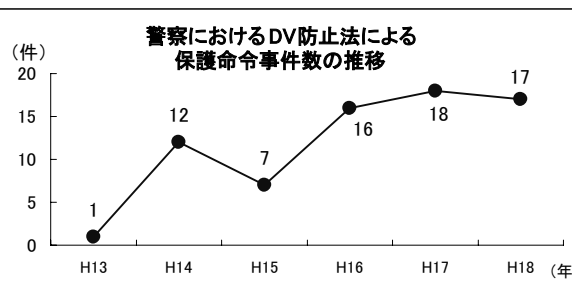
(資料:男女共同参画推進センター「業務概要」)



(資料:甲府地方方法務局)



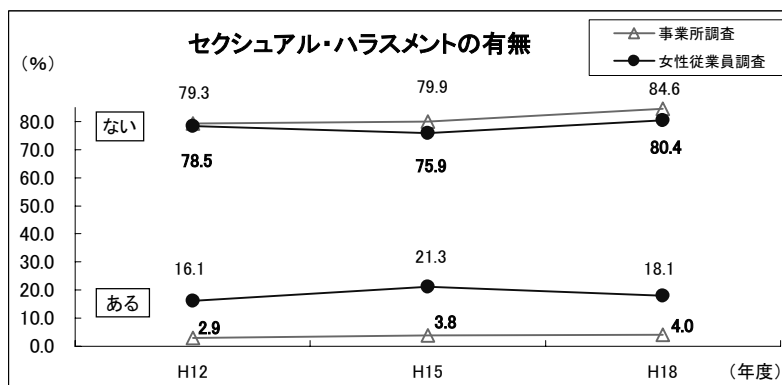
(資料:警察本部生活安全企画課)



(資料:警察本部生活安全企画課)

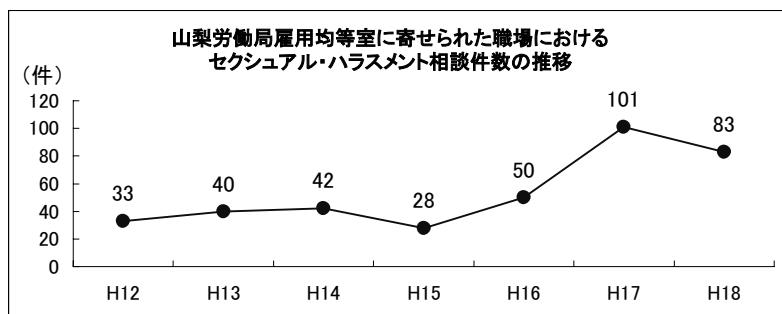
(3) セクシュアル・ハラスメントの防止対策の推進

本県では、「セクシュアル・ハラスメント」が「ある」との回答が事業所調査では4%、「ない」が84.6%となっています。一方、女性従業員調査では、18.1%の人がセクシャルハラスメントを受けたことがあると回答しています。



(資料:労政雇用課「女性労働者就業実態調査」)

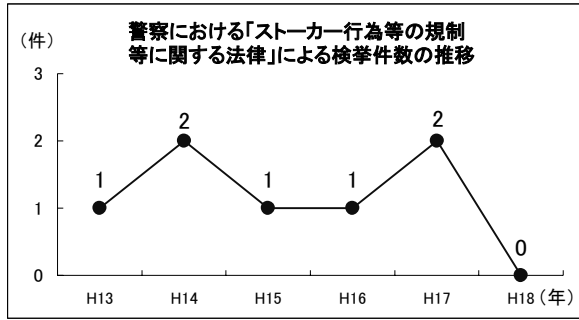
山梨県労働局雇用均等室に寄せられた、職場におけるセクシュアル・ハラスメント相談件数は、H17年度に大幅に増えましたが、H18年度は減少しました。



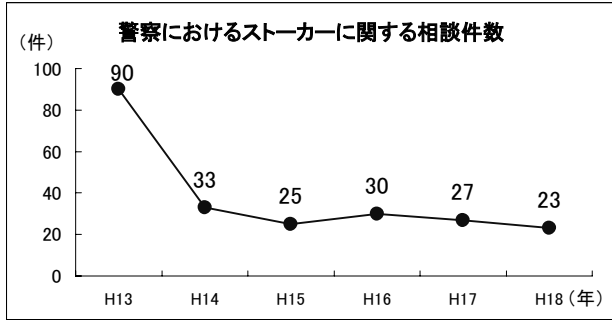
(資料:山梨労働局雇用均等室)

(4) ストーカー行為等への対策

ストーカー行為等を防止するため、その根絶に向けた意識啓発、取締りの強化などの取り組みを行っています。
ストーカーに関する相談件数は、横ばい傾向にあります。



(資料:警察本部生活安全企画課)



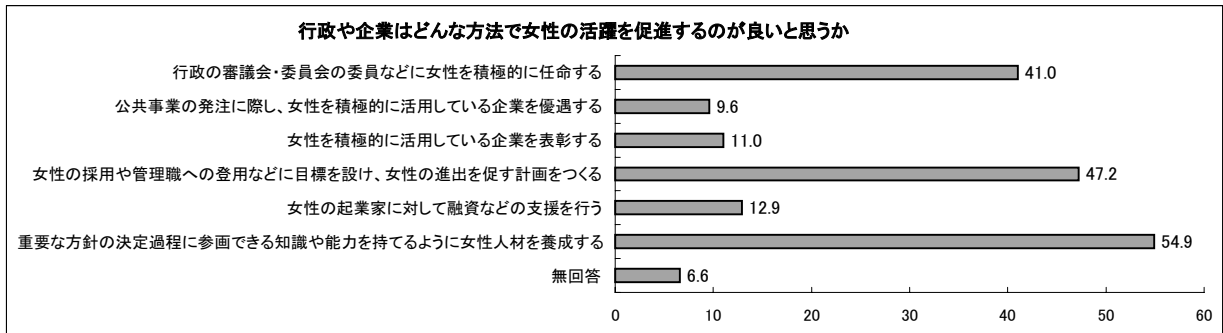
(資料:警察本部生活安全企画課)

基本目標2 男女共同参画による豊かな社会づくり

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(1) 各種審議会委員等への女性の参画促進

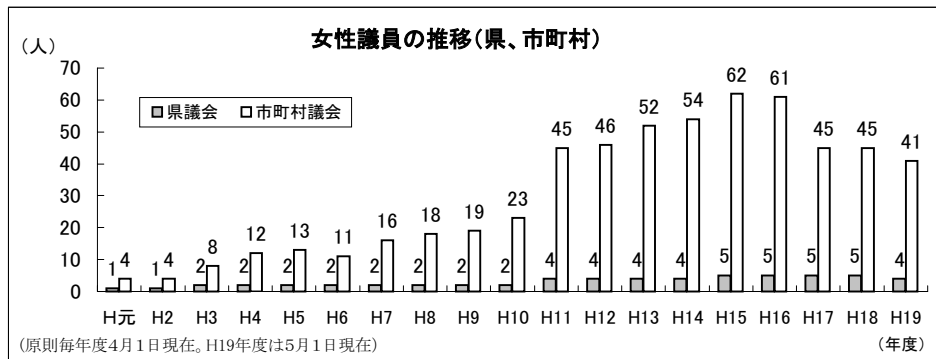
「重要な方針の決定過程に参画できる知識や能力を持てるように女性人材を養成する」が最も多く、次に「女性の採用や管理職への登用などに目標を設け、女性の進出を促す計画をつくる」が多くなっています。



(資料: 男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

H19年度の市町村女性議員数はH18年度に比べて減っていますが、議員実数に対する割合では、増加の傾向にあります。

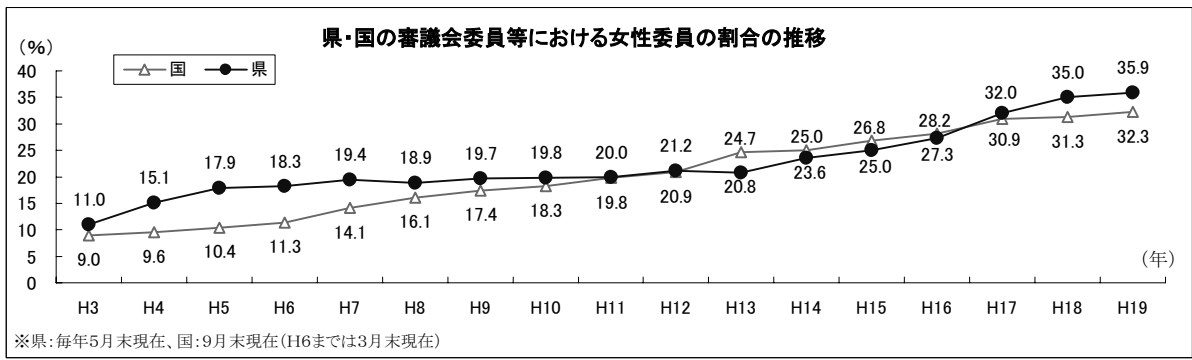
- ※市町村女性議員の割合
 - H16.4現在 6.2%
 - H18.4現在 7.5%
 - H19.5現在 7.9%
- ※県議会女性議員の割合
 - H19.5現在 10.5%



(資料: 男女共同参画課)

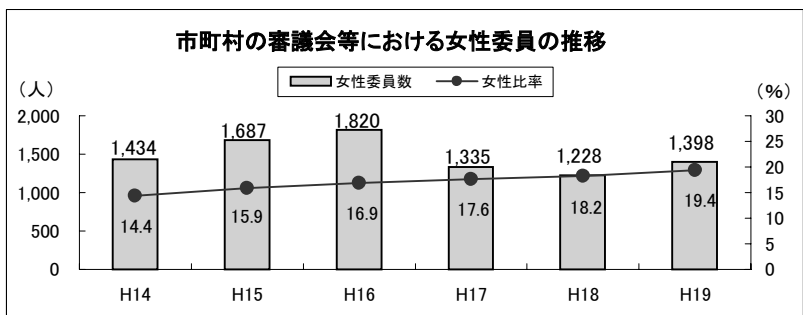
数値目標
県の審議会委員等への女性の登用率
 H18年度 1/3以上
 (H13年度24.0% 計画策定時)

創・甲斐プラン21 第2次行財政改革プログラム
県の審議会委員等への女性の登用率
 H25年度 40%以上
 (法律等で役職指定されるなど、選任が困難な場合を除く。)

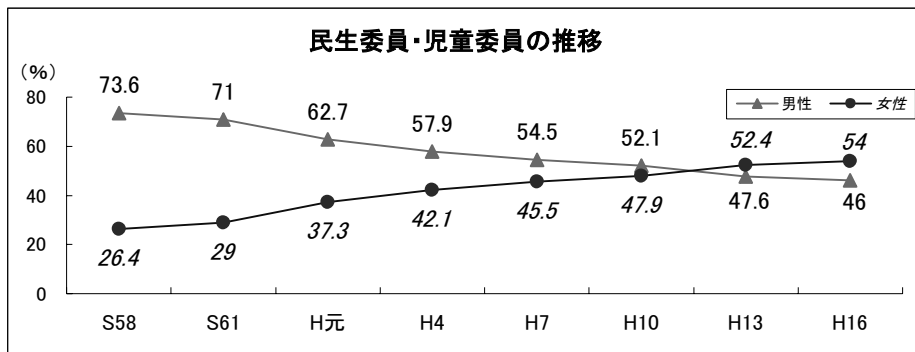


(資料: 新行政システム課)

市町村合併により、総委員数に変動があるものの、女性委員の比率は微増傾向にあります。
 (資料: 男女共同参画課)
 ※各年4月1日現在(H14、15年は3月31日)

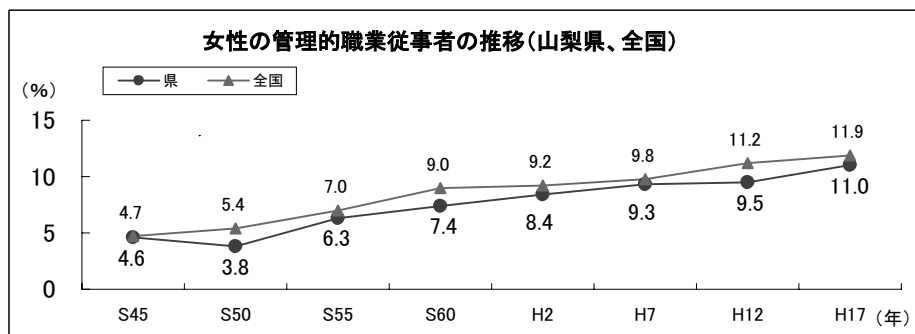


民生委員・児童委員は、H13年度の一斉改選時に、男女の割合が逆転し、以降、女性が増加傾向にあります。(任期H16～H18)



(資料:福祉保健部「厚生行政ダイジェスト」)

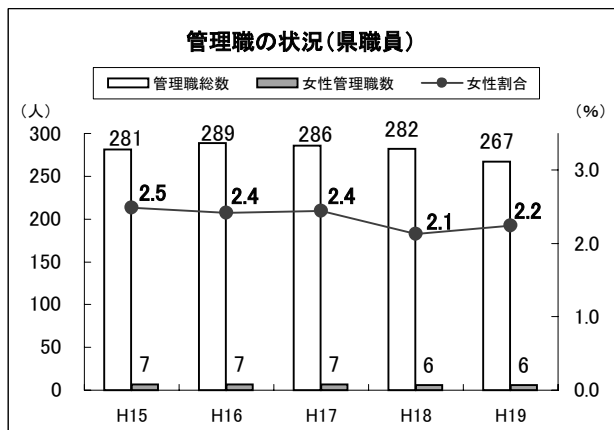
就業者全体に占める、女性の管理的職業従事者の割合は、数値としてはまだまだ低いものの、年々増加傾向にあります。



