

## I 男女共同参画の推進状況

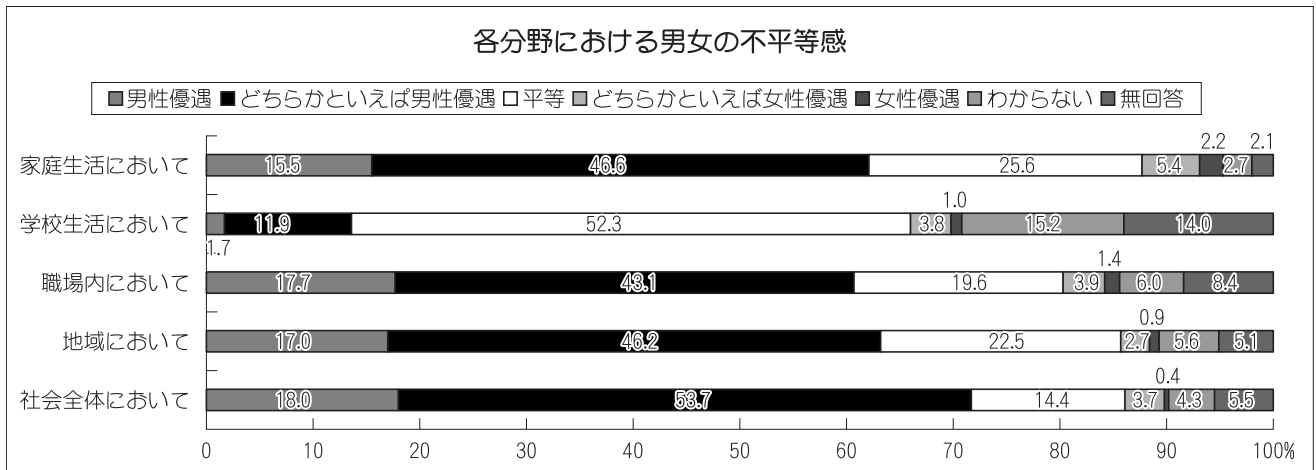
## 基本目標 1 男女共同参画社会を形成するための意識改革

### 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、前回は「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」)

#### 男女共同参画推進のための「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」

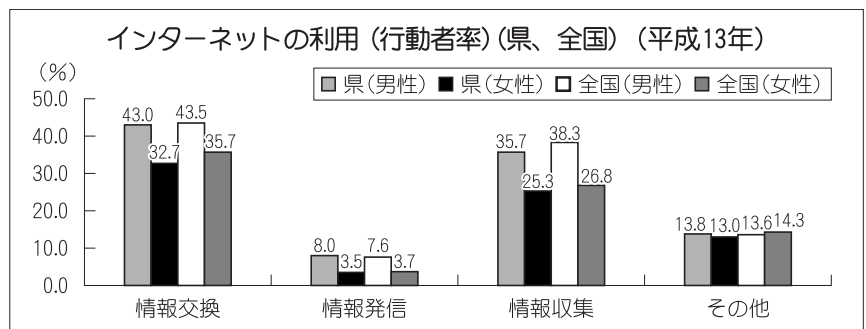
H15年度「女性の活躍で組織が変わる」

H16年度「これからの人材育成と活用」

#### (2) メディアにおける女性の人権の尊重

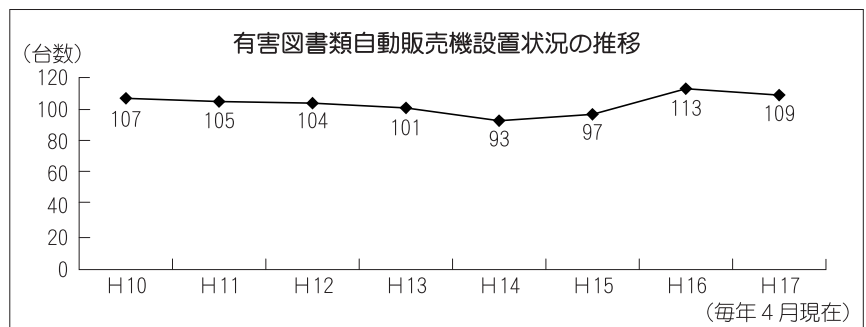
インターネットの利用は、いずれも男性の利用が多くなっています。

※行動者率＝  
 $\frac{\text{行動者数}}{\text{属性別の人口}} \times 100$   
 (10歳以上の人口)



(資料：総務省統計局 H13年「社会生活基本調査」)

有害図書類自動販売機の設置台数は、H15年度から増加に転じたが、H17年度は、若干減少しています。



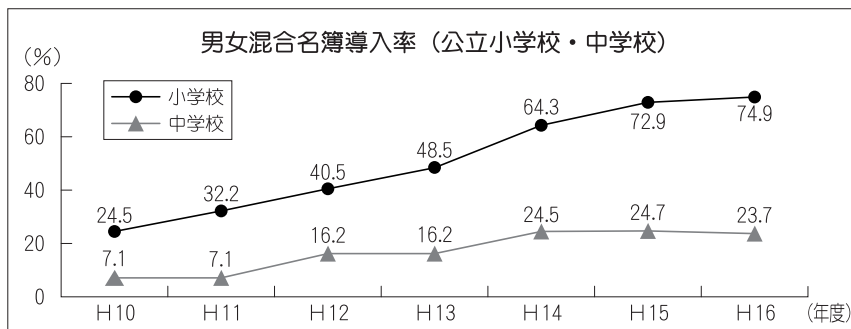
(資料：青少年課)

