

山形県男女共同参画計画

(計画期間：令和3年度～令和7年度)

互いを認め合い、共に助け合い、誰もが希望する生き方で輝ける社会

～暮らし・仕事・地域で幸せになれる山形県～

令和3年3月

山形県

互いを認め合い、共に助け合い、
誰もが希望する生き方で輝ける山形県を目指して

山形県では、平成 14 年に「山形県男女共同参画条例」を制定するとともに、同条例に基づき「山形県男女共同参画計画」を策定し、県民や事業者、他の行政機関の皆様と連携して、男女共同参画を推進してまいりました。

これまでの間、少子高齢化を伴う人口減少が加速しており、加えて、若者、特に若年女性の県外流出が顕著となっていることから、女性の定着・回帰への対応が喫緊の課題となっています。また、新型コロナウイルス感染症の影響は、女性の雇用や暮らしに、より深刻な影響をもたらし、平常時に女性が抱えていた課題が一層顕著に現れました。本県が活力ある地域社会を維持し、さらに発展していくためには、誰もが性別にかかわらず、その個性や能力を十分に発揮できる環境づくりをしていかなければなりません。

政府が新たに策定した第 5 次男女共同参画基本計画においては、2030 年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがいないような社会となることを目指しており、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し、反映することが必要であるとしています。

県としましても、この度、新たに男女共同参画計画を策定し、誰もがいきいきと働き、幸せに暮らし続けられる山形県に向けて、意思決定過程への参画拡大など女性の活躍促進を一層前へと進め、一人ひとりが個人として尊重されるよう、暮らし・仕事・地域において男女共同参画の取組みを強化していくこととしております。

新たな計画では、「若年女性が幸せに暮らし働ける山形県の魅力の創出・発信」、「防災・科学技術・学術分野等における男女共同参画の推進」、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの実現」、「家庭・地域における男女共同参画の推進」を重点施策として取り組んでまいります。

県民の皆様には、互いを認め合い、共に助け合い、誰もが希望する生き方で輝くことのできる「男女共同参画社会」の実現に向けて、御理解と御協力をお願い申し上げます。

結びに、この計画の策定にあたり、貴重な御意見をいただきました山形県男女共同参画審議会委員や県民の皆様をはじめ、関係各位に心からお礼申し上げます。

令和 3 年 3 月

山形県知事 吉 村 美栄子

目 次

第1章 計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 前計画の取組みの推進状況

- 1 男女共同参画に関する意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 各分野における「指導的地位」に占める女性の割合・・・・・・・・ 4
- 3 男女共同参画関係指標と主な取組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第3章 現状と課題

- 1 社会情勢の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 2 女性の政策・方針決定過程への参画・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 3 雇用等における男女の均等な機会・待遇・・・・・・・・・・・・・・ 1 0
- 4 仕事と家事・育児・介護等の両立・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 2
- 5 安全安心な暮らし・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 4

第4章 男女共同参画推進の基本的な考え方・施策体系

- 1 男女共同参画推進の基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 8
- 2 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 8
- 3 重点分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 9
- 4 施策を進める上での共通の視点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 9
- 5 施策の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 0

第5章 基本の柱ごとの施策の方向と主な施策

基本の柱 I 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

- 施策の方向1 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
・・ 2 1
- 施策の方向2 若年女性が幸せに暮らし働ける山形県の魅力の創出・発信 2 4
- 施策の方向3 防災・科学技術・学術分野等における男女共同参画の推進 2 7

基本の柱 II いきいきと男女がともに活躍できる環境づくり

- 施策の方向4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大・・・・・・・・ 3 0
- 施策の方向5 雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・
ライフ・バランスの実現・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 3
- 施策の方向6 家庭・地域における男女共同参画の推進・・・・・・・・ 3 6