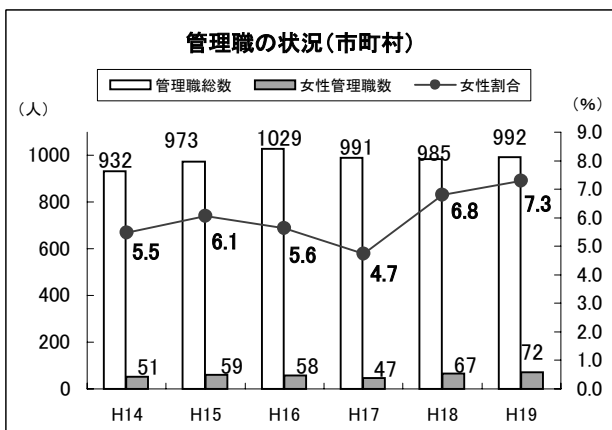
(資料:総務省統計局「国勢調査報告」)

(2) 女性職員の登用の促進

市町村職員の女性管理職割合は、県職員の女性管理職割合を上回っています。



※知事部局(県立大学教員、医療職を除く。)の各年4月1日の状況
(資料:人事課)



(資料:男女共同参画課 各年4月1日現在)

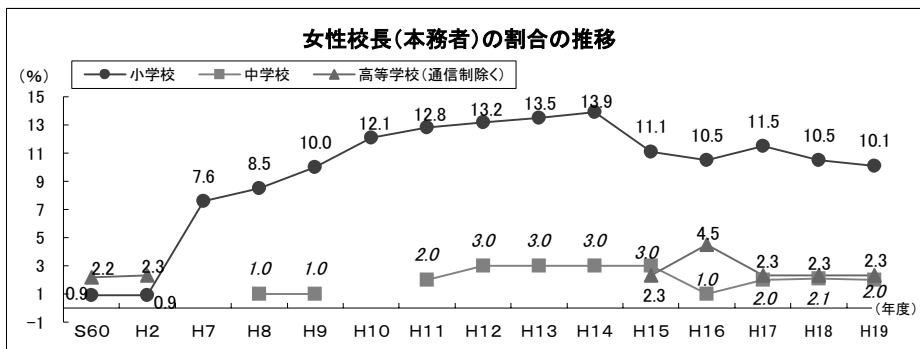
女性職員の状況(県職員)

| 区分 | H12年度 | | H13年度 | | H14年度 | | H15年度 | | H16年度 | | H17年度 | | H18年度 | | H19年度 | |
|---------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | 女性職員数(人) | 女性職員の割合(%) | 女性職員数(人) | 女性職員の割合(%) | 女性職員数(人) | 女性職員の割合(%) | 女性職員数(人) | 女性職員の割合(%) | 女性職員数(人) | 女性職員の割合(%) | 女性職員数(人) | 女性職員の割合(%) | 女性職員数(人) | 女性職員の割合(%) | 女性職員数(人) | 女性職員の割合(%) |
| 部長級 | | | | | 1 | 0.0 | 1 | 0.0 | 1 | 0.0 | 1 | 0.0 | 1 | 0.0 | | |
| 部次長級 | 1 | 0.0 | 2 | 0.0 | 1 | 0.0 | 1 | 0.0 | 2 | 0.0 | | | | | 2 | 0.0 |
| 参事級 | 3 | 0.1 | 2 | 0.0 | 2 | 0.0 | 3 | 0.1 | | | | | | | | |
| 課長級 | 28 | 0.6 | 26 | 0.6 | 34 | 0.8 | 31 | 0.7 | 31 | 0.7 | 30 | 0.7 | 31 | 0.7 | 32 | 0.8 |
| 監・幹級 | 21 | 0.5 | 19 | 0.4 | 17 | 0.4 | 15 | 0.3 | 19 | 0.4 | 18 | 0.4 | 19 | 0.4 | 21 | 0.5 |
| 主幹級 | 33 | 0.7 | 50 | 1.1 | 57 | 1.3 | 66 | 1.5 | 65 | 1.5 | 68 | 1.6 | 72 | 1.6 | 74 | 1.8 |
| 副主幹級 | 125 | 2.8 | 125 | 2.8 | 130 | 2.9 | 122 | 2.8 | 117 | 2.7 | 116 | 2.7 | 114 | 2.6 | 109 | 2.6 |
| 主査級 | 75 | 1.7 | 82 | 1.9 | 78 | 1.8 | 67 | 1.5 | 56 | 1.3 | 55 | 1.3 | 52 | 1.2 | 54 | 1.3 |
| 副主査級 | 158 | 3.6 | 151 | 3.4 | 148 | 3.4 | 149 | 3.4 | 164 | 3.8 | 179 | 4.1 | 199 | 4.5 | 200 | 4.8 |
| 主任級 | 335 | 7.6 | 341 | 7.7 | 349 | 7.9 | 356 | 8.1 | 376 | 8.6 | 371 | 8.5 | 420 | 9.4 | 375 | 9.0 |
| 主事級 | 493 | 11.2 | 498 | 11.3 | 519 | 11.8 | 536 | 12.2 | 533 | 12.2 | 542 | 12.5 | 543 | 12.2 | 512 | 12.2 |
| 主事補級 | 26 | 0.6 | 26 | 0.6 | 26 | 0.6 | 24 | 0.5 | 20 | 0.5 | 20 | 0.5 | 19 | 0.4 | 18 | 0.4 |
| 合計 | 1,298 | 29.4 | 1,322 | 29.8 | 1,362 | 30.9 | 1,371 | 31.1 | 1,384 | 31.7 | 1,400 | 32.2 | 1,470 | 33.0 | 1,397 | 33.4 |
| 職員数(総数) | 4,407 | | 4,402 | | 4,407 | | 4,390 | | 4,367 | | 4,347 | | 4,457 | | 4,186 | |

※知事部局(県立大学教員、医療職を含む。)の状況。各年度4月1日現在

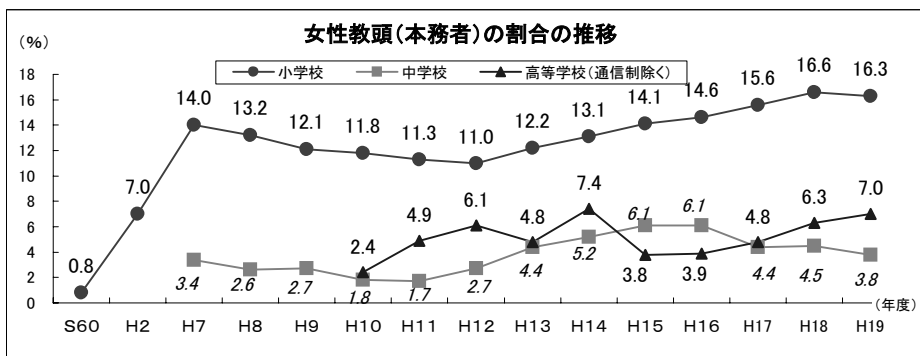
(資料:人事課)

中学校、高等学校に比べて小学校の女性校長の割合は高いものの、1割程度に止まっています。



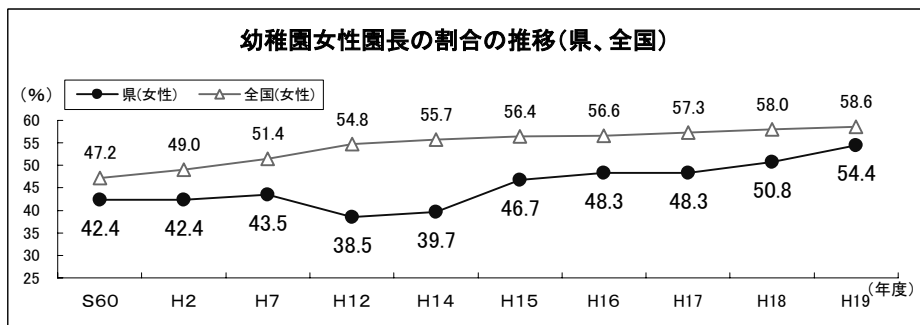
(資料:教育庁総務課「教育便覧」)

中学校の女性教頭の割合は増加傾向にあります。



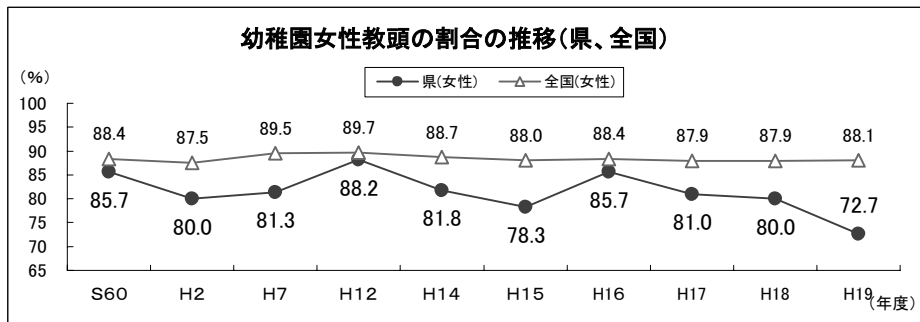
(資料:教育庁総務課「教育便覧」)

微増の傾向にあるものの、全国に比べて下回っています。



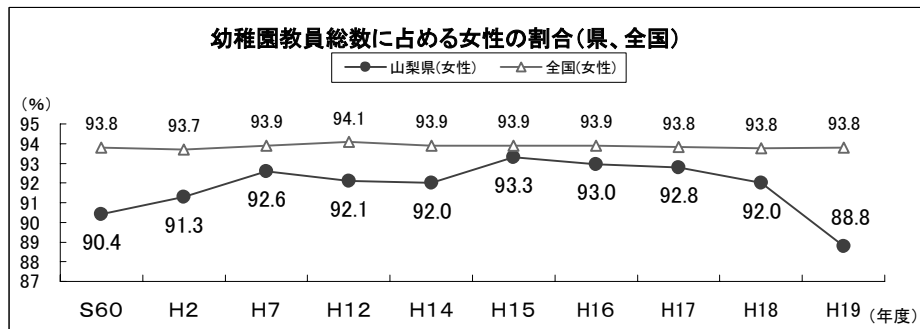
(資料:文部科学省「学校基本調査報告書」平成19年5月1日現在)

女性園長に比べて、女性教頭の割合は高いが減少の傾向にあります。
また、女性園長と同様に全国を下回っています。



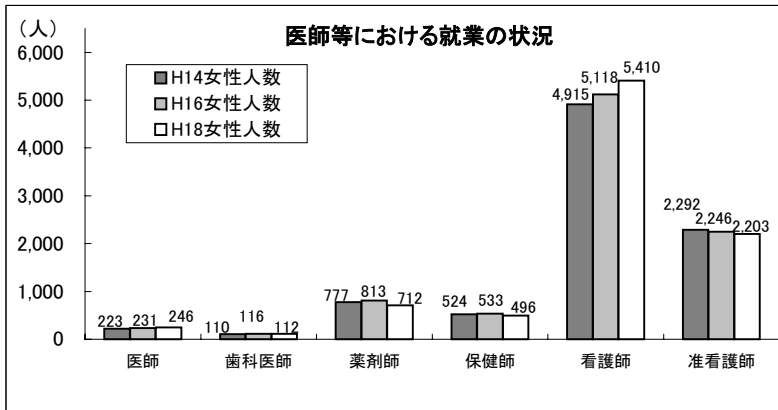
(資料:文部科学省「学校基本調査報告書」平成19年5月1日現在)

女性園長、女性教頭の割合と異なり、全国に比べて、女性の割合が低くなっています。(男性の比率が高くなっています。)



(資料:文部科学省「学校基本調査報告書」平成19年5月1日現在)

H14年と比較すると、保健師・看護師については女性割合が減少し、医師、歯科医師、薬剤師については増加しています。



医師等(就業者)に占める女性の割合(山梨県)

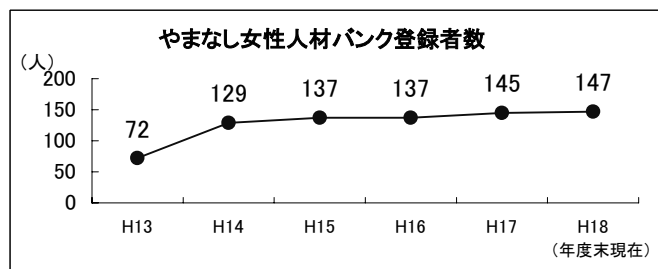
| | H14 | H16 | H18 |
|------|------|------|------|
| 医師 | 12.7 | 13.5 | 14.5 |
| 歯科医師 | 19.2 | 20.2 | 21.0 |
| 薬剤師 | 59.7 | 59.7 | 63.7 |
| 保健師 | 99.4 | 99.3 | 99.2 |
| 看護師 | 96.1 | 95.6 | 94.9 |
| 准看護師 | 95.2 | 94.4 | 94.3 |

(資料:厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」「衛生行政報告例」)

(3) 女性の人材育成

数値目標

やまなし女性人材バンク登録者数
 H18年度末 200人
 (H13年度 72人)



(資料:男女共同参画課)