## 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

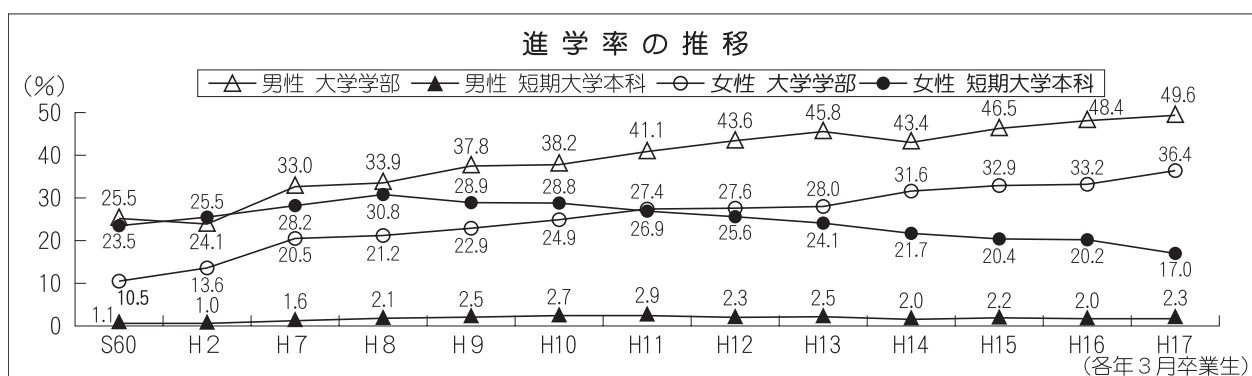
数値目標  
男女混合名簿導入率  
(小学校、中学校)  
H18年度：76.0%以上  
(H13年度公立学校38.0%)

中学校では、横ばい傾向ですが、小学校では、増加傾向となっています。



(資料：山教組、義務教育課)

平成17年3月高等学校卒業生の進学率は、男性の大学学部進学が49.6%、女性の大学学部進学が36.4%となっています。昭和60年3月卒業生と比較すると、男性の大学学部進学で24.1ポイント、女性の大学学部進学で25.9ポイント上昇しています。



(資料：教育庁総務課 教育便覧)

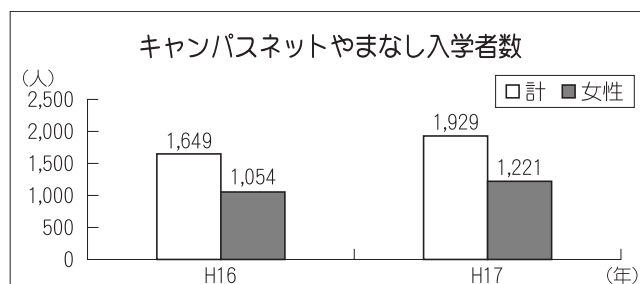
### (2) 家庭等における男女平等教育の推進

### (3) 生涯学習における男女平等教育の推進

インターネットを利用した「まなびネットワーク」により学習情報等の提供を行っています。

また、「キャンパスネットやまなし」の入学者が、学習成果を生かせるよう機会の充実を図っています。

(資料：生涯学習文化課)

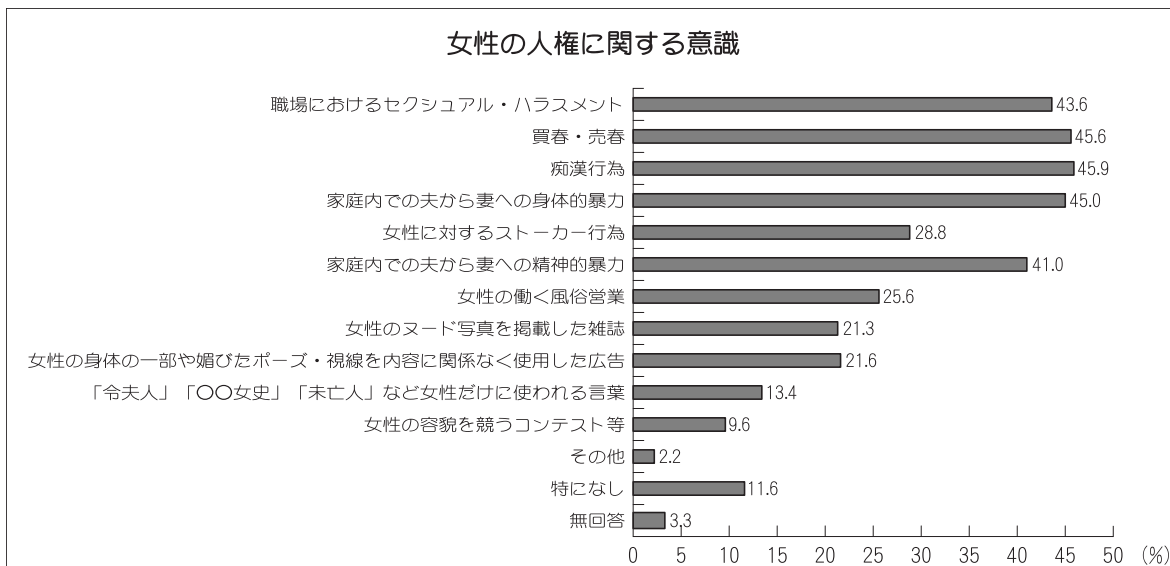


## 重点目標3 女性に対するあらゆる暴力の根絶

### (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精神的暴力 (41.0%)」が多くなっています。



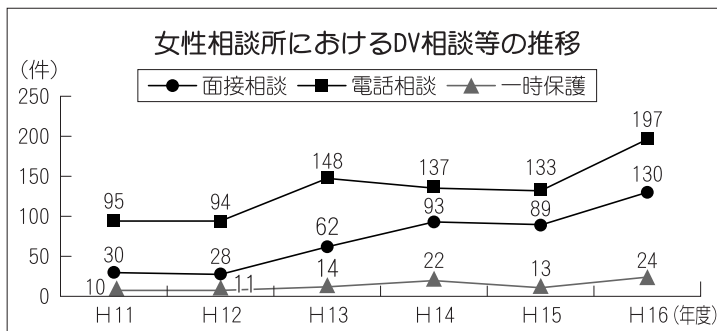
(資料：男女共同参画課 平成17年度「男女共同参画に関する県民意識・実態調査」)

## (2) 配偶者・パートナー等からの暴力の根絶

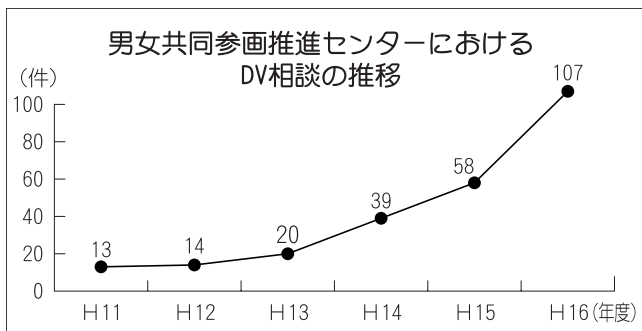
「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」は、平成13年10月施行、平成16年12月2日に一部改正されました。