基本の柱 Ⅲ 安全・安心に暮らせる社会づくり

施策の方向7 重大な人権侵害であるあらゆる暴力の根絶	39
施策の方向8 生涯を通じた健康支援	42
施策の方向9 生活上様々な困難を抱える人への対応と多様性を尊重する 環境の整備	45

第6章 計画の推進体制

1 推進体制の強化	47
2 市町村との連携強化	48
3 労使、国・県・市町村間の連携の強化	49
4 企業等との連携	49
5 NPOや女性団体との連携	49
6 県民との対話・連携	49

第7章 数値目標

1 数値目標の考え方	50
2 数値目標	50
3 計画の進捗状況の管理	51

《付属資料》

○男女共同参画社会の形成に向けた取組みの経緯	52
○男女共同参画社会基本法	65
○山形県男女共同参画推進条例	71
○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	76
○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	89
○山形県ワーク・ライフ・バランス憲章	91
○ワーク・ライフ・バランス推進協定	92

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

本県では、男女が性別にかかわらず個人として尊重され、共に助け合い、喜びと責任を分かち合い、地域の未来を創り出していく社会をめざして、平成14年に制定した「山形県男女共同参画推進条例」に基づき、「山形県男女共同参画計画」を策定し、県民、事業者及び行政が連携しながら、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

これまでの取組みを通して、性別による固定的な役割分担意識は徐々に解消の方向に向かっておりますが、社会全体としては、依然として女性の参画が進まない分野が多く、あらゆる分野における女性の参画を促進するとともに、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を推し進めることが必要です。

この間、少子高齢化を伴う人口減少が加速しており、特に、若年女性を中心に、女性の県外への人口流出が男性を上回る状況が続いており、女性の定着・回帰に向け、女性にとっても魅力的な地域を作っていくことが喫緊の課題となっています。

また、今般の、新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規労働者やひとり親等の解雇や雇止め、家庭責任の偏りから離職せざるを得ない状況が生じるなど、女性の雇用や生活により大きな影響が出ており、平時からの男女共同参画の取組みの重要性が改めて明らかになりました。一方で、県内においても、テレワークやオンライン会議など、男女ともに新しい働き方の可能性が広がっており、男女共に子育てや介護、家事を仕事と両立できる環境整備を一気に進める必要があります。

加えて、人生100年時代の到来、グローバル化の進展、デジタル化社会への対応など、私たちを取り巻く社会情勢の変化は大きくなっています。

これら男女共同参画に係る課題や、社会の様々な現状や背景も踏まえ、さらには、新型コロナウイルス感染症収束後の「新しい日常」をも見据えながら、持続可能で活力ある地域社会を維持していくためには、誰もが性別や年齢にかかわらず、その個性や能力を十分に発揮できるよう、家庭における暮らしの中でも、また、職場や地域においても、互いを認め合い、共に助け合っていくことが大変重要です。

この計画は、本県における男女共同参画及び女性の職業生活における活躍を推進する指針として策定するものです。

なお、本計画は、令和12年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標であるSDGsの理念と軌を一にするものです。

2 計画期間

「山形県男女共同参画計画」及び「山形県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」の計画期間は、いずれも令和3年度を初年度とし、令和7年度までの5年間とします。

3 計画の位置づけ

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第1項及び「山形県男女共同参画推進条例」第8条第1項に基づく都道府県計画
- (2) 「女性活躍推進法」第6条第1項に基づく都道府県推進計画
(第5章基本の柱Ⅰ施策の方向3、基本の柱Ⅱ施策の方向4、5に関する部分)
- (3) 「第4次山形県総合発展計画」の男女共同参画分野における個別計画