【やまなし女性未来塾】

H17年度から広岡守穂塾長(中央大学教授)の指導により実施。H18年度は14名の塾生が3つのグループで調査研究を実施しました。塾生は、修了後も様々な形で地域において活動を継続しています。
 全10回・成果発表会(H19.3.20)

ビデオ作成「子育ていろいろ?」/男女共同参画の意識啓発 in 北杜市
 /男性の女性観に関する世代間比較から男女共同参画の推進を考える

重点目標2 男女平等の視点に立った社会慣行の見直し

(1) 家庭及び地域における慣習の見直し

数値目標

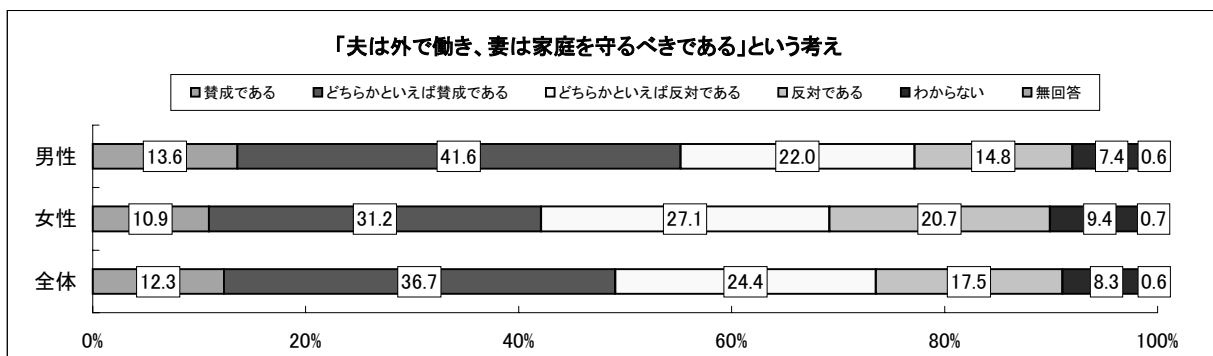
社会全体における男女の不平等を感じる人の割合(男性優遇)
 H18年度末 24%以下(H12年度48.2%)

「夫は外で働き、妻は家庭」という考えに賛成の人の割合
 H18年度末 19%以下(H12年度37.9%)

「夫は外で働き、妻は家庭」という考えに反対の人の割合
 H18年度末 50%以上(H12年度22.7%)

賛成(「賛成である」、「どちらかといえば賛成である」の合計)が、49.0%に対して、反対(「反対である」、「どちらかといえば反対である」の合計)は41.9%と7.1ポイント賛成が高くなっている。

性別にみると、賛成が男性では55.2%に対し、女性では42.1%で男性の方が13.1ポイント高くなっている。



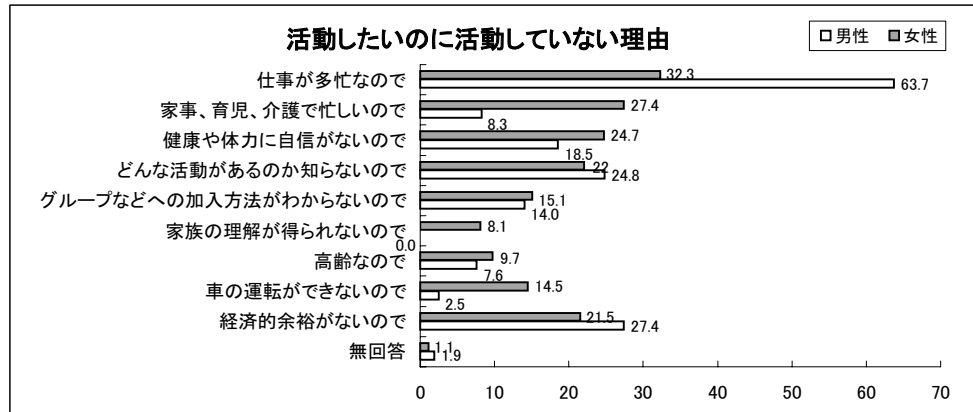
(資料:男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

(2) 職場における慣習の見直し

重点目標3 地域社会への男女共同参画の促進

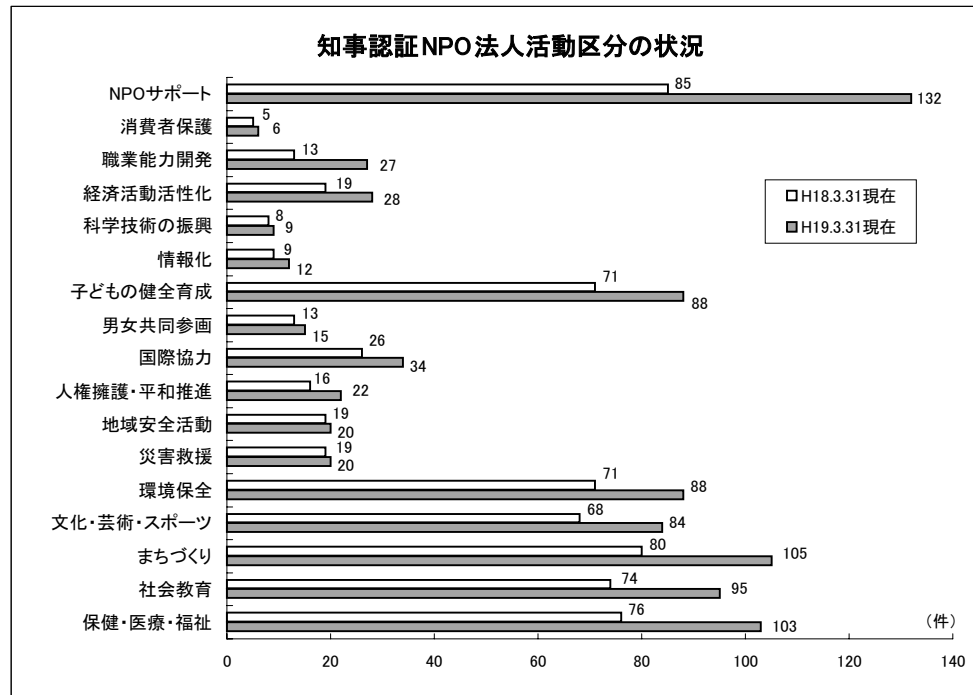
(1) 地域社会活動への男女共同参画の促進

「仕事が多忙なので」もっとも多くなっている。性別にみると、傾向性に差異はみられないが、「仕事が多忙なので」では、男性が63.7%に対して女性は32.3%と男性が31.4ポイント高くなっている。



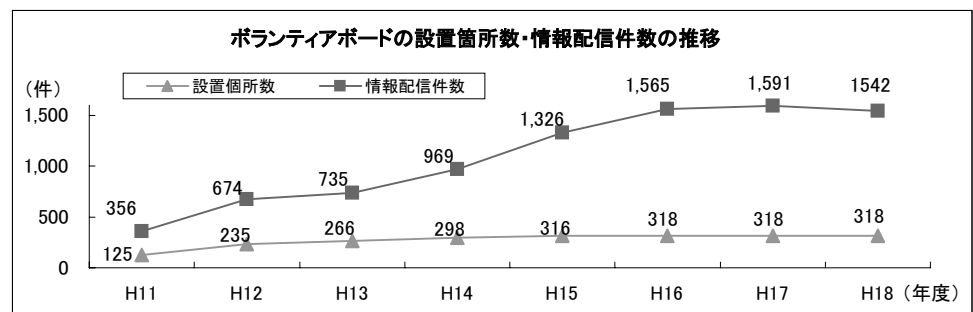
(資料: 男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

知事認証のNPO法人は、H19. 3. 31現在210法人あります。活動分野を「男女共同参画」とする法人は15法人あります。



(資料: 県民生活課)

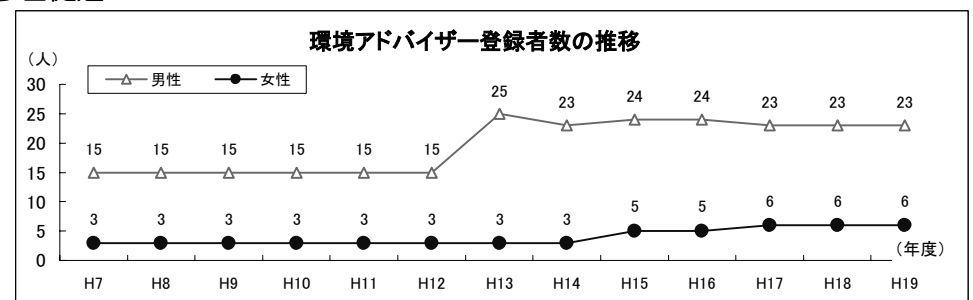
県民の情報から行政の情報まで幅広い情報を、山梨県下全域に設置されたボランティアボードにより情報を共有しています。また、インターネット版のボードでも情報を配信しています。



(資料: 県民生活課)

(2) 環境保全活動への参画促進

環境保全の分野において県内で活躍されている方々を登録し、地域における学習会・研修会に講師として派遣しています。6名の女性は「生活環境」の分野で活躍しています。(各年度4月1日現在)



(資料: 循環型社会推進課)

重点目標4 国際社会を視野に入れた男女共同参画の促進

(1) 国際社会の情報収集及び提供

S60年度からH16年度まで延べ377名が海外で研修を実施し、地域の課題解決に取り組んでいます。
H17年度からは、国際社会だけでなく幅広い見地による取り組みが活発化するよう、地域の女性リーダー育成のため「やまなし女性未来塾」を開塾しています。

やまなし女性リーダー養成海外研修事業の推移

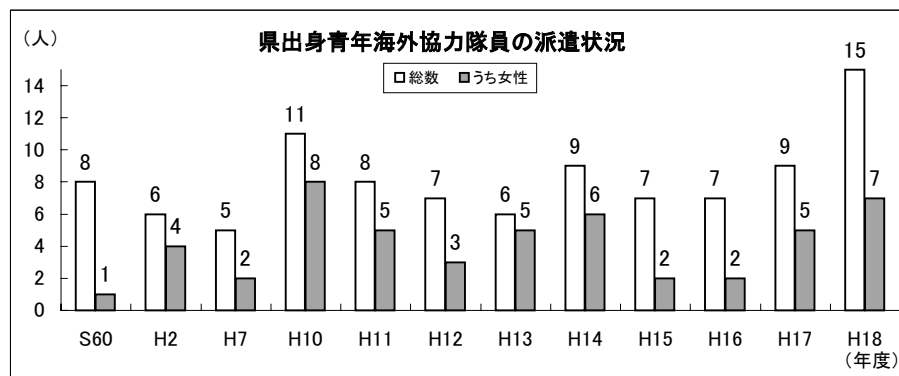
| 年度 | 研修先 | 派遣人数 | 年度 | 研修先 | 派遣人数 |
|-------|--------------------|------|-------|--------------------|------|
| S60年度 | スウェーデン・イギリス・オランダ | 21 | H7年度 | イギリス・フランス・中国(北京会議) | 30 |
| S61年度 | 西ドイツ・イギリス・フランス | 20 | H8年度 | インド・タイ・レーシア | 21 |
| S62年度 | ノルウェー・イギリス・フランス | 20 | H9年度 | インド・タイ | 19 |
| S63年度 | イギリス・ノルウェー・フランス | 20 | H10年度 | インド・ベトナム | 21 |
| H元年度 | スイス・ノルウェー・西ドイツ | 23 | H11年度 | フランス・ノルウェー | 14 |
| H2年度 | ドイツ・イギリス・スウェーデン | 20 | H12年度 | フランス・ノルウェー・スウェーデン | 16 |
| H3年度 | ドイツ・スイス・イギリス | 20 | H13年度 | 未実施 | - |
| H4年度 | アメリカ・カナダ | 20 | H14年度 | デンマーク | 17 |
| H5年度 | オーストリア・イギリス・スウェーデン | 20 | H15年度 | オーストラリア | 16 |
| H6年度 | スウェーデン・ドイツ・オランダ | 21 | H16年度 | ニュージーランド | 18 |

(資料: 男女共同参画課)

(2) 国際交流・国際協力活動等への参画促進

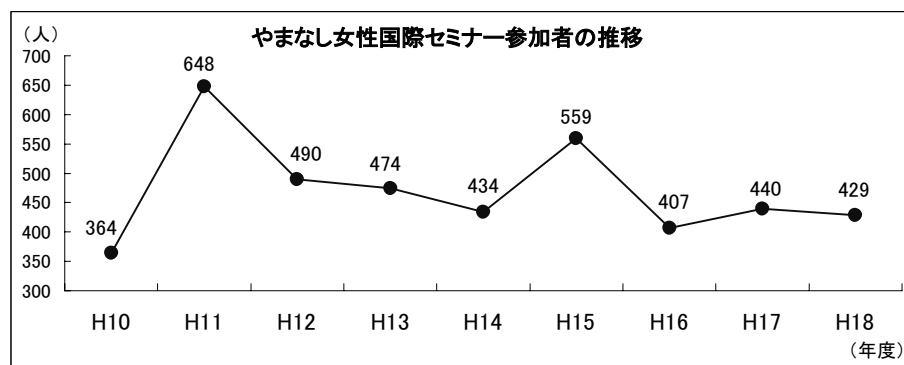
年度により異なりますが、多くの女性が派遣されています。

※青年海外協力隊は、自分の持っている技術・知識や経験を開発途上国の人々のために活かしたいと望む青年を、派遣する独立行政法人国際協力機構(JICA)の事業です。



(資料: 国際課)

女性を取り巻く課題や国際理解、国際交流に関する諸課題を女性の立場から研さんするセミナーを開催し、地域の指導者を養成しています。



(資料: 社会教育課)

