

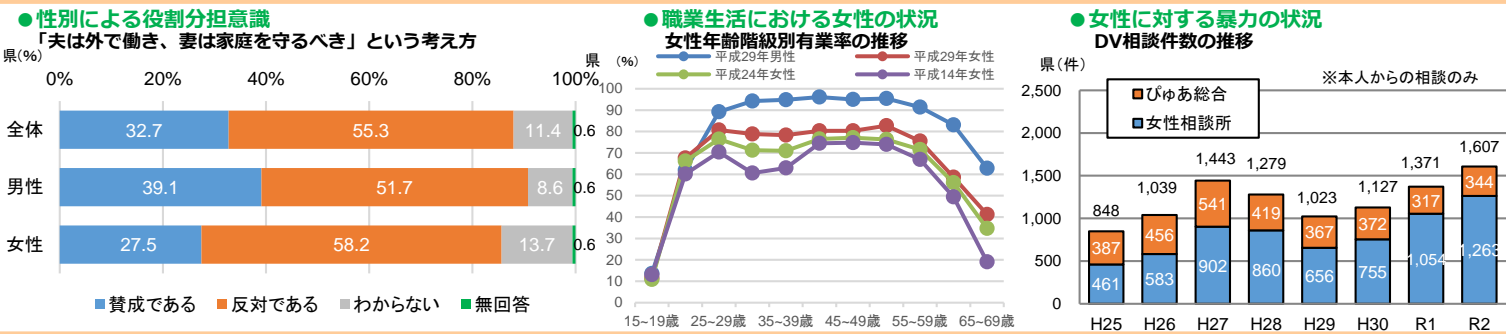
# 第5次山梨県男女共同参画計画

# 概要版

## 第1章 計画の策定にあたって

- **計画策定の趣旨**  
「男女共同参画先進県」を目指し一人ひとりが活躍できる男女共同参画社会の実現に向け、多様な主体と連携し、官民一体で作り上げる手法を用いながら、県が今後5年間において取り組むべきことを明らかにするために策定するもの
- **計画の性質**  
「男女共同参画社会基本法」及び「山梨県男女共同参画推進条例」に基づく計画であり、「女性活躍推進法」に基づく県の女性活躍推進計画と「山梨県総合計画」の部門計画に位置づけられるもの
- **新たな視点**  
①SDGsの視点を取り入れ、誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現を図る  
②県と関係団体が企画段階から緊密に連携し、男女共同参画の推進を図る
- **計画の期間等**  
令和4年度～令和8年度＜5年間＞  
ただし、社会情勢の変化や施策の進捗状況等により、必要に応じて柔軟に見直しを行っていく

## 第2章 計画策定の背景



## 第3章 計画の基本的な考え方

### 「ジェンダーギャップを解消し、一人ひとりが活躍できる男女共同参画社会の実現」を本気で目指す

- **基本的視点**  
「3つの柱を重点施策とし、取り組みを強化する」

- ①若年層等への「意識啓発」の強化・・子どもの頃からの男女共同参画の理解促進や小学校への出張講座など若年層への意識啓発・情報発信
- ②幅広い分野で女性リーダーを増やしていくための「人材育成」の強化・・女性の能力開発・学習機会の充実など将来を担う人材の育成
- ③複雑多様化する課題に対応する「相談機能」の充実強化・・女性の生活困窮、DVの深刻化等に対応する相談機能の充実強化

## 第5章 計画の推進

- **推進体制の強化・男女共同参画推進センターの充実**  
「県と関係団体が緊密に連携して、男女共同参画の推進を図る」
- 意見交換（県の施策、ひゅあの講座等）やフリートーク等を行う交流サロンを定期的に開催
- 県民や団体の活動を支援する専門人材を配置
- ICT環境の整備によるオンライン講座・相談、出張講座・巡回展示等アプローチ型の取組の充実