DV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。

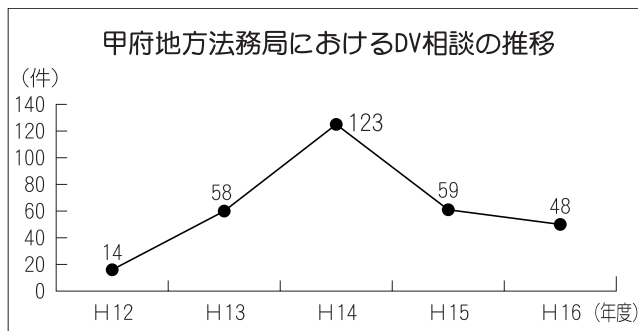
※ドメスティック・バイオレンスとは、配偶者・パートナー等からの暴力をいいます。



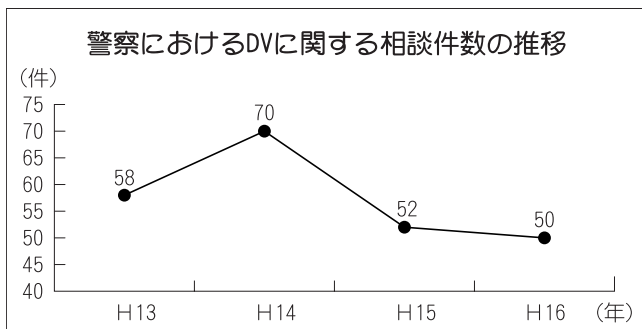
(資料：女性相談所 「女性保護事業のあらまし」)



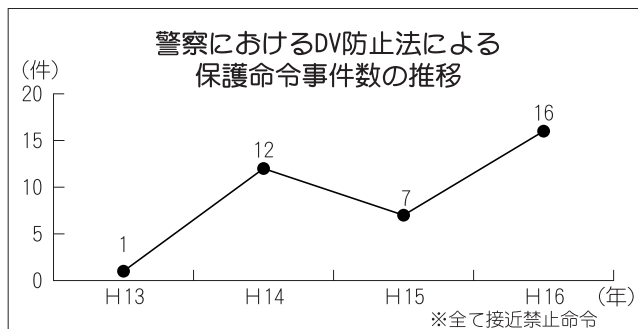
(資料：男女共同参画推進センター「業務概要」)



※平成12年8月から相談開始 (資料：甲府地方方法務局)



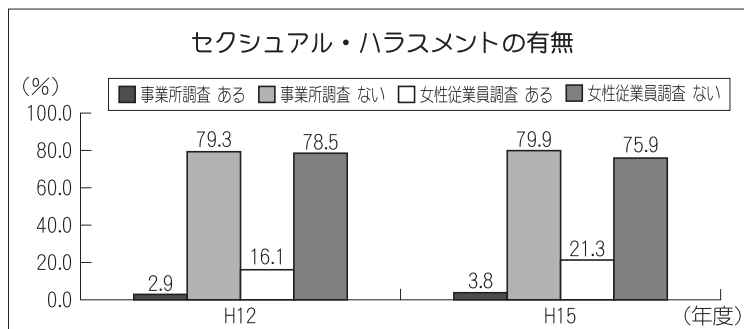
(資料：警察本部生活安全企画課)



※全て接近禁止命令 (資料：警察本部生活安全企画課)

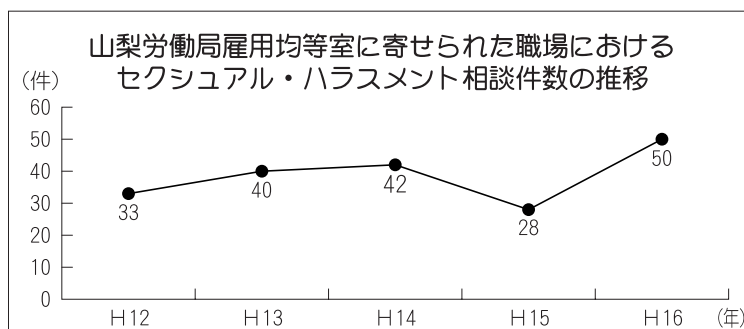
(3) セクシュアル・ハラスメントの防止対策の推進

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より女性従業員調査の方が多く、平成12年度と比較するといずれの調査も増加しています。



(資料：労政雇用課「女性労働者就業実態調査」)

セクシュアル・ハラスメント相談件数は増加傾向にあります。

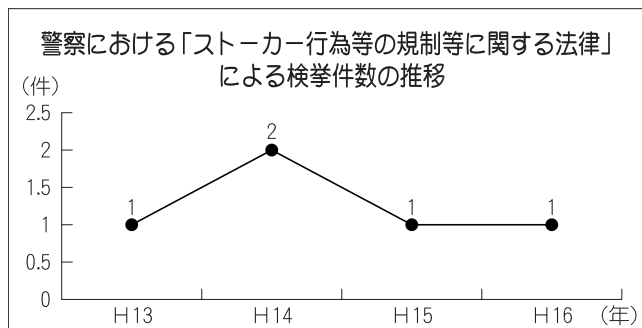


(資料：山梨労働局雇用均等室)

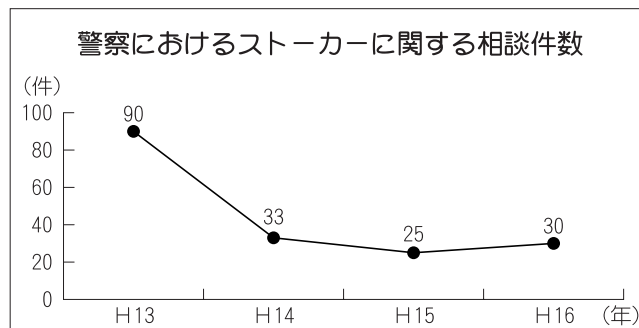
(4) ストーカー行為等への対策

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、減少傾向にあります。



(資料：警察本部生活安全企画課)