基本目標3 共にいきいき働きつづけることができる労働環境づくり

重点目標1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(1) 男女雇用機会均等法の履行の確保

『残業、出張、転勤の命令』、『研修の機会』、『有給休暇の取りやすさ』については、男女ともに「平等」と感じています。女性は、『管理職への登用』、『給与・賃金の体系』、『成績や能力の評価』、『昇給』について「男性優遇」と感じています。男性はほとんどの分野で「平等」と感じているなかで、『管理職への登用』のみ「男性優遇」と感じています。

| 分野 | 女性(N=342) | | | 男性(N=427) | | |
|-------------|------------|------|------------|------------|------|------------|
| | 男性が優遇されている | 平等 | 女性が優遇されている | 男性が優遇されている | 平等 | 女性が優遇されている |
| 給与・賃金の体系 | 45.6 | 27.2 | 1.2 | 30.9 | 44.3 | 3.5 |
| 成績や能力の評価 | 40.1 | 31.9 | 0.6 | 26.5 | 47.3 | 2.3 |
| 昇給 | 36.5 | 30.7 | 0.9 | 23.9 | 45.7 | 0.9 |
| 管理職への登用 | 53.8 | 14.6 | 0.6 | 47.8 | 23.9 | 0.5 |
| 残業、出張、転勤の命令 | 19.3 | 32.7 | 10.5 | 21.3 | 29.3 | 21.1 |
| 研修の機会 | 22.8 | 41.8 | 1.5 | 19.2 | 51.1 | 1.4 |
| 有給休暇の取りやすさ | 7.9 | 50.3 | 13.5 | 2.8 | 51.5 | 21.8 |

(資料: 男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

【職場における女性従業員の待遇等】

H15年度とH18年度の調査を比較すると、待遇面の男女格差の改善が図られない理由として、「管理者や経営者に差別意識があるため」と感じている女性従業員の割合が増えています。

女性の管理職の登用状況については、事業所では「登用がある」が増えているが、女性従業員では「管理職になりたい」がわずかに減少し、その理由として、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立しにくい」「管理職としての能力に不安がある」とする女性従業員の割合が高い状況です。

職場に対する要望として、女性従業員は「仕事と家庭の両立を援助する制度等の充実」や「能力や実績への正当な評価」を望んでいる。

| 項目 | 事業所調査(%) | | | | 女性従業員調査(%) | | | |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------------|-------------------------|------|----------------------------|------|----------------------------|------|
| | H15年度 | | H18年度 | | H15年度 | | H18年度 | |
| 待遇面における男女格差 | | | | | ある | 46.9 | ある | 45.1 |
| | | | | | ない | 50.0 | ない | 51.1 |
| 男女格差が改善されない理由(事業所調査) | 女性は体力的に劣る | 23.6 | 女性の家庭責任まで考慮する必要がある | 31.8 | 結婚・出産・育児で退職するので長期人事管理ができない | 41.6 | 管理者や経営者に差別意識がある | 41.4 |
| | 業務に必要な資格や能力を持っている女性が少ない | 21.5 | 業務に必要な資格や能力を持っている女性が少ない | 30.0 | 管理者や経営者に差別意識がある | 26.0 | 結婚・出産・育児で退職するので長期人事管理ができない | 26.6 |
| 待遇面で性差がある理由(女性従業員調査) ※複数回答の上位 | 結婚・出産・育児で退職するので長期人事管理ができない | 17.7 | 女性は体力的に劣る | 25.8 | 男性に比べて体力的に劣る | 23.4 | 女性への社会一般の理解が足りない | 25.2 |
| | ある | 40.3 | ある | 49.0 | 管理職になりたい | 16.4 | 管理職になりたい | 15.3 |
| 女性の管理職の登用 | ない | 43.1 | ない | 43.8 | 管理職になりたくない | 70.6 | 管理職になりたくない | 73.4 |
| | 男性と比べて一般的に勤続年数が短い | 29.5 | 必要な能力を備えた女性が少ない | 30.0 | 管理職としての能力に不安がある | 41.9 | 仕事が忙しくなり家庭生活と両立しにくい | 43.6 |
| 管理職への登用がない理由 ※複数回答の上位 | 必要な能力を備えた女性が少ない | 26.7 | 女性は一般的に勤続年数が短い | 22.1 | 仕事が忙しくなり家庭生活と両立しにくい | 36.3 | 管理職としての能力に不安がある | 40.0 |
| | 女性は家事・育児などの家庭的な制約を受けやすい | 25.5 | 女性は家事・育児などの家庭的な制約を受けやすい | 17.4 | 管理職になると責任が重い | 32.9 | 管理職になると責任が重い | 33.6 |
| | — | | 女性が昇進を望まない | 17.4 | | | | |
| 女性従業員の能力や実績への正当な評価 | 40.8 | 女性従業員の能力や実績への正当な評価 | 37.2 | | | | | |
| 女性従業員にとって働きやすい職場にするために必要な対策 ※複数回答の上位 | 通常業務において男女平等な取扱い | 34.1 | 通常業務において男女平等な取扱い | 36.9 | | | | |
| | 仕事と家庭の両立を支援する制度等の充実 | 30.2 | 仕事と家庭の両立を支援する制度等の充実 | 36.0 | | | | |
| 職場に対する要望 ※複数回答の上位 | | | | | 仕事と家庭の両立を援助する制度等の充実 | 42.0 | 仕事と家庭の両立を援助する制度等の充実 | 41.7 |
| | | | | | 女性従業員の能力や実績への正当な評価 | 27.4 | 女性従業員の能力や実績への正当な評価 | 30.6 |
| | | | | | 女性が働くことに対して、管理職や男性従業員からの理解 | 17.5 | 女性が働くことに対して、管理職や男性従業員からの理解 | 22.9 |

(資料: 労政雇用課 「女性労働者就業実態調査」)

(2) 女性の能力発揮のための積極的取組の推進

(3) 母性健康管理対策の推進

重点目標2 多様な働き方への支援

(1) 職業能力開発と能力発揮への支援

修了者に占める女性比率は、「OAビジネス」「服飾」の分野で高くなっています。
また、「観光ビジネス科」「OAビジネス科」「パソコン実践科」「福祉サービス科」の就職率が高くなっています。

(資料:職業能力開発課)

女性の訓練生の科目別修了・就職状況 (H18)

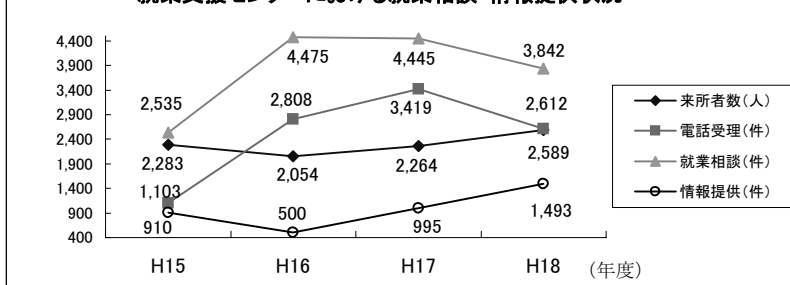
| 施設 | 訓練種類 | 訓練科名 | 修了者総数 | うち女性修了者数 | 女性比率 | 就職率 H19.10末現在 |
|------------|------|-----------|-------|----------|--------|------------------|
| 産業技術短期大学校 | 専門 | 観光ビジネス科 | 22 | 18 | 81.8% | 100.0% |
| 都留高等技術専門学校 | 普通 | OAビジネス科 | 4 | 4 | 100.0% | 100.0% |
| | 施設内 | 服飾科 | 23 | 23 | 100.0% | 60.9% |
| | | パソコン科 | 14 | 10 | 71.4% | 71.4% |
| | 委託 | パソコン実践科 | 14 | 11 | 78.6% | 71.4% |
| 峡南高等技術専門学校 | 施設内 | OA総理事務科 | 15 | 14 | 93.3% | 86.7% |
| | 施設内 | 服飾科 | 24 | 24 | 100.0% | 69.6% |
| | 委託 | パソコン実践科 | 30 | 24 | 80.0% | 96.4% |
| | | E-ビジネス科 | 10 | 9 | 90.0% | 61.1% |
| 就業高等技術専門学校 | 委託 | パソコン技術科 | 19 | 13 | 68.4% | 52.6% |
| | 母子家庭 | OAビジネスコース | 9 | 9 | 100.0% | 87.5% |
| | 施設内 | 福祉サービス科 | 38 | 30 | 78.9% | 94.4% |
| | | 総合ビジネス科 | 25 | 16 | 64.0% | 90.5% |
| 若年者 | 施設内 | パソコン基礎科 | 20 | 16 | 80.0% | 80.0% |
| | | パソコン応用科 | 37 | 18 | 48.6% | 86.5% |
| | 委託 | パソコン実践科 | 15 | 11 | 73.3% | 86.7% |
| | | 情報処理実務コース | 15 | 9 | 60.0% | 83.3% |

(2) 情報提供の充実

職業訓練から職業相談、カウンセリング、職業紹介までをサポートしています。
公共職業安定所等の関係機関と連携を図り、リアルタイムな就業情報を提供しています。

(資料:職業能力開発課)

就業支援センターにおける就業相談・情報提供状況



(3) 就業条件の整備

中小企業労働相談所(県民生活センター)は、山梨県の労働相談の窓口となっています。
相談状況では、「労働条件に関すること」が多く、「男女雇用機会均等に関すること」は少ない状況となっています。

中小企業労働相談所の相談状況の推移

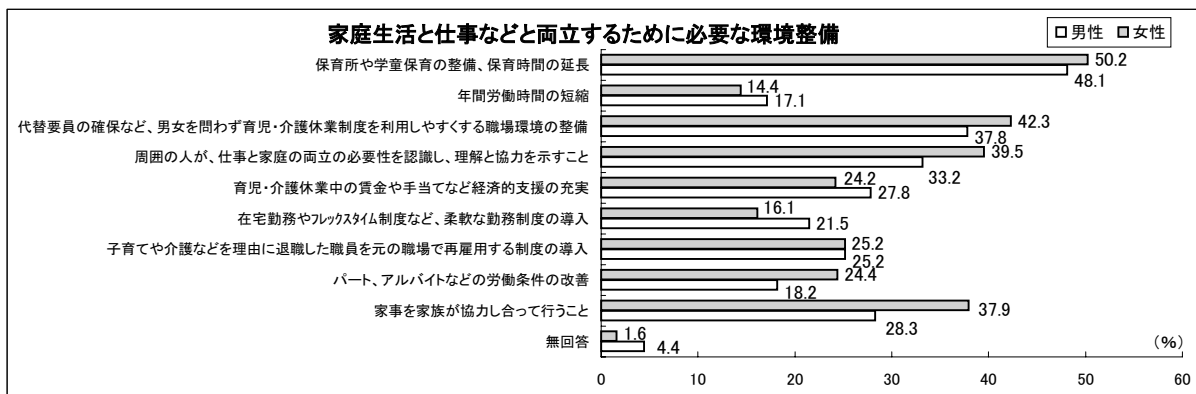
| 年度 | H10 | | H11 | | H12 | | H13 | | H14 | | H15 | | H16 | | H17 | | H18 | |
|---------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|---|-----|----|-----|----|-----|----|
| | 労 | 使 | 労 | 使 | 労 | 使 | 労 | 使 | 労 | 使 | 労 | 使 | 労 | 使 | 労 | 使 | 労 | 使 |
| 労働組合及び労使関係に関すること | 32 | 0 | 45 | 3 | 31 | 4 | 5 | 3 | 1 | 0 | 12 | 0 | 13 | 2 | 14 | 4 | 12 | 3 |
| 労働条件に関すること | 426 | 58 | 412 | 42 | 395 | 24 | 290 | 15 | 311 | 7 | 279 | 3 | 98 | 9 | 115 | 15 | 139 | 5 |
| 雇用に関すること | 32 | 4 | 40 | 9 | 55 | 4 | 35 | 2 | 57 | 0 | 25 | 1 | 19 | 7 | 14 | 5 | 20 | 2 |
| 職業能力開発に関すること | 1 | 0 | 0 | 1 | 9 | 0 | 2 | 0 | 6 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | — |
| 勤労者福祉に関すること | 59 | 7 | 40 | 1 | 33 | 2 | 35 | 4 | 39 | 0 | 9 | 0 | 4 | 0 | 5 | 0 | 13 | — |
| その他の問題に関すること | 37 | 14 | 64 | 8 | 54 | 6 | 28 | 2 | 42 | 1 | 8 | 2 | 12 | 1 | 14 | 0 | 6 | — |
| 男女雇用機会均等に関すること | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | — |
| パート、アルバイト、臨時に関すること | 11 | 0 | 13 | 6 | 19 | 0 | 17 | 0 | 4 | 0 | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 派遣労働者問題に関すること | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 4 | 0 | 5 | 0 | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 外国人労働者問題に関すること | 6 | 0 | 4 | 0 | 10 | 5 | 6 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 7 | 0 | 0 | 1 | 2 | — |
| セクシュアル・ハラスメントに関すること | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | — | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | — |
| 計 | 605 | 85 | 620 | 71 | 613 | 45 | 423 | 26 | 470 | 8 | 343 | 6 | 154 | 19 | 164 | 26 | 196 | 10 |

(資料:労政雇用課「労働年報」)

