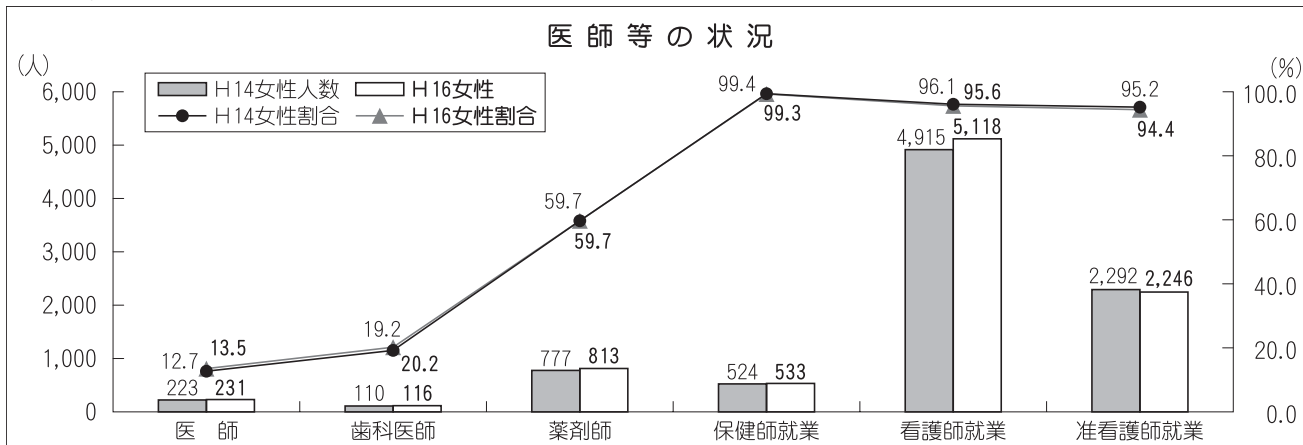


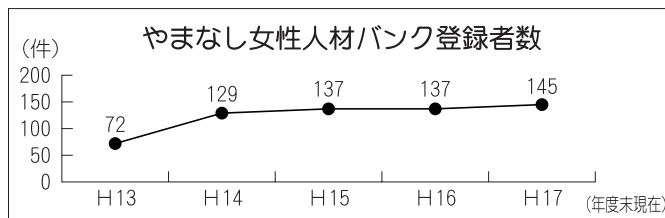
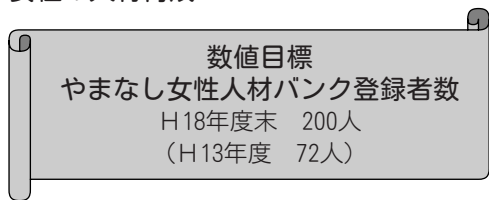
医師、歯科医師の女性割合は低く、保健師、看護師等の女性割合は高くなっています。これは全国と同じ傾向にあります。

H14年と比べ、医師、歯科医師の女性割合が若干増えており、保健師、看護師等は女性割合が若干減少しています。



(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



(資料：男女共同参画課)

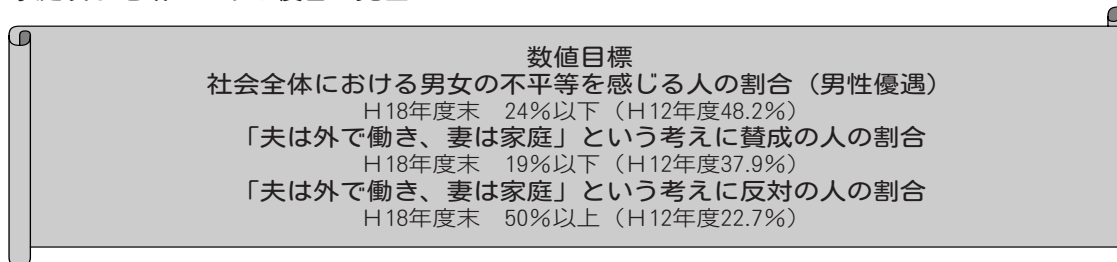
やまなし女性未来塾

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。H17年度は30名の塾生が5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。

- H18. 2. 4成果発表会 「子育て支援はだれのため?」、「企業と子育て支援団体との連携 in 山梨」  
 「地域社会の意識啓発をすすめるために」、「ささえ合うコミュニティづくり」  
 「女性の起業 コミュニティビジネス」