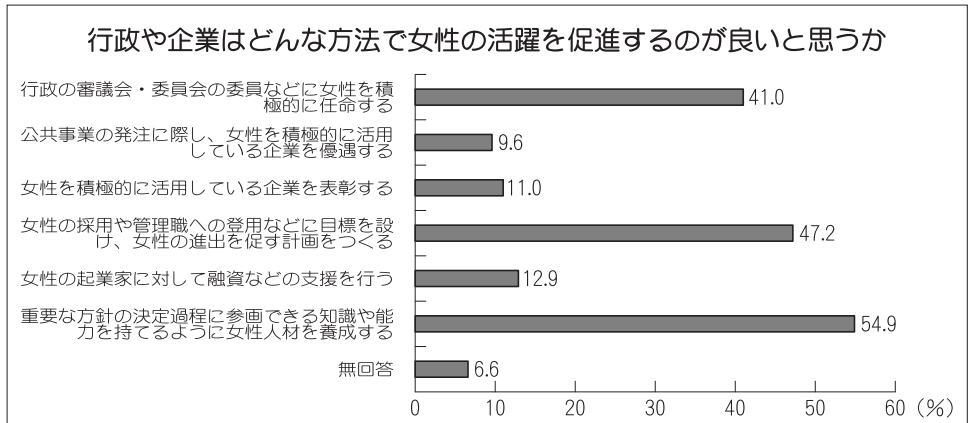
(資料：警察本部生活安全企画課)

## 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

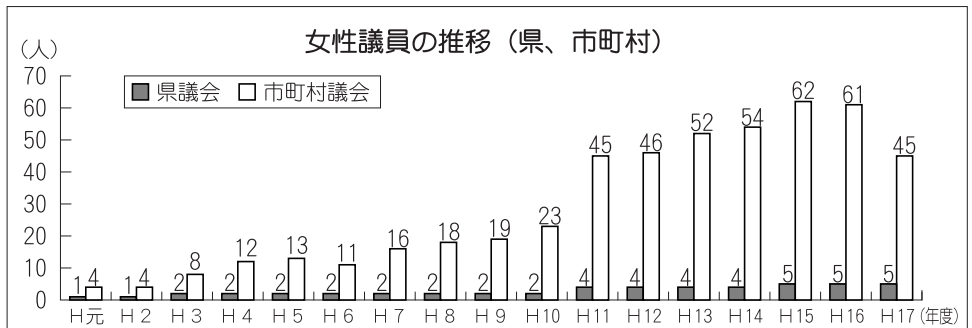
「重要な方針の決定過程に参画できる知識や能力を持てるように女性人材を養成する」が最も多く、次に「女性の採用や管理職への登用などに目標を設け、女性の進出を促す計画をつくる」が多くなっています。



(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)

平成17年度の市町村女性議員数は前年度に比べて減っていますが、議員実数に対する割合は、横ばい傾向にあります。

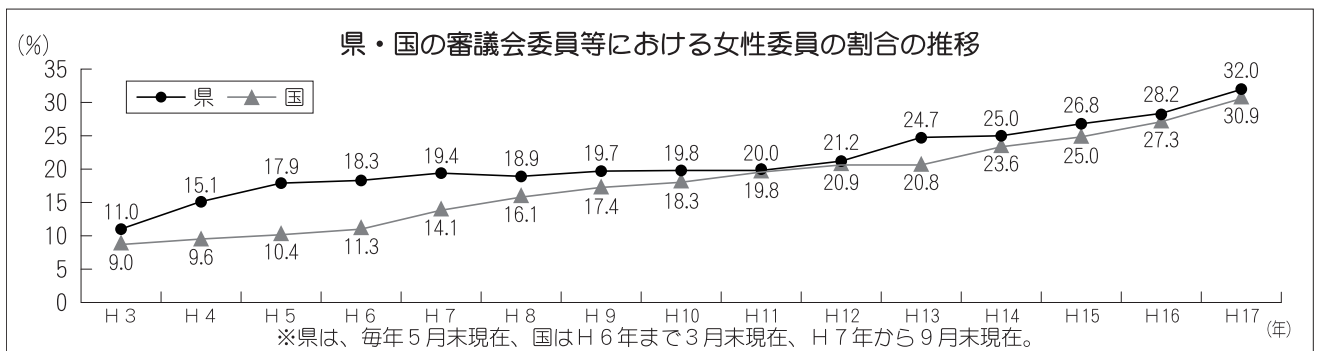
※H17年度6.29%  
(H17. 12現在)  
H16年度6.20%  
(H16. 4現在)



(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。)



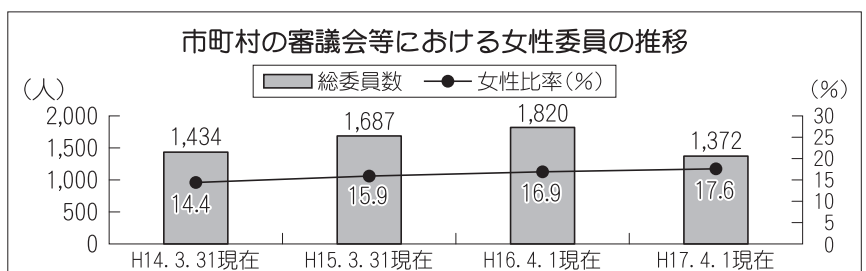
※県：5月末現在

※国：3月末現在（～H6年）9月末現在（H7年～）

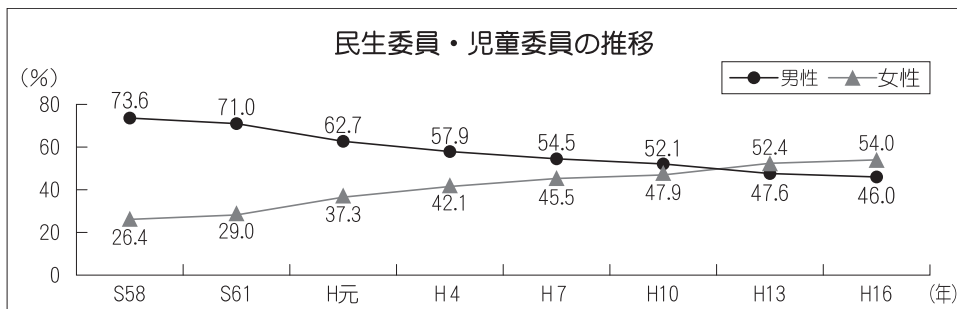
(資料：新行政システム課)