重点目標3 仕事と家庭的責任の両立支援

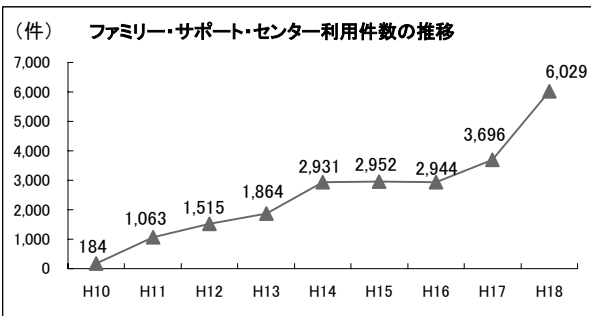
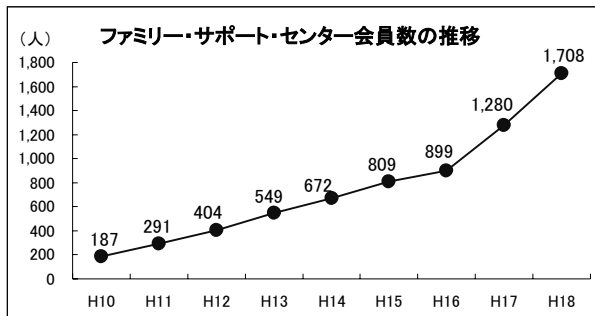
(1) 家族的責任を有する労働者への支援

男女とも「保育所や学童保育の整備、保育時間の延長」が必要だと思っており、また、女性の方が男性より高くなっています。



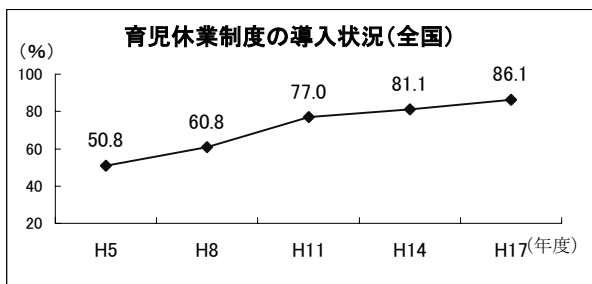
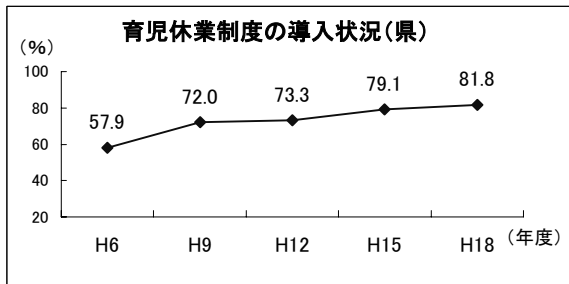
(資料:男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

ファミリー・サポート・センターは、育児の援助を行いたい人と育児の援助を受けたい人による会員組織で、地域において育児に関する相互援助を行っています。H10年度に甲府市と富士吉田市、H17年度に甲斐市・大月市・昭和町、H18年度には山梨市(H18.10)に設置されました。



(資料: 児童家庭課 平成19年3月31日現在)

育児休業制度の導入は進んでいますが、男性の育児休業取得者の状況は低迷しています。

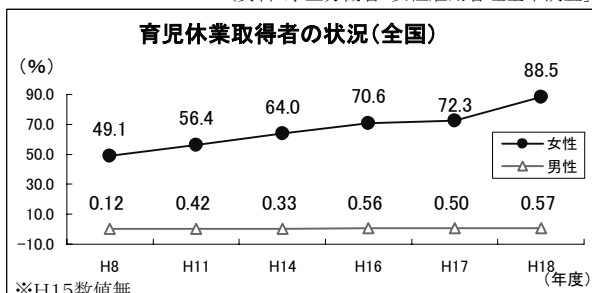
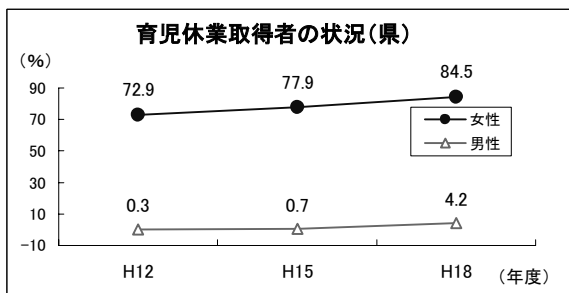


※従業員30人以上規模の事業所

(資料: 労政雇用課「山梨県女性労働者就業実態調査」)

※従業員30人以上規模の事業所

(資料: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」)



(資料: 労政雇用課「山梨県女性労働者就業実態調査」)

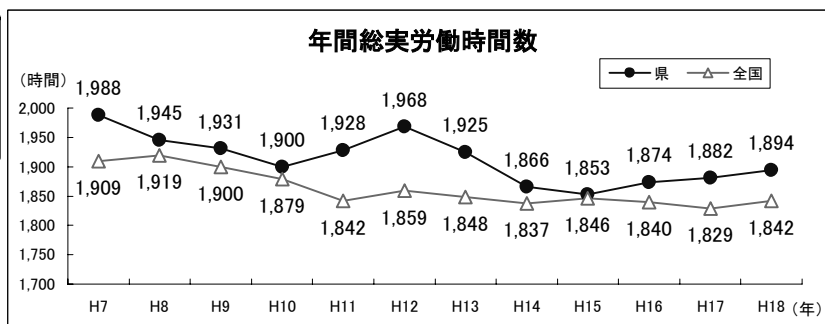
(資料: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」)

(2) 総労働時間の短縮

数値目標
年間総実労働時間数
 H17年度末 1,800時間
 (H12年 1,968時間)

全国の数値との格差は縮まってきましたが、H16年以降は若干増加に転じています。労働時間短縮についての啓発活動を行っています。

※事業所規模30人以上
 ※一般労働者及びパートタイム労働者



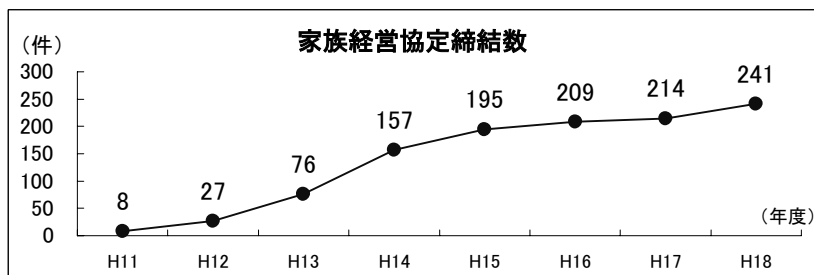
(資料: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

重点目標4 自営の農林業、商工業における女性の就業環境の整備

(1) 自営の農林業に従事する女性の条件整備

数値目標
家族経営協定締結数(農業)
 H18年度末 180件
 (H13年度36件(計画策定時))

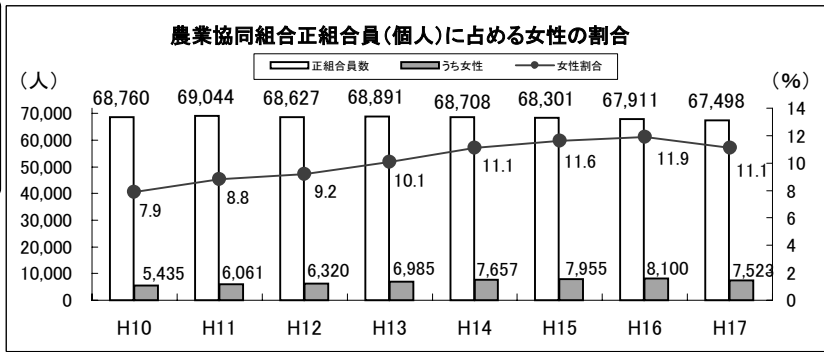
家族経営協定の理解が深まり、増加傾向にあります。



(資料: 農業技術課)

数値目標
**農業協同組合正組合員
 (個人)に占める女性の割合**
 H18年度 11%
 (H12事業年度9.2%)

農村女性の起業が盛んになって
 いることもあり、女性の正組合員は
 増加傾向にありましたが、H17は減
 少しています。

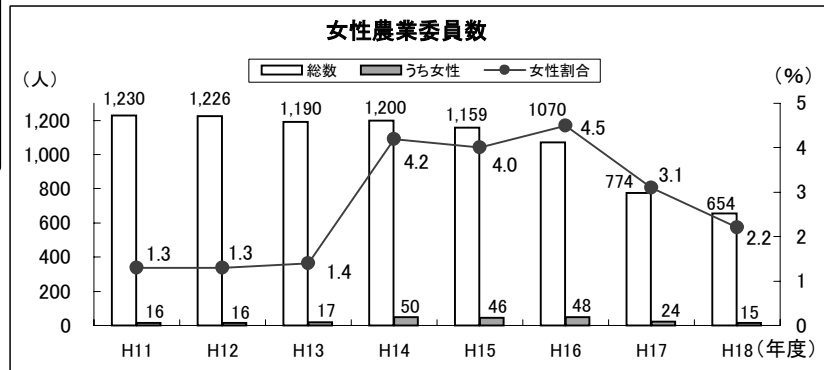


(資料:農林水産省経営局「総合農協統計表」)

数値目標
女性農業委員数
 H18年度末 64人
 (H13年度16人(計画策定時))

市町村合併による総数の減少、
 併せて女性割合も減少しています。

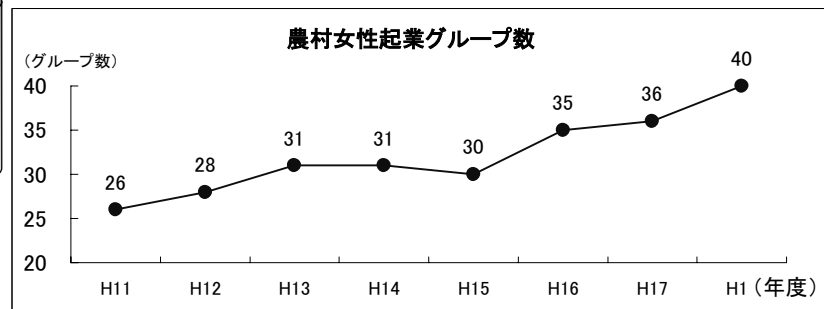
※H11～H18は、「農業委員会及び都道
 府県農業会議実態調査結果」



(資料:農政総務課)

数値目標
県農村女性起業グループ数
 H18年度末 45グループ
 (H13年度28グループ(計画策定時))

女性リーダー育成、女性起業活動
 支援事業等により、農村女性の起
 業促進を進めています。



(資料:農業技術課)

(2) 自営の商工業に従事する女性の条件整備

自営の商工業者の関係団体において、男女共同参画に係る活動を行っています。

(資料:商工総務課)

■山梨県中小企業団体中央会女性部会の活動

中小企業経営において、重要な要素である女性特有の感性とパワーを経営に反映させるため、企業経営にかかわる女性たちが相互に連携、交流し、中小企業の発展のため活動しています。

<H18年度>

- ・組合関係女性経営者等全国交流会「レディース中央会フォーラム2006」 H18.10.11～12、26名
- ・県大会「温故知新～知恵と経験で新たな挑戦！！～」、基調講演、体験発表、交流会 H19.3.23、41名
- ・ホームページの開設

■商工会女性部の活動

商工会の内部組織として、研修活動、広報・意見活動、地域活動、生活改善活動等を行っています。

<H18年度>

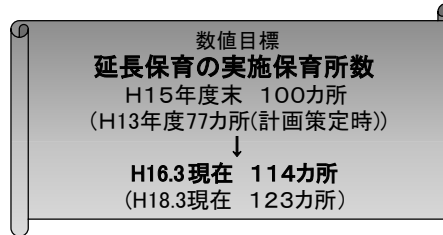
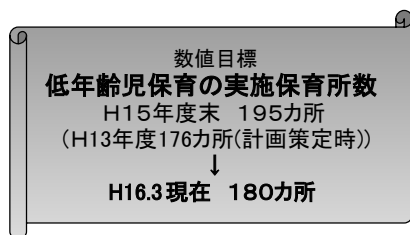
- ・講演会「あたりまえ」の中にある観光資源～あたらしい観光のありかた～
- ・交流研修会 主張発表大会(発表者5名)、講演会「小さな会社のブランド戦略をつくってみよう」
- ・関東ブロック商工会女性部交流研修会 パネルディスカッション(県代表1名)、講演会「私の生き方」
- ・女性部全国組織化40周年記念式典 活動報告、記念講演「私が命にこだわる理由～報道の現場から～」
- ・女性部提案型事業 8事業を実施

(「地産地消」研究・推進事業、南アルプスフルーツ特産品開発事業、先進企業から探る資質向上手法、女性の自由研究～プロジェクトK～、風呂敷から始まる環境保全、女性部経営者セミナー、富士山麓地域の環境を女性の視点から考えるセミナー、「使いやすくて、こんなあったらいいな」ものづくり事業)

基本目標4 健康で安心して暮らせる環境づくり

重点目標1 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

(1)多様な子育てニーズへの対応



【次世代育成支援地域行動計画（やまなし子育て支援プラン）】

平成17年2月策定(平成21年度目標年度)

<施策体系>

- 多様な保育ニーズへの対応
 - ①保育の質的充実
 - ②多様な保育サービスの提供
- 子育てにかかる負担感の軽減
 - ①相談と情報提供
 - ②経済的負担の軽減
 ※地域子育て支援センターの設置
- 次代を担う子どもたちの健全育成
 - ①人とのふれあい
 - ②自然とのふれあい
 - ③若者の自立促進
 - ④育成環境の整備
 ※児童館の整備促進
- 支援を必要とする子どもたちへのきめ細かな取り組み
- 親子の健康増進と小児医療の充実
- 子どもたちを取り巻く教育環境の充実
- 仕事と子育てを両立するための支援
- 子育てを安全安心にできる環境づくり