## 第4章 計画の内容 ☆重点施策 本県における現状と課題 施策の方向 ※赤字 新規施策 成果目標 ※赤字 新規 現状値 目標値 (R8 ④⑤はns)

基本目標 I	男女共同参画社会の実現に向けた意識改革 ～男女共同参画の視点の定着～	施策の方向	成果目標	現状値	目標値
I-1	若年層等への「意識啓発」の強化☆ ・「固定的性別役割分担意識」や性差に関する偏見・固定観念の解消が進んでいない ・進路や職業の選択時におけるジェンダーギャップの存在 ・男女共同参画への意識改革を進めるためには、特に、子どもの頃からの理解促進が重要であることから、学校における学習機会の提供及び教職員の資質と指導力の向上が必要	(1) 学校等における男女共同参画教育の推進 (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の充実 (3) 男女共同参画に関する広報・啓発の充実	① 社会全体が男女平等と感じる者の割合 ② 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に反対と考える者の割合	9.3% 55.3%	30.0% 65.0%
I-2	男女共同参画の視点に立った学びの推進 ・学校、家庭などあらゆる場を通じて、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとするのが重要 ・幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に男女共同参画への理解を促す学習の機会の提供が必要	(1) 幅広い世代への学習機会の提供 (2) 調査・研究及び情報収集・提供の推進			
基本目標 II	一人ひとりが活躍できる社会づくり ～山梨を元気にするカギを握る「女性リーダー」の育成～				
II-1	幅広い分野で女性リーダーを増やしていくための「人材育成」の強化☆ ・県の審議会等委員に占める女性の登用や行政分野における管理・監督職員への女性の任用などが進んでいない ・特に中小企業においても女性の採用や登用、職域の拡大などが進んでいない ・女性のキャリアアップや能力開発に向けた学習機会の充実を図り、社会の幅広い分野で制度や仕組みに意見を反映できるリーダー的人材を育成していくことが必要	(1) 行政・教育分野等における女性の参画拡大 (2) 企業・団体等における女性の登用促進 (3) 地域・防災分野への女性リーダーの育成 (4) 政治分野における女性の参画促進 (5) 政策・方針決定に参画する人材の育成	③ 県職員のうち女性職員で「管理職になりたい女性職員」の全女性職員に占める割合 ④ 県教育職員における管理職に占める女性割合 ⑤ 県内企業において「管理職を目指したい」と考えている女性従業員の全女性従業員に占める割合	40.5% 10.1% 18.0% 2.5%	65.0% 15.0% 20.0% 13.0%
II-2	仕事と生活を両立できる環境づくり ・家事・育児等の負担は、依然として女性に偏っている状況 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の実現には、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画が不可欠であり、行政、事業者、労働者が一体となって、誰もが働きやすい、暮らしやすい社会の実現を目指すことが必要 ・女性が個々の能力を発揮して働き続けるために、多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備の一層の推進が必要	(1) 働き方改革の取組の推進 (2) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進 (3) 女性の就職・再就職の支援や能力発揮に向けた取組の推進 (4) 女性の起業やテレワーク等多様で柔軟な働き方の推進 (5) 男性の家事・育児・介護等の参画推進 (6) 多様なニーズに対応した子育て支援の推進	⑥ 県の審議会等委員への女性の登用率 ⑦ 女性活躍推進に取り組む「山梨えるみんな」認定企業数 ⑧ 育児休業を取得する男性県職員の割合	32.5% 41 13.4%	40.0% 100 50.0%
II-3	地域における男女共同参画の推進 ・自治会やPTA等の地域活動に女性の参画が進んでいない ・地域社会の持続的な発展のために、多様な視点や発想を取り入れることができるよう、地域における女性の参画を進めていくことが必要	(1) 地域活動における男女共同参画の推進 (2) 農山村における男女共同参画の推進 (3) 女性の視点からの防災の取組の推進	⑨ 「女性活躍推進法」に基づく市町村の推進計画策定率 ⑩ 甲斐の国・防災リーダー養成講座に占める女性の割合 ⑪ 女性を登用している市町村農業委員会の割合	55.6% 12.7% 74.1%	100% 24.0% 100%
基本目標 III	安全・安心に暮らせる社会の実現 ～困難を抱えるひとに寄り添える山梨の実現～				
III-1	複雑多様化する課題に対応する「相談機能」の充実強化☆ ・配偶者等からの暴力(DV)や性犯罪・性暴力、ストーカー、職場等におけるハラスメント等の暴力被害者の多くが女性 ・新型コロナウイルス感染症拡大等の影響により、様々な生活不安、ストレス等によるDVや性暴力・性犯罪は増加及び深刻化 ・「暴力を許さない」という意識を社会全体で醸成し、暴力根絶に向けた取組や被害者への支援の充実を図ることが必要	(1) 女性に対する暴力の予防と根絶のための環境づくり (2) 配偶者等からの暴力防止に係る対策の推進 (3) 性犯罪・性暴力対策の推進及び被害者の保護 (4) セクシュアルハラスメント等防止対策の推進	⑫ 配偶者から暴力等を受けた経験がある者のうち相談機関に相談した割合 ⑬ LGBT(性的少数者)について、性の多様性として理解する必要があると考える者の割合	9.6% 58.3%	30.0% 70.0%
III-2	多様性の尊重と安心して暮らせる社会づくり ・ひとり親家庭、性的少数者等は、複合的な困難を抱えている場合があり、男性よりも貧困等の生活上の困難に陥りやすい立場にある ・相談体制の強化、自立支援などの対策、性の多様性への理解促進等を進めることが必要	(1) 性の多様性に関する理解促進 (2) 生活上の困難を抱えた人々に対する支援			
III-3	ヘルスリテラシーの向上と性差に応じた的確な支援 ・女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等ライフステージごとに大きく変化 ・男女が互いの性別による違いについての理解を深め、すべての人が生涯にわたり健康であるための取組を進めることが必要	(1) 年代に応じた健康教育の充実 (2) 妊娠・出産等における健康支援			