市町村合併により、総委員数に変動がありますが、女性委員の比率は増えています。

(資料：男女共同参画課)



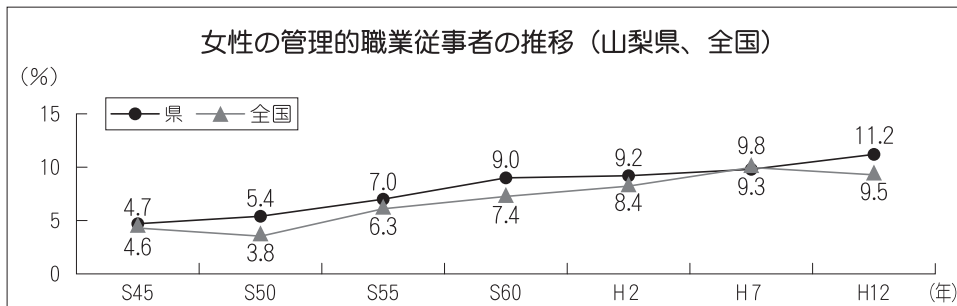
民生委員・児童委員は、平成13年度の一斉改選時に、男女の割合が逆転し、以降、女性が増加傾向にあります。



※12.1現在

(資料：福祉保健部「厚生行政ダイジェスト」)

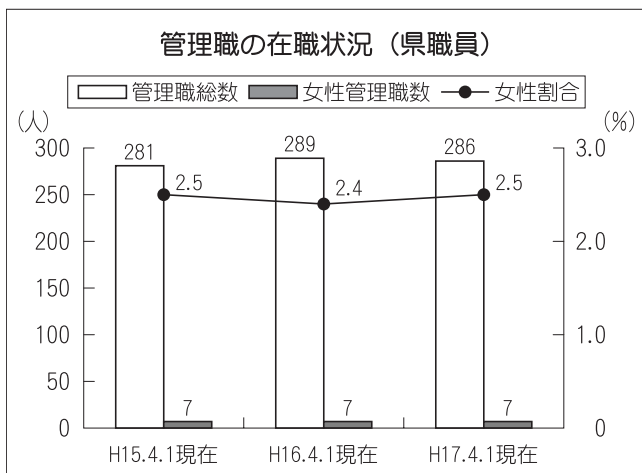
年々増加傾向にあります。全国に比べて低くなっています。



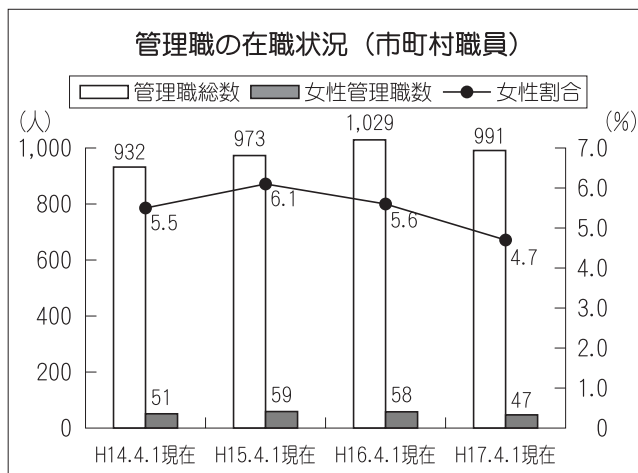
(資料：総務省統計局「国勢調査報告」)

## (2) 女性職員の登用の促進

市町村職員の女性管理職の割合は、県職員の女性管理職の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。)の状況 (資料：人事課)



(資料：男女共同参画課)

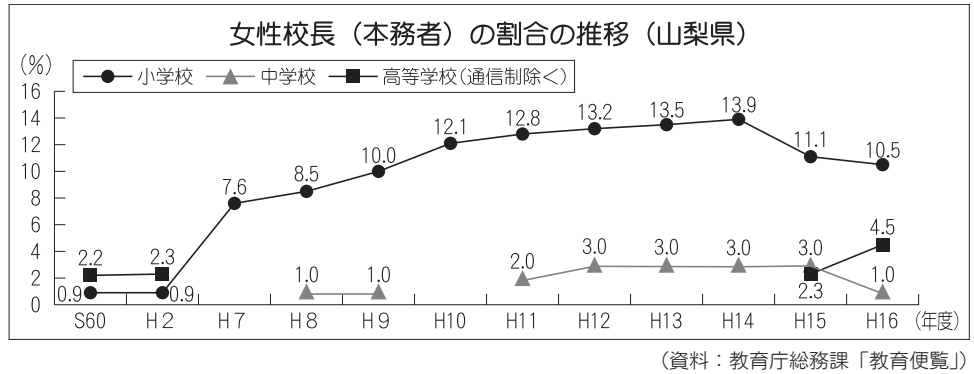
## 女性職員の状況 (県職員)

区分	H12年度		H13年度		H14年度		H15年度		H16年度		H17年度	
	女性職員数(人)	職員に占める女性職員の割合(%)	女性職員数(人)	職員に占める女性職員の割合(%)	女性職員数(人)	職員に占める女性職員の割合(%)	女性職員数(人)	職員に占める女性職員の割合(%)	女性職員数(人)	職員に占める女性職員の割合(%)	女性職員数(人)	職員に占める女性職員の割合(%)
部長級	0	0.0	0	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		
参事級	3	0.1	2	0.0	2	0.0	3	0.1	0	0.0		
課長級	28	0.6	26	0.6	34	0.8	31	0.7	31	0.7	30	0.7
監・幹級	21	0.5	19	0.4	17	0.4	15	0.3	19	0.4	18	0.4
主幹級	33	0.7	50	1.1	57	1.3	66	1.5	65	1.5	68	1.6
副主幹級	125	2.8	125	2.8	130	2.9	122	2.8	117	2.7	116	2.7
主査級	75	1.7	82	1.9	78	1.8	67	1.5	56	1.3	55	1.3
副主査級	158	3.6	151	3.4	148	3.4	149	3.4	164	3.8	179	4.1
主任級	335	7.6	341	7.7	349	7.9	356	8.1	376	8.6	371	8.5
主事級	493	11.2	498	11.3	519	11.8	536	12.2	533	12.2	542	12.5
主事補級	26	0.6	26	0.6	26	0.6	24	0.5	20	0.5	20	0.5
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
職員数(男女計)	4,407	-	4,402	-	4,407	-	4,390	-	4,367	-	4,347	-