やまなしの特性を生かした重点プロジェクト
 テーマ「地域が子育て 企業も子育て」

地域で子育てプロジェクト

- 1 地域の高齢者の活用
- 2 地域活力の活用
- 3 多様な保育サービスの充実
- 4 保育サービス向上のための第三者評価の実施

あんしん子育てプロジェクト

- 1 相談総合窓口の整備と情報提供の強化
- 2 市町村子育て相談窓口との連携と支援の推進
- 3 小児医療の充実
- 4 子どもの養育支援

企業も子育て応援プロジェクト

- 1 仕事と子育ての両立支援のための普及啓発
- 2 子育て環境づくりを推進する企業等への支援

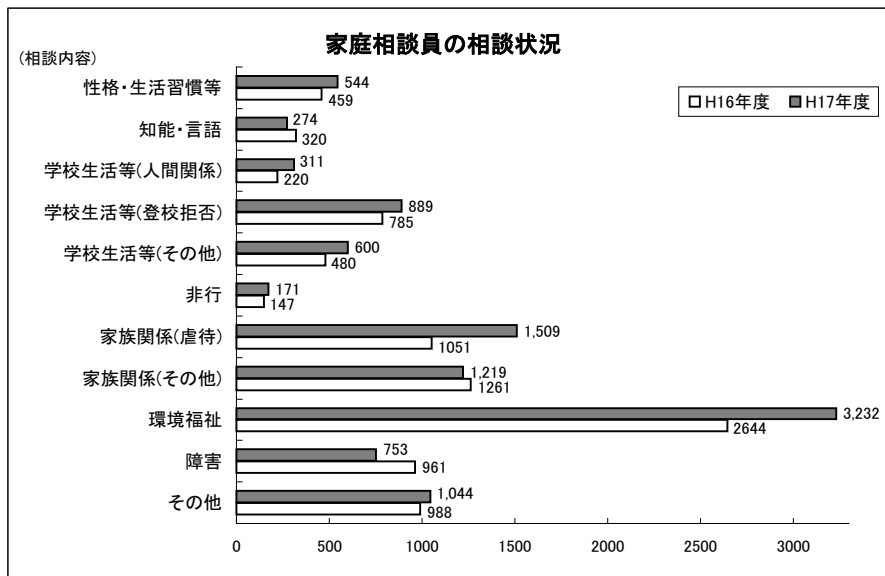
<計画の進行管理>

- ①やまなし子育て支援プラン推進協議会
- ②やまなし子育てトーク(県政ひざづめ談義)

(資料:児童家庭課)

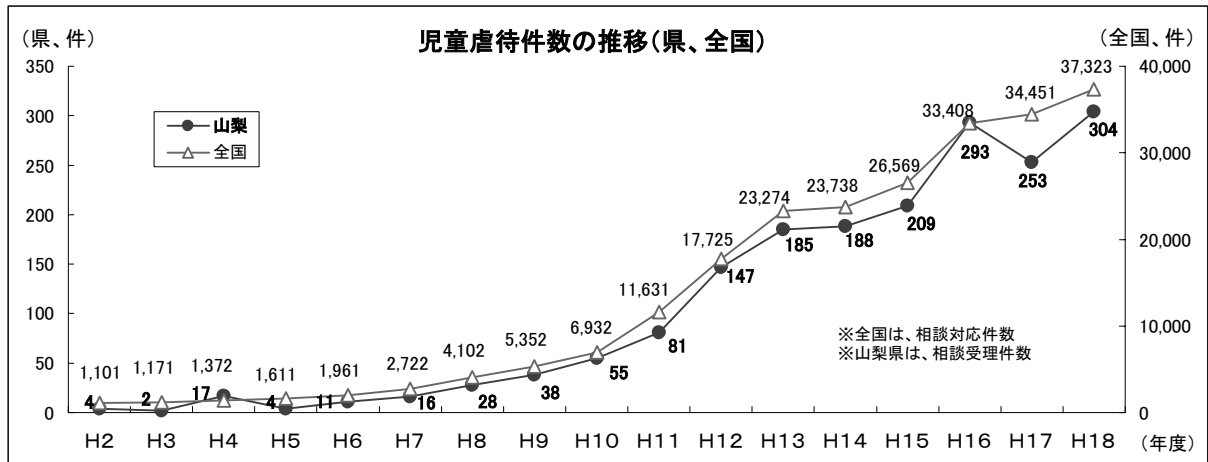
(2)子どもを取り巻く環境の整備

家庭児童相談室において、家庭相談員が、家庭における児童の養育に関する相談指導を行っています。
 H16年度に比べて、家族関係(虐待)、環境福祉(経済問題、地域環境等)の相談が増えています。



(資料:福祉保健部「厚生行政ダイジェスト」)

県の児童虐待相談件数は、H17年度は減少しましたが、H18年度は国、県ともに増加しており、増加傾向にあります。

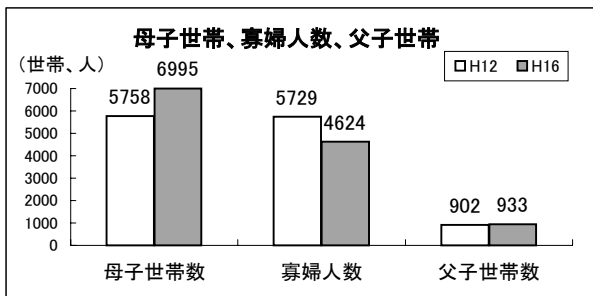
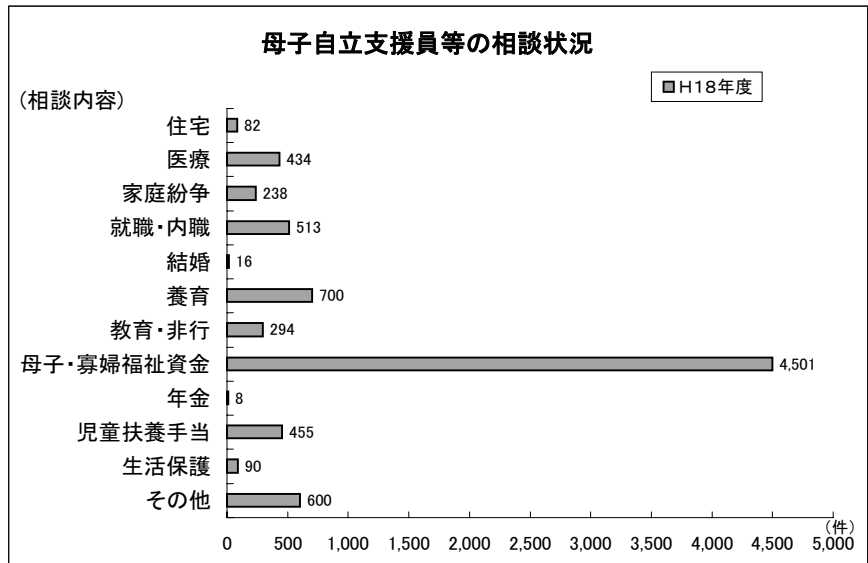


(資料: 児童家庭課)

(3)ひとり親家庭等への支援

県保健福祉事務所の母子自立支援員9名、地域においては、市母子自立支援員が相談に応じ、自立に必要な情報提供、指導等を行っています。

※母子自立支援員及び市母子相談員の合計相談件数

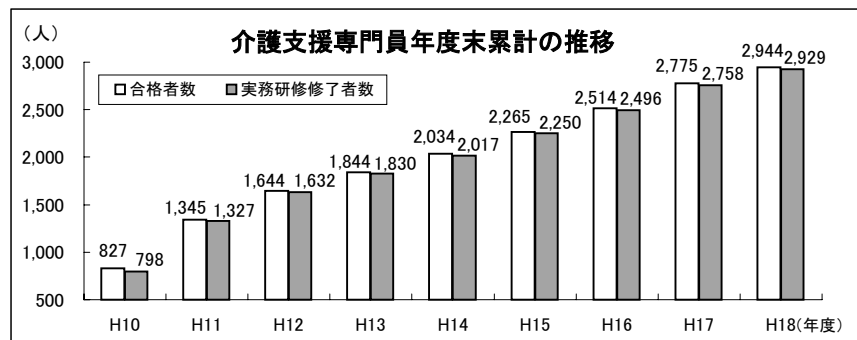


(資料: 福祉保健部「厚生行政ダイジェスト」、児童家庭課「山梨県母子世帯等実態調査」)

重点目標2 高齢者、障害者が安心して暮らせる環境の整備

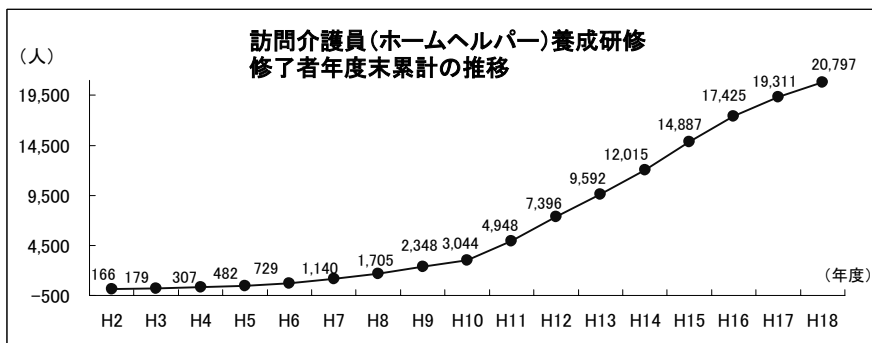
(1)介護体制の構築

介護支援専門員は、介護保険法で定める者で、介護・支援を必要とする者からの相談を受け、その心身の状況等に応じた適切な介護サービスが利用できるよう連絡調整や介護サービス計画を作成し、日常生活を営むために必要な援助を行っています。



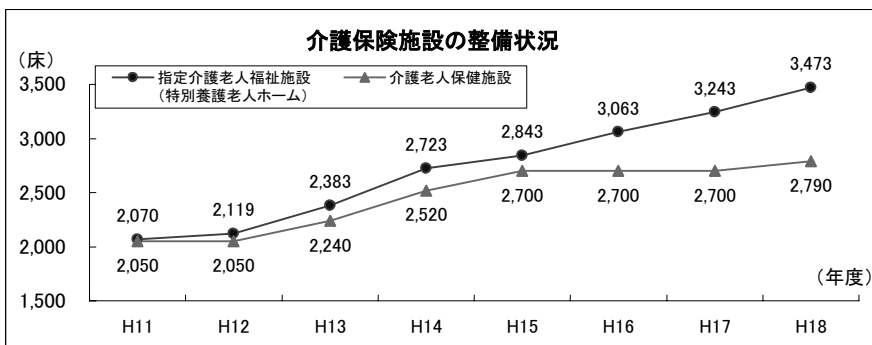
(資料: 長寿社会課)

修了者数は、近年、大幅に増加しています。
訪問介護員(ホームヘルパー)は、心身に障害のある方や高齢者などの家庭を訪問して、家事援助や介護を行っています。



(資料:長寿社会課)

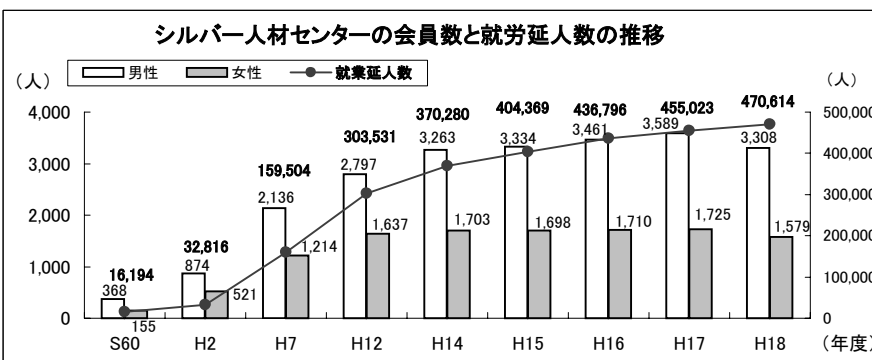
「健康長寿やまなしプラン」によるH20年度目標床数は、
・指定介護老人福祉施設 3,543床
・介護老人保健施設 2,790床
としています。



(資料:長寿社会課)

(2) 経済的な安定の確保

会員数、就労延人数ともに増えています。
シルバー人材センターでは、高齢者に相応しい仕事を家庭、企業、公共団体などから引き受け、会員に提供しています。



(資料:労政雇用課)

(3) 高齢者、障害者の自立を容易にする社会基盤の整備

■新たなやまなし障害者プラン

平成16年3月策定
(平成25年度目標年度、20年度に見直し)

<基本理念>

県民だれもが相互に人格と個性を尊重し
支え合う共生社会の実現

<基本方針>

- 1 障害をもつ人の権利の保障
- 2 個性ある自立生活の支援
- 3 ユニバーサルデザインによる生活環境の充実

(資料:障害福祉課)

- ◆だれもが暮らしやすいまちをつくるために
相互理解の促進 協働体制の整備
やさしいまちづくりの推進 安全・安心の確保
- ◆生まれ育ち住み慣れたまちで暮らすために
自己選択・自己決定の支援 福祉サービスの充実
- ◆自らの力を高め地域でいきいきと活動するために
保健・医療の充実 教育の充実
雇用・就労の支援 社会参加への支援
- ◆精神に障害をもつ人の暮らしを充実するために
精神障害者施策の充実