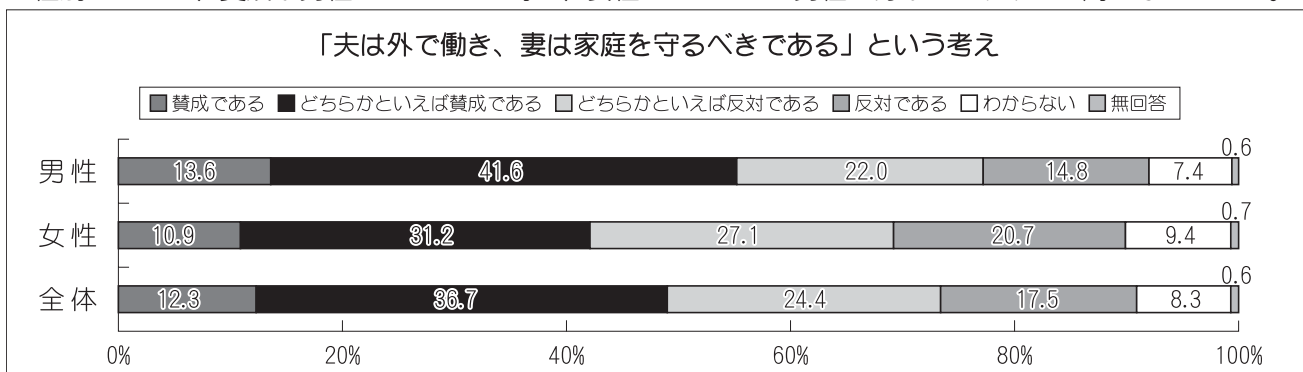
重点目標2 男女平等の視点に立った社会慣行の見直し

(1) 家庭及び地域における慣習の見直し



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。



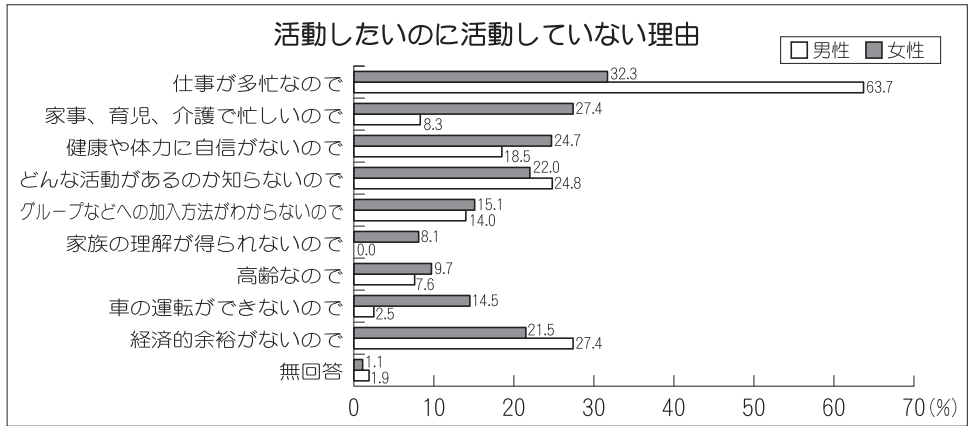
(資料：男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