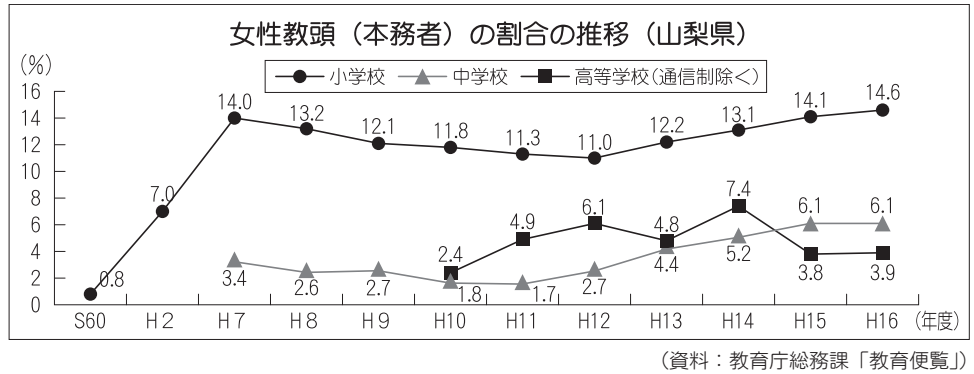
※知事部局(県立大学教員、医療職を含む。)の状況

(資料：人事課)

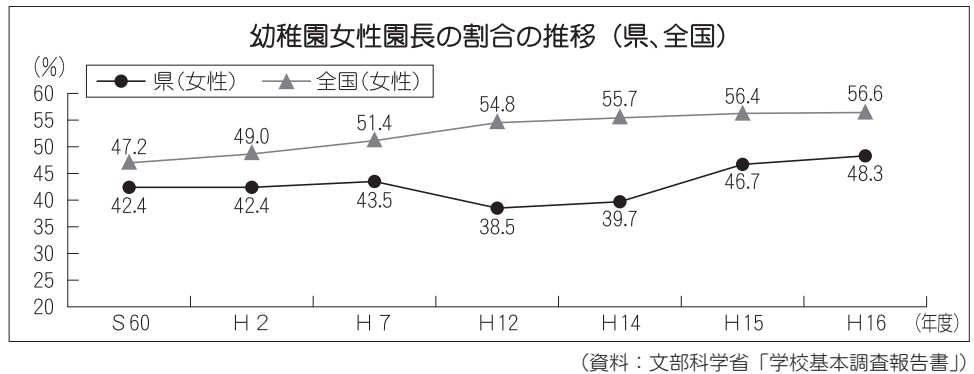
中学校、高等学校に比べて小学校の女性校長の割合は高いものの、1割程度に止まっています。