■健康長寿やまなしプラン

平成18年3月策定(計画期間 平成18年度~20年度)

(資料:長寿社会課)

<基本理念> この計画は、「ともに生き、ともに支える」という長寿やまなし県民憲章の趣旨を踏まえ、高齢者が自立して健康に暮らし、生きがいや尊厳をもちながら生涯を送ることができるよう、地域住民がともに支え合い、明るく活力ある健康長寿やまなしを構築していくことを目指します。

| <基本目標> | <施策の方向> |
|-----------------------|--|
| 自立して健やかに生きる社会づくり | 健康づくりの推進、総合的な介護予防・地域リハビリテーションの推進 |
| 地域のみんが支え合う社会づくり | 良質で多様な介護保険サービスの提供、安心して暮らすことのできる環境づくり 認知症高齢者対策の推進、地域包括ケアのシステムづくり |
| 元気に生きがいをもって参加できる社会づくり | 高齢者の生きがいづくりや社会参加の推進、高齢者の尊厳を支える社会づくり |

重点目標3 生涯を通じた女性の健康支援

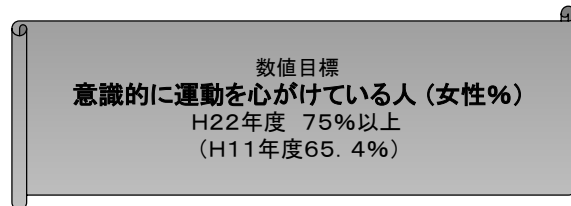
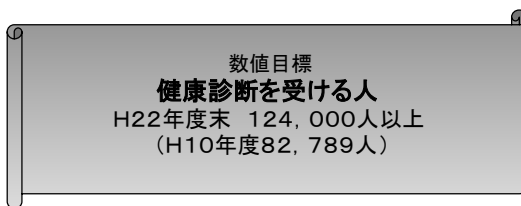
(1)リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (※) に関する啓発と支援

■健やか山梨21 生き生きと健やかに暮らせる社会の実現のために

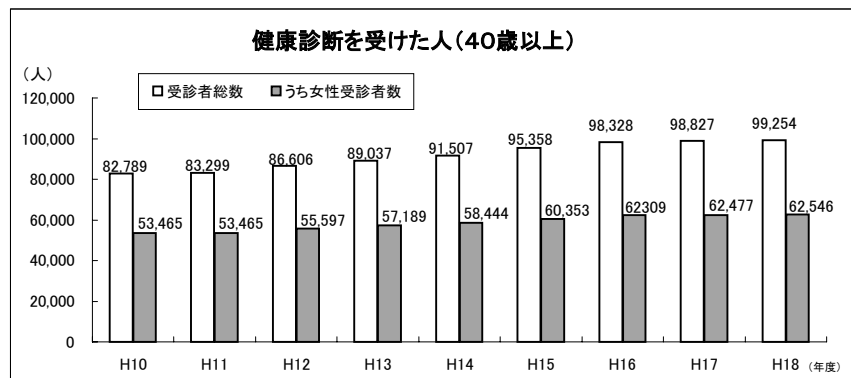
(資料:健康増進課)

平成13年3月策定、平成18年3月改定(平成22年度目標年度)

- <健康課題>
- 1 総括課題…計画の浸透及び健康増進のために必要な考え方の普及
 - 2 栄養・食生活…豊かで健康的な食生活の実現
 - 3 身体活動・運動…日常生活の中で体を気軽に動かす環境づくりと運動習慣の徹底
 - 4 休養・こころの健康…十分な休養とストレスの解消
 - 5 たばこ…防煙、分煙、禁煙対策の推進
 - 6 アルコール…適正飲酒の定着
 - 7 歯の健康…8020(ハチマルニイマル)運動の積極的な推進
 - 8 糖尿病…糖尿病及び糖尿病合併症の発症予防
 - 9 循環器病…循環器病及び循環器病後遺症の減少
 - 10 がん…がんの発症予防と早期発見



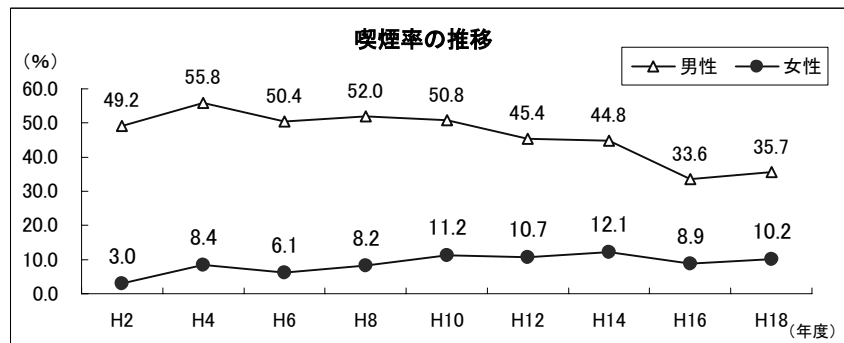
健康志向から、年々受診者数が増え、女性の受診者の割合も増える傾向にありました。



(資料:健康増進課)

男性の喫煙率は、減少傾向にあります。

女性の喫煙率は、H10年度から10%を超えています。H16年度に8.9%に下がったものの、H18年度には再び10%台になりました。

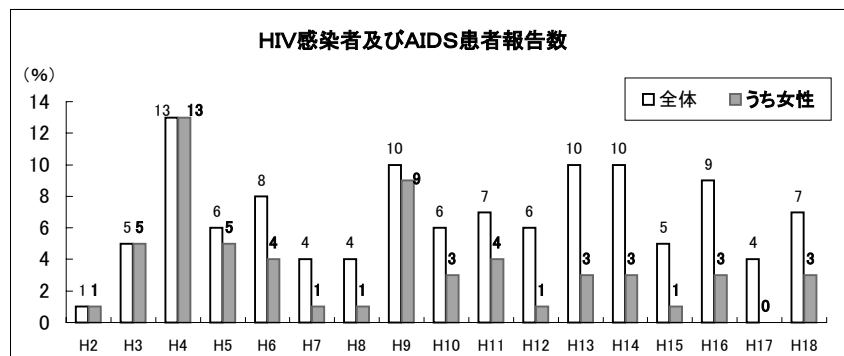


(資料:健康増進課)

県内のHIV感染者及びAIDS患者の報告数は、H11年までは女性が多くなっていましたが、H12年以降は男性の報告数が多くなっています。

全国的には、H8年以降増加が続きH18年は過去最高の報告数となっています。特に男性の増加が顕著になっています。

更にHIV/エイズへの理解を深めることが必要となっています。



(資料:健康増進課)

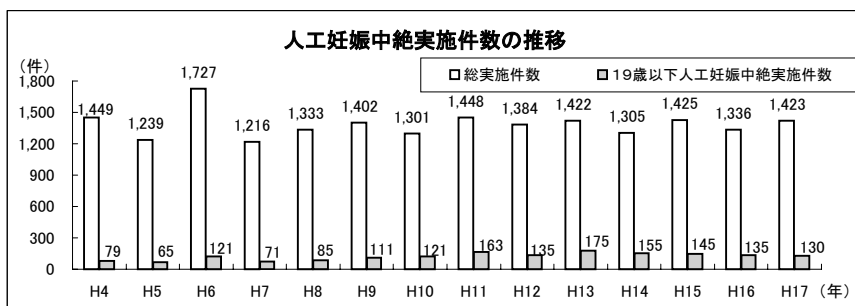
※リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは

(資料:内閣府男女共同参画局)

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念です。

いつ何人子どもを産むか・産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

H9年以降、19歳以下の人工妊娠中絶の実施件数が、100件を超えています。



(資料:健康増進課)

■不妊相談センタールピナス (県民情報プラザ2階)

電話と面接により、不妊に悩む夫婦等に対し、個別の相談、適切な情報提供や専門家による相談の場を提供しています

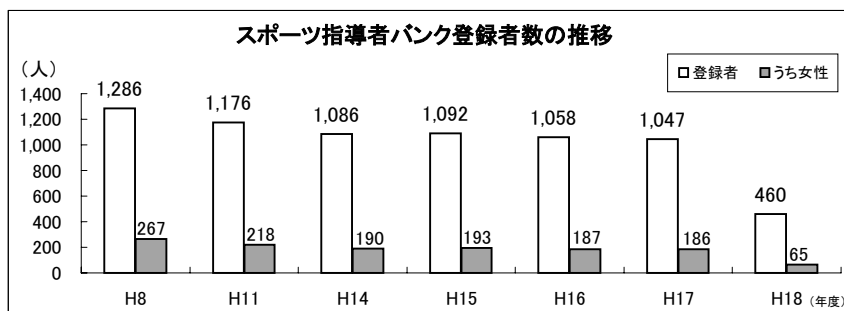
(資料:健康増進課)

数値目標
スポーツ指導者バンク
 H17年度 1,200人
 (H13年度 1,178人)

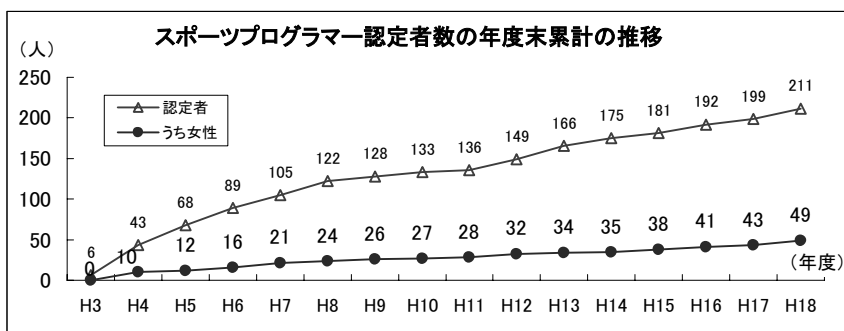
スポーツ指導者バンクは、県民のスポーツ・レクリエーション活動の普及、発展を図るため、スポーツ活動指導者の登録を行い、「地域や職場のスポーツ団体、学校」等の要請に応じて指導者を紹介しています。

※H18年度の登録者数の減少は、データをインターネットに掲載するにあたり理解を得られなかった者が多かったことによる。

スポーツプログラマーは、地域の公共スポーツ施設や各種教室等において、各年齢層に対して適切なスポーツ活動ができるよう、相談及び指導助言を行う指導者です。



(資料:スポーツ健康課)



(資料:スポーツ健康課)

(2)母と子の健康の確保

■やまなし医療ネット

平成16年12月1日以降、やまなし医療ネット(山梨県広域災害・救急医療情報システム)により、「今、診てもらえる医療機関をさがす時」、「休日夜間の当番医をさがす時」、または「女性医師がいる、医療機関や専門的な外来を実施している医療機関をさがす時」などに役立つ情報が掲載されています。

■総合周産期母子医療センター

山梨県立中央病院に併設し、お母さんと赤ちゃんの命を守るためにあらゆる妊娠・分娩の異常に対応できるよう、24時間体制で患者さんの受け入れ準備を整えています。

■女性専門外来

山梨県立中央病院に開設、10代から80代まで幅広い年代の方が受診しています。症状としては、月経に関すること、更年期障害などの婦人科疾患や気分が落ち込むなどの精神的な悩み、内科的疾患、泌尿器科疾患など様々です。また、女性が生涯に渡って生き生きと生活できるよう予防医学にも力をいれています。

■小児救急医療体制

医療関係者などの協力のもと、県と市町村が共同してつくる全県的な「小児救急医療体制」として、通常の診療時間外に、誰もが小児科医による診療が受けられる「小児初期救急医療センター」が設置されています。

※甲府市医療福祉会館(甲府市医師会救急医療センター内)

(資料:医務課)

■女性健康相談センタールピナス (※平成19年8月開設 県民情報プラザ2階)

女性には妊娠・出産等固有の機能がおり、生涯を通じて、様々な健康上の変化や問題に直面し、女性特有の心身に関する悩みを抱えています。思春期から更年期に至る女性を対象として、保健師による電話相談、医師等による面接相談を行っています。

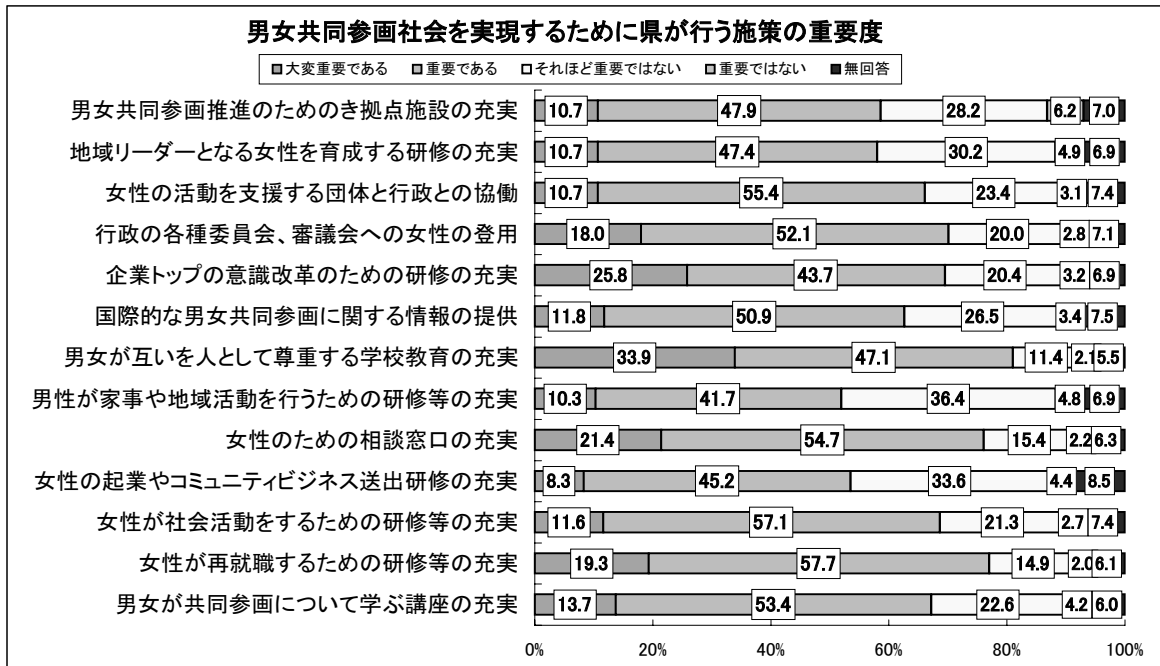
(資料:健康増進課)