(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

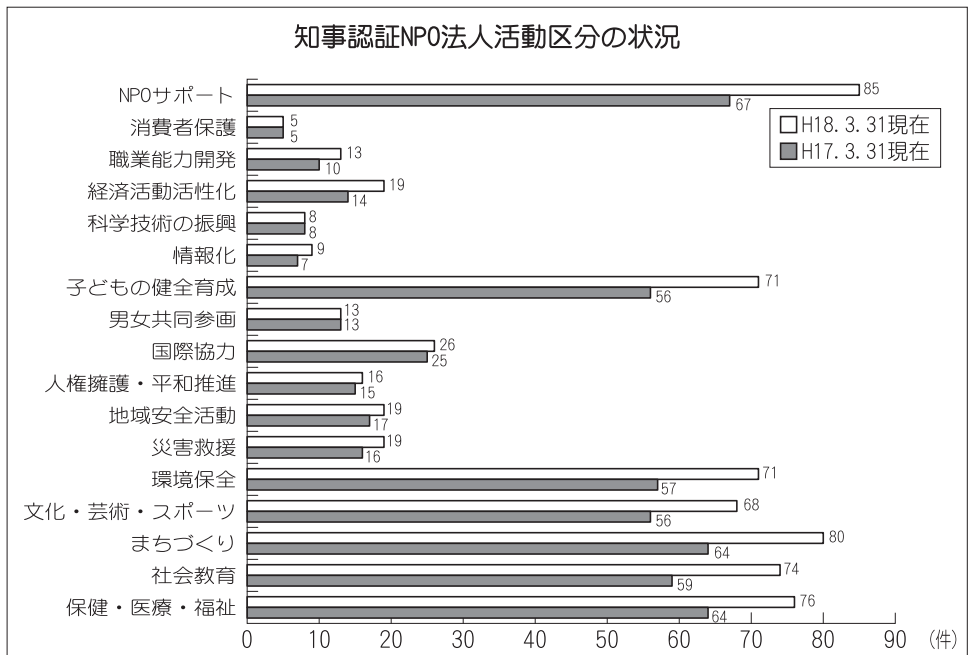
#### (1) 地域社会活動への男女共同参画の促進

「仕事が多忙なので」が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。



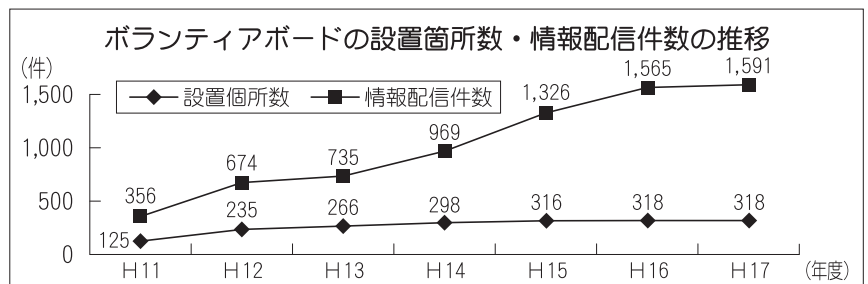
(資料：男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

知事認証のNPO法人は、H18.3.31現在159法人あります。活動分野として男女共同参画としている法人は13法人あります。



(資料：県民生活課)

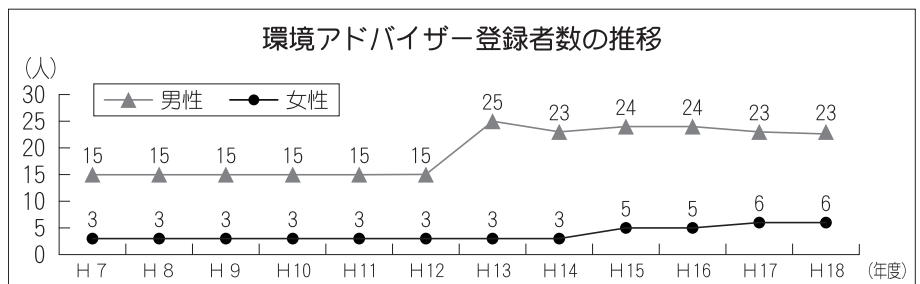
県民の情報から行政の情報まで幅広い情報を、山梨県下全域に設置されたボランティアボードにより情報を共有しています。年々情報配信件数が増えています。また、インターネット版のボードでも情報を配信しています。



(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

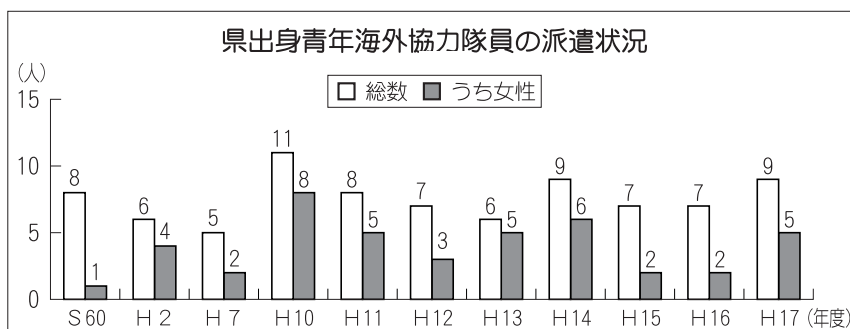
年度	研修先	派遣人数	年度	研修先	派遣人数
S60年度	スウェーデン・イギリス・オランダ	21	H7年度	イギリス・フランス・中国（北京会議）	30
S61年度	西ドイツ・イギリス・フランス	20	H8年度	インド・タイ・マレーシア	21
S62年度	ノルウェー・イギリス・フランス	20	H9年度	インド・タイ	19
S63年度	イギリス・ノルウェー・フランス	20	H10年度	インド・ベトナム	21
H元年度	スイス・ノルウェー・西ドイツ	23	H11年度	フランス・ノルウェー	14
H2年度	ドイツ・イギリス・スウェーデン	20	H12年度	フランス・ノルウェー・スウェーデン	16
H3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	オーストラリア・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