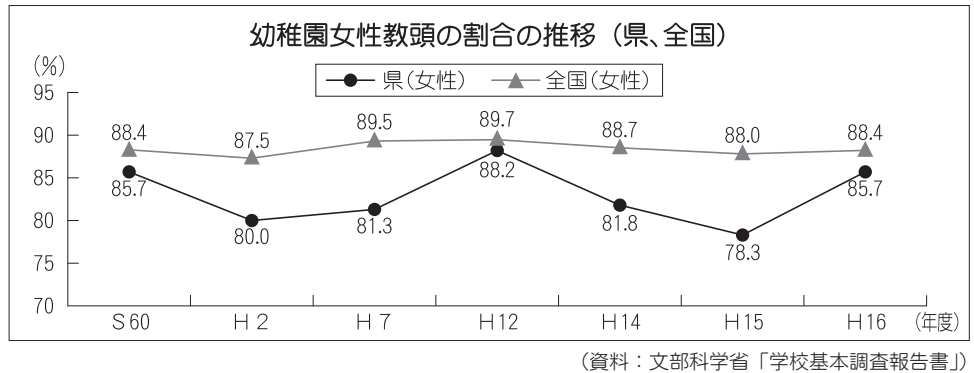
小学校及び中学校の女性教頭の割合は増加傾向にあります。



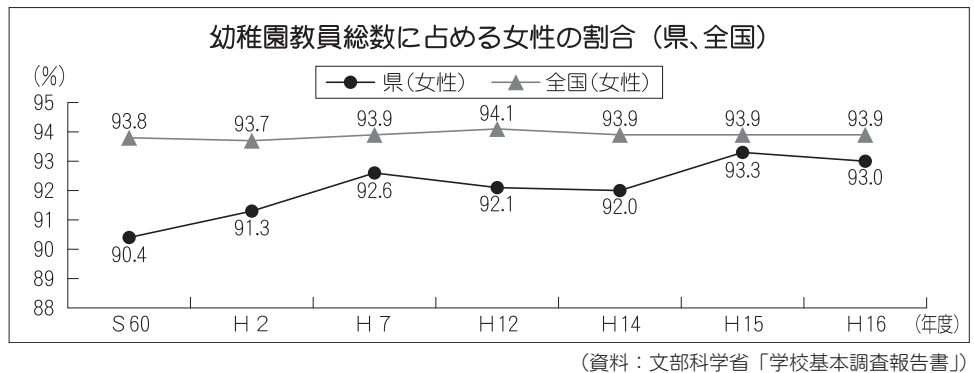
全国に比べ、県の女性園長の割合は下回っていますが、格差は縮まりつつあります。



女性園長に比べて、女性教頭の割合は高く、県の割合は全国の割合に近づきました。

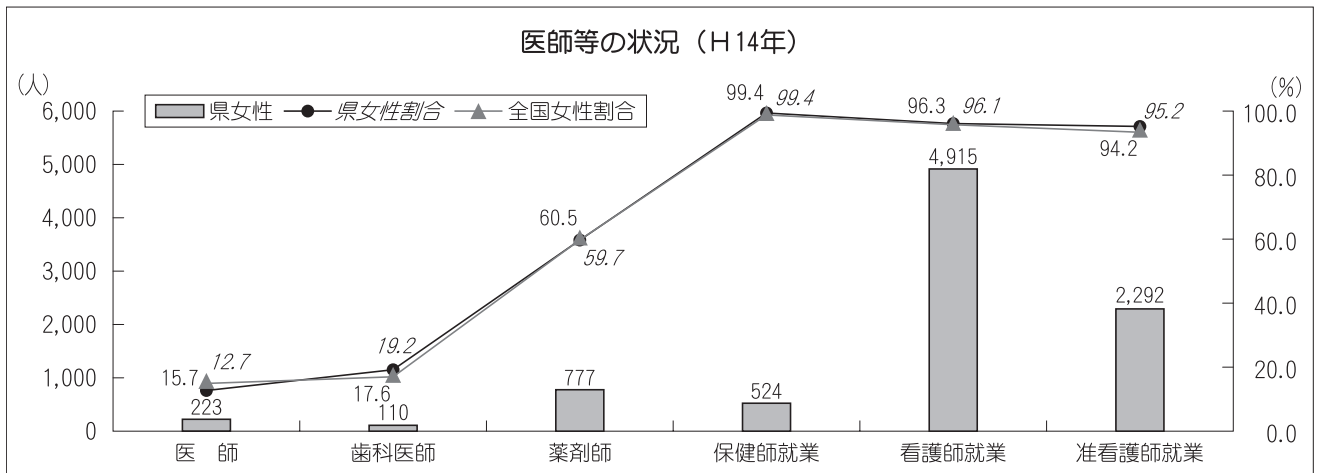


全国に比べて、男性の幼稚園教員がやや多くなっています。





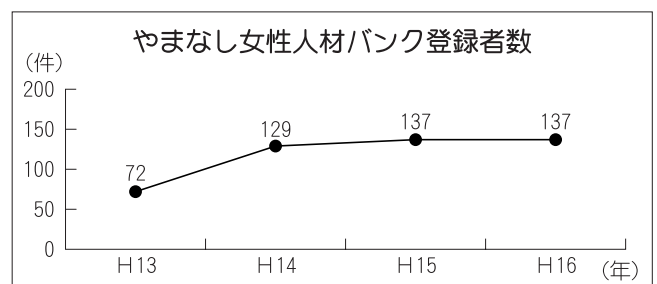
県、全国ともに医師、歯科医師の女性割合は低く、保健師、看護師等の女性割合は高くなっています。



(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)

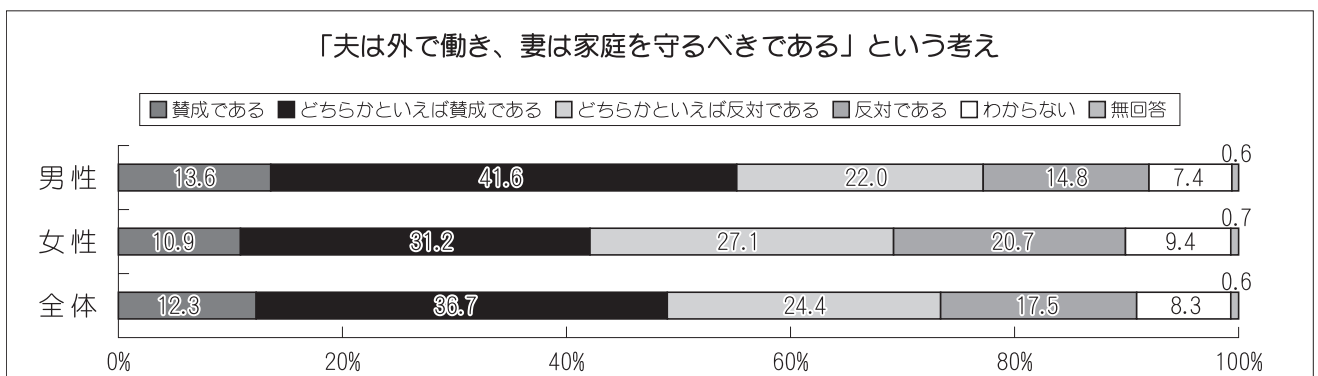
## 重点目標2 男女平等の視点に立った社会慣行の見直し

- (1) 家庭及び地域における慣習の見直し
- (2) 職場における慣行の見直し

**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ます。

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。

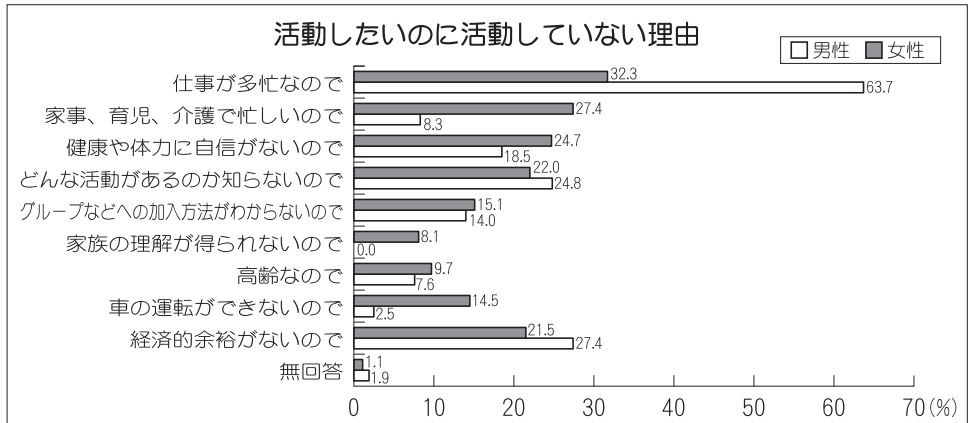


(資料：男女共同参画課 平成17年度男女共同参画に関する県民意識・実態調査)