基本目標5 男女共同参画社会づくりの計画的推進

重点目標1 推進体制の整備・充実

(1) 県における推進体制の整備・充実

『男女が互いを人として尊重する学校教育の充実(81.0%)』、『女性が再就職するための研修等の充実(77.0%)』、『女性のための相談窓口の充実(76.1%)』が「重要である」が多くなっている。



■山梨県男女共同参画審議会

男女共同参画計画に関する事項、その他男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じ調査、審議し、又は知事に建議を行うための附属機関として設置しています。

※H18年度審議 「第2次男女共同参画計画」、「男女共同参画計画の進捗状況」について

■山梨県男女共同参画推進本部

男女共同参画の推進に関する諸施策の総合的な企画、調整を行い、全庁一体的、かつ効果的に取り組むために設置しています。

本部長：知事、本部長代理：副知事、副本部長：県民室長、本部員14名、幹事会16名
部会37名（教育・社会参画部会、労働部会、健康・福祉・環境部会）

※第2次山梨県男女共同参画計画の策定（H18年12月策定・計画期間H19年度～H23年度）

人口減少など社会情勢の急速な変化、また、新たな分野においても男女共同参画を一層進めるため、今後5年間にわたり展開する様々な施策の方向を具体的に示した「第2次山梨県男女共同参画計画」を新たに策定しました。

(2) 山梨県男女共同参画推進センターを活用した効果的な推進

男女共同参画社会実現のための自主的な学習や交流などの活動拠点として、女性の自立と社会参画の輪を広げるとともに広く県民に公開し、男女共同参画の地域づくりを推進しています。

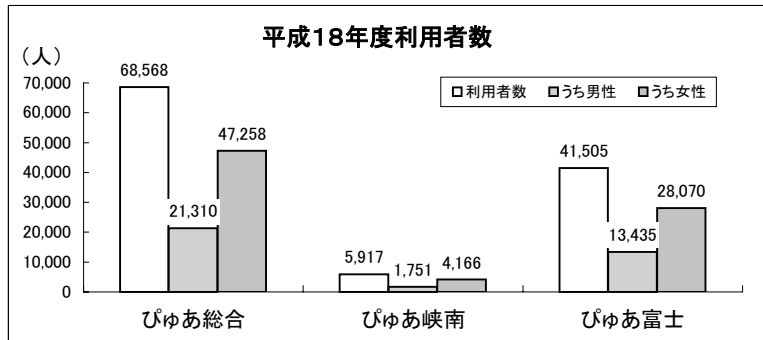
運営についての意見を求めるため、山梨県立男女共同参画センター運営協議会を設置しています。

男女共同参画推進センターは、びゅあ総合（甲府市）、びゅあ峡南（南部町）、びゅあ富士（都留市）の3館あります。

利用者数は、自主事業参加者数と貸館利用者数の合計となっています。

貸館には、研修室、会議室のほか、工芸美術室、調理実習室、茶華道室、レクリエーション室、視聴覚室等があります。

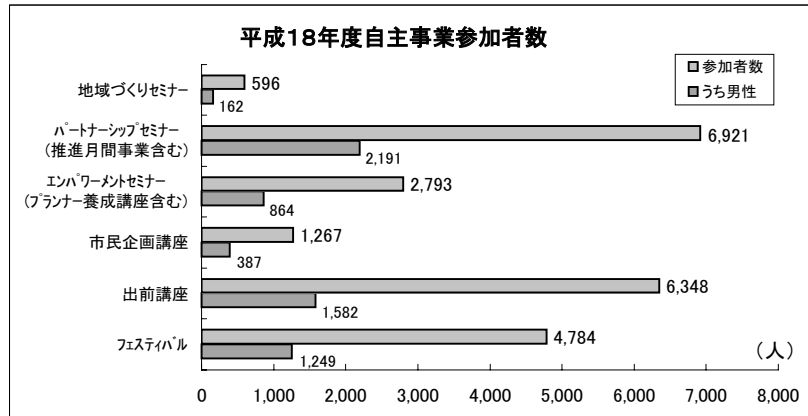
また、情報資料室では、各種蔵書、視聴覚ライブラリーが閲覧できます。



パートナーシップセミナーは、男女平等を推進する教育と学習の充実、豊かさや幸せが実感できる生活や社会づくりのための情報提供、学習の場を提供しています。

地域づくりセミナーは、地域における男女共同参画社会づくりの推進を支援する学習の場を提供しています。

エンパワーメントセミナーは、主体的に活動し自己決定する力を高めて社会参画する能力を養成する場を提供しています。



(資料: 男女共同参画推進センター)

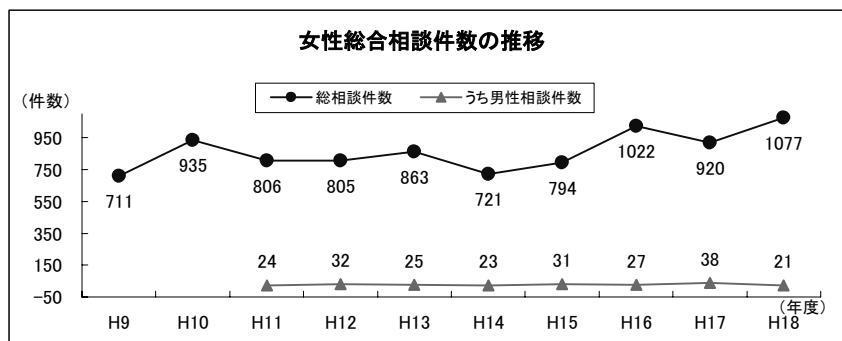
■女性総合相談事業

H7年5月に女性総合相談窓口が設置されました。個人的な悩みや専門的な助言が必要とされる、家庭や社会でのさまざまな相談を専任の女性相談員2名が受けています。H18年度からは配偶者暴力相談支援センターとしての業務も行っていきます。

総相談件数のうちドメスティックバイオレンス相談が前年度の1.4倍に増加しています。(DV相談件数は、3ページを参照してください。)

相談者は、中学生から70代まで幅広い世代にわたり、男性からの相談件数が昨年度より増加しています。

相談内容は、複雑化の傾向にあり、こころの問題を抱えている人からの相談が増えています。



(資料: 男女共同参画推進センター業務概要)

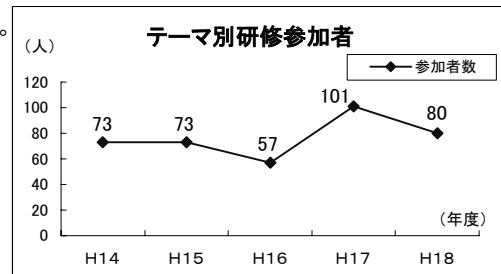
(3) 職員のジェンダーに敏感な視点の涵養

県職員研修において、男女共同参画に関する職員研修を実施しています。(資料: 人事課)

(テーマ別職員研修)

- ※ H14年度「弁護士目から見た『男女共同参画社会』」
- H15年度「男女共同参画推進のために」
- H16年度「職員からはじまる男女共同参画」
- H17年度「男女がともに仕事と家庭を両立できる環境づくり」
- H18年度「男女共同参画の基礎知識」

(資料: 男女共同参画課)

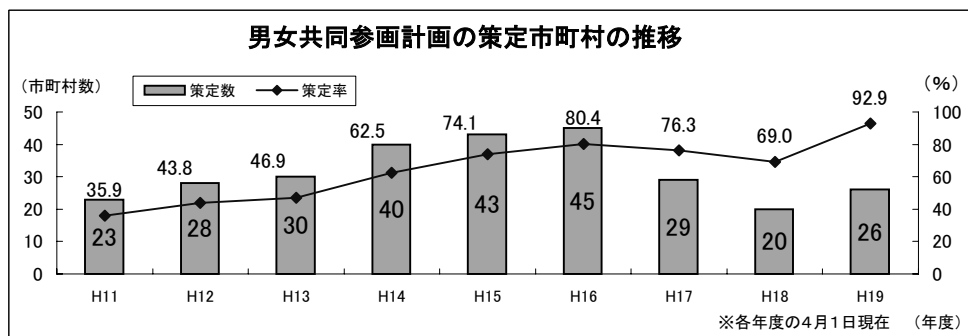


重点目標2 市町村の推進体制等への支援

(1) 市町村の推進体制への支援



男女共同参画計画を策定している市町村は26市町村で、県全体で92.9%と高い策定率となっています。



※H19.12月現在 92.9%(26/28市町村)

(資料: 男女共同参画課)

■男女共同参画に関する条例の制定状況

市町村における制定率は、H18年4月1日現在41.4%（12/29市町村）でしたが、平成19年4月1日現在では50.0%（14/28市町村）と増えています。（H19年12月現在では15市町村53.6%）

(2)男女共同参画推進リーダーへの支援

地域における男女共同参画を推進するため、男女共同参画推進リーダーを設置し、地域での啓発活動や課題解決に取り組んでいます。

※H5～H13年度「女性いきいきアドバイザー」：市2名、町村1名を配置（7市57町村）

※H14年度～「男女共同参画推進リーダー」：各市町村2名配置（男女各1名を基本）

※H18年度は、各市町村の人口に応じて2名以上を設置（男性41名、女性71名、計112名）

重点目標3 男女共同参画社会づくりへ向けた各種団体等との連携

(1)関係団体等との連携

■やまなし女性のチャレンジ支援ネットワーク会議

女性のチャレンジ支援を目的に、専門的な立場からの情報提供、助言を一元的に行うため設置しています。

※H18年度 支援機関情報を集約。「女性の応援サイト(HP)」や情報誌へ掲載し周知をはかった。

■地域発男（ひと）と女（ひと）とのフォーラム

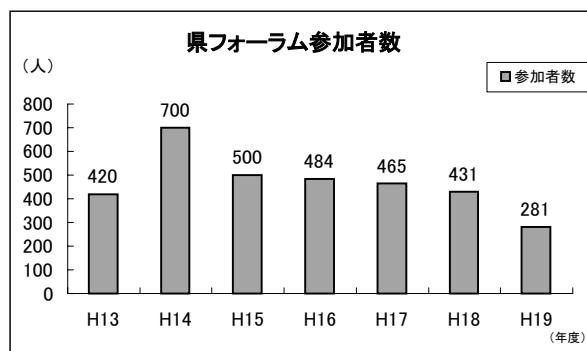
<県フォーラム>

市長会、町村会、女性団体協議会等により構成された、「地域発男と女とのフォーラム実行委員会」との共催により、6月の男女共同参画推進月間中に開催しています。

（H14年度は、内閣府との共催により開催）

- H14年度「21世紀男女共同参画社会の実現を目指して」
- H15年度「真の地方自治実現は男女共同参画で」
- H16年度「家庭・地域でどう男女共同参画を進めていくか」
- H17年度「すべての人が自分らしく生きるために」
- H18年度「豊かなくらしをめざして」
- H19年度「いい明日は 仕事と暮らしの ハーモニー」

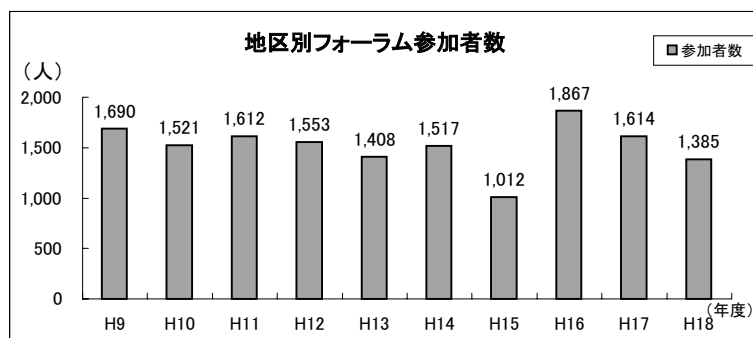
※H19年度は「やまなし男と女とのフォーラム実行委員会」との共催により開催



（資料：男女共同参画課）

<地区別フォーラム>

各地区の女性団体連絡協議会を中心に地域の各種団体により構成された、「地区別地域発男と女とのフォーラム実行委員会」が各地区で開催しています。



（資料：男女共同参画課）

(2)女性団体への支援

女性団体が、主体性を発揮し、組織の力を集結して、男女共同参画による地域づくりをすすめることができるように、「山梨県女性団体協議会」が実施する事業に対して補助しています。

また、男女共同参画推進センターでは、男女共同参画に関わる講座等を企画運営する団体、グループに対して支援しています。