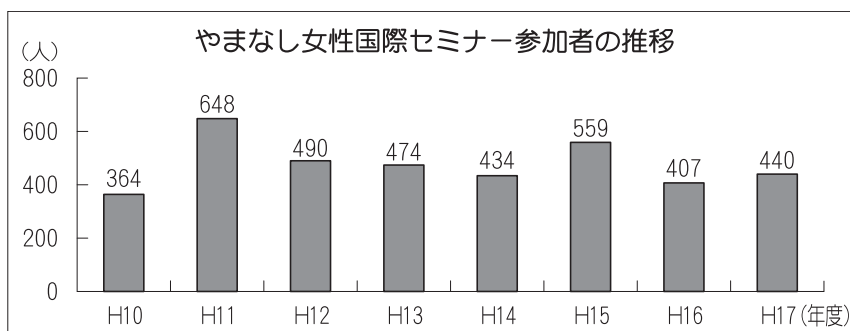
年度により異なりますが、多くの女性が派遣されています。

※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」と感じており、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。

#### 職場の男女平等認識（性別）

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

H12年度とH15年度の調査を比較すると、待遇面の男女格差が「ある」と感じている女性従業員の割合が増え、女性の管理職の登用では、事業所では「ある」が減り、女性従業員では「管理職になりたい」が増えている。

職場に対する要望としては、「仕事と家庭の両立を援助する制度等の充実」が高くなっている。

項 目	事業所調査				女性従業員調査			
	平成12年度		平成15年度		平成12年度		平成15年度	
待遇面における男女格差					ある	37.0%	ある	46.9%
					ない	54.8%	ない	50.0%
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	19.0%	女性は体力的に劣る	23.6%	結婚・出産・育児で退職するので長期人事管理ができない	37.1%	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%
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)	女性の家庭責任まで考慮する必要がある	18.6%	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%	男性に比べて体力的に劣る	27.8%	管理者や経営者に差別意識がある	26.0%
	業務に必要な資格や能力を持っている女性が少ない	17.6%	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%	女性の家庭の責任まで考慮する必要がある	25.6%	男性に比べて体力的に劣る	23.4%
女性の管理職の登用	ある	45.3%	ある	40.3%	管理職になりたい	13.8%	管理職になりたい	16.4%
	ない	42.0%	ない	43.1%	管理職になりたくない	70.8%	管理職になりたくない	70.6%
管理職への登用がない理由(事業所調査)	女性は家事・育児などの家庭的な制約を受けやすい	30.0%	男性と比べて一般的に勤続年数が短い	29.5%	仕事が忙しくなり家庭生活と両立しにくい	40.8%	管理職としての能力に不安がある	41.9%
管理職になりたくない理由(女性従業員調査)(複数回答の上位)	必要な能力を備えた女性が少ない	24.0%	必要な能力を備えた女性が少ない	26.7%	管理職としての能力に不安がある	40.7%	仕事が忙しくなり家庭生活と両立しにくい	36.3%
	男性と比べて一般的に勤続年数が短い	22.1%	女性は家事・育児などの家庭的な制約を受けやすい	25.5%	管理職になると責任が重い	33.5%	管理職になると責任が重い	32.9%
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)	女性の能力や実績への正当な評価	39.9%	女性の能力や実績への正当な評価	40.8%				
	通常業務において男女平等な取扱い	35.4%	通常業務において男女平等な取扱い	34.1%				
	仕事と家庭の両立を支援する制度等の充実	34.2%	仕事と家庭の両立を支援する制度等の充実	30.2%				
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	43.1%	仕事と家庭の両立を援助する制度等の充実	42.0%
					女性の能力や実績への正当な評価	25.9%	女性の能力や実績への正当な評価	27.4%
					福利厚生等の充実	15.2%	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%

（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