### 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

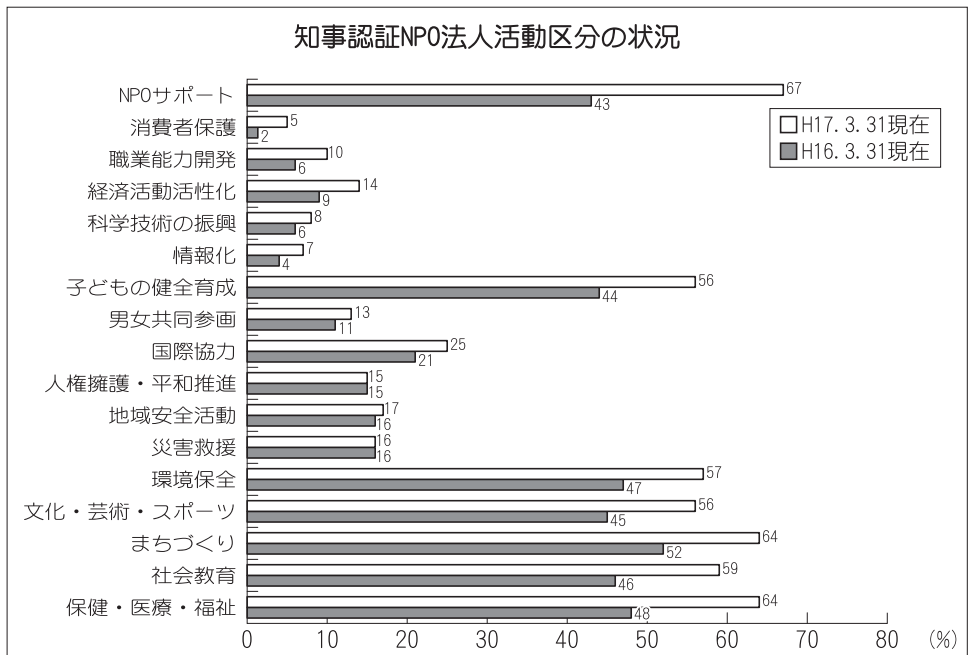
「仕事が多忙なので」がもっとも多くなっています。性別にみると、傾向性に差異はみられないが、「仕事が多忙なので」では、男性が63.7%に対して女性は32.3%と男性が31.4ポイント高くなっています。



(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)

知事認証のNPO法人は、H17年 3月31日現在128法人あります。

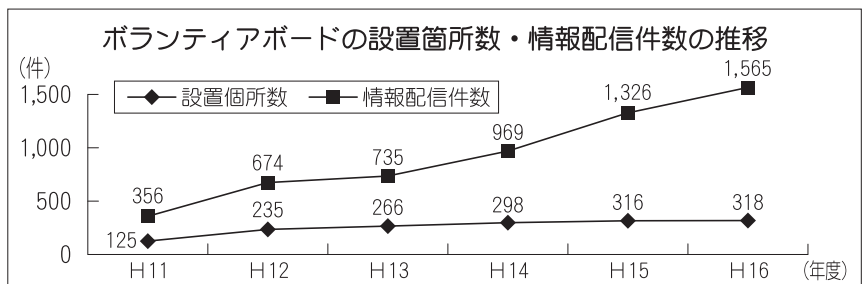
活動分野として男女共同参画としている法人は13法人あります。



(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。

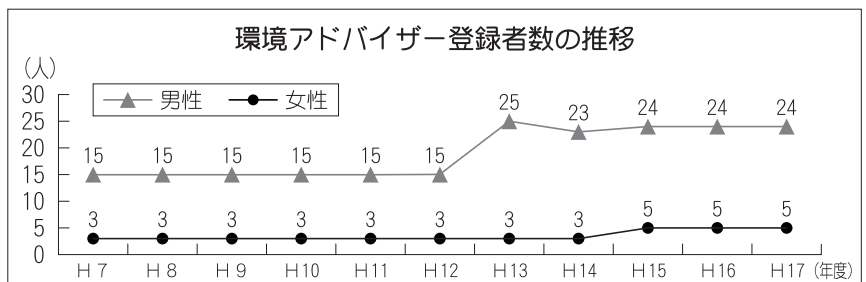


(資料：県民生活課)

#### (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。

5名の女性は「生活環境」の分野で活躍しています。



(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

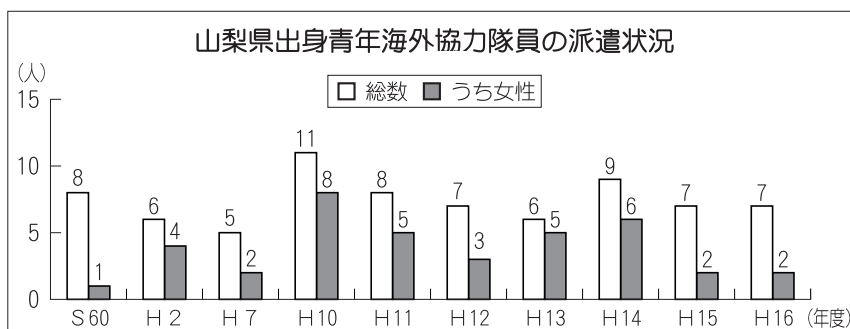
年度	研修先	派遣人数	年度	研修先	派遣人数
S60年度	スウェーデン・イギリス・オランダ	21	H7年度	イギリス・フランス・中国(北京会議)	30
S61年度	西ドイツ・イギリス・フランス	20	H8年度	インド・タイ・マレーシア	21
S62年度	ノルウェー・イギリス・フランス	20	H9年度	インド・タイ	19
S63年度	イギリス・ノルウェー・フランス	20	H10年度	インド・ベトナム	21
H元年度	スイス・ノルウェー・西ドイツ	23	H11年度	フランス・ノルウェー	14
H2年度	ドイツ・イギリス・スウェーデン	20	H12年度	フランス・ノルウェー・スウェーデン	16
H3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

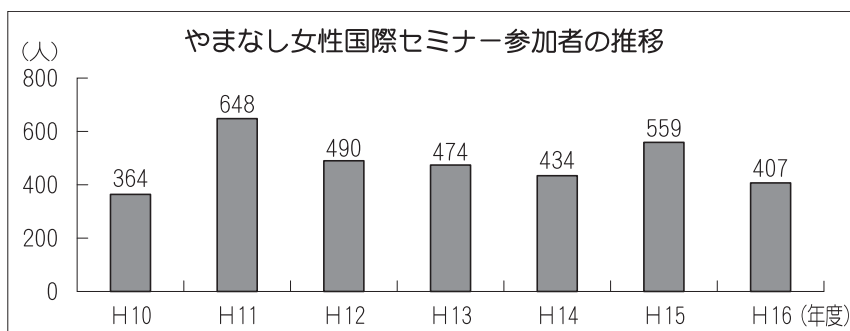
年度により異なりますが、多くの女性が派遣されています。

※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)