第2章 前計画の取組みの推進状況

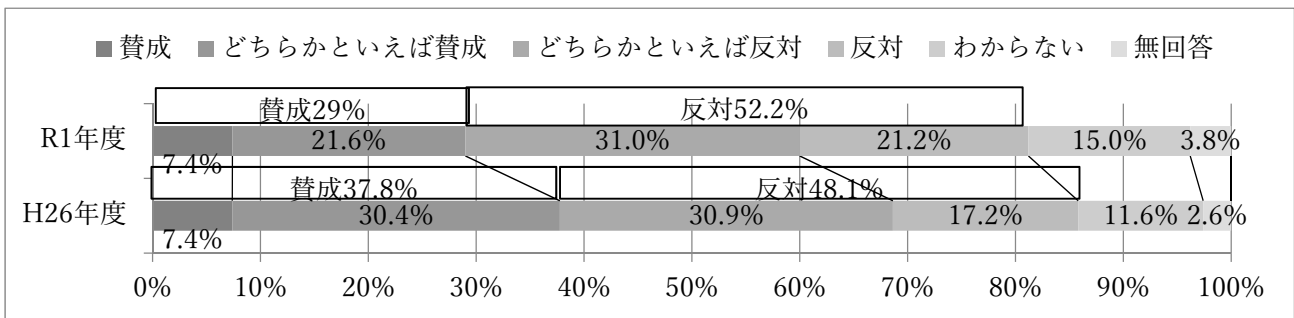
前計画（計画期間：平成28年度～令和2年度）における取組みの状況は次のとおりです。

1 男女共同参画に関する意識

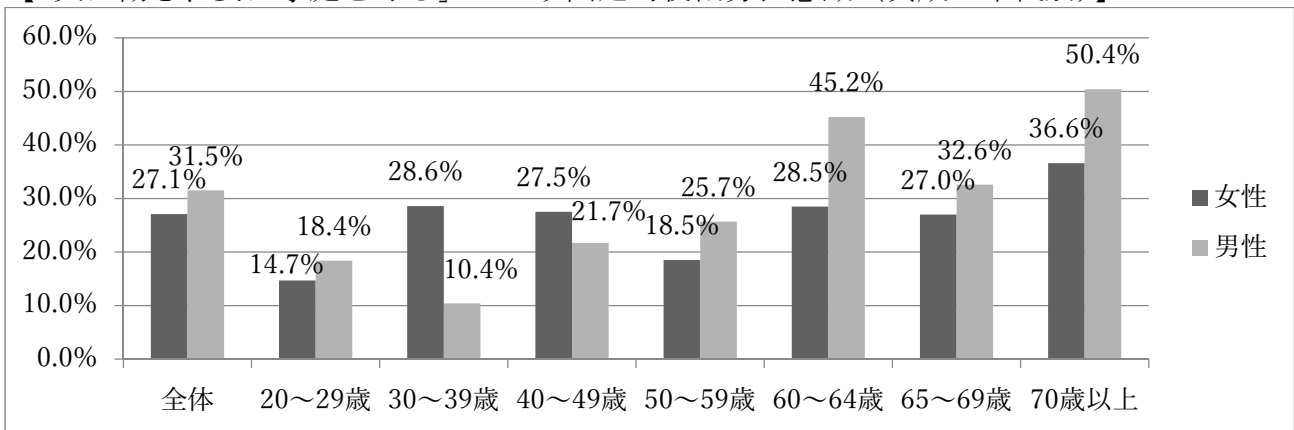
県が実施した「ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査（以下、「県民意識調査」という。）」では、「夫は働き、妻は家庭を守る」という性別による固定的な役割分担意識については、県民意識調査を実施して以来、初めて「反対」が5割を超え、「賛成」が3割を下回りました。性別による固定的な役割分担意識（※）の解消に向けて、少しずつではありますが、前進しています。一方で、3割の方が「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」と答えており、年代を問わず根強い性別役割分担意識が見られることから、引き続き、解消すべき課題となっています。

※ 性別による固定的な役割分担意識：「男は仕事、女は家庭」、「男は主、女は従」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識。

【「夫は働き、妻は家庭を守る」という固定的役割分担意識（男女計）】



【「夫は働き、妻は家庭を守る」という固定的役割分担意識（賛成・年代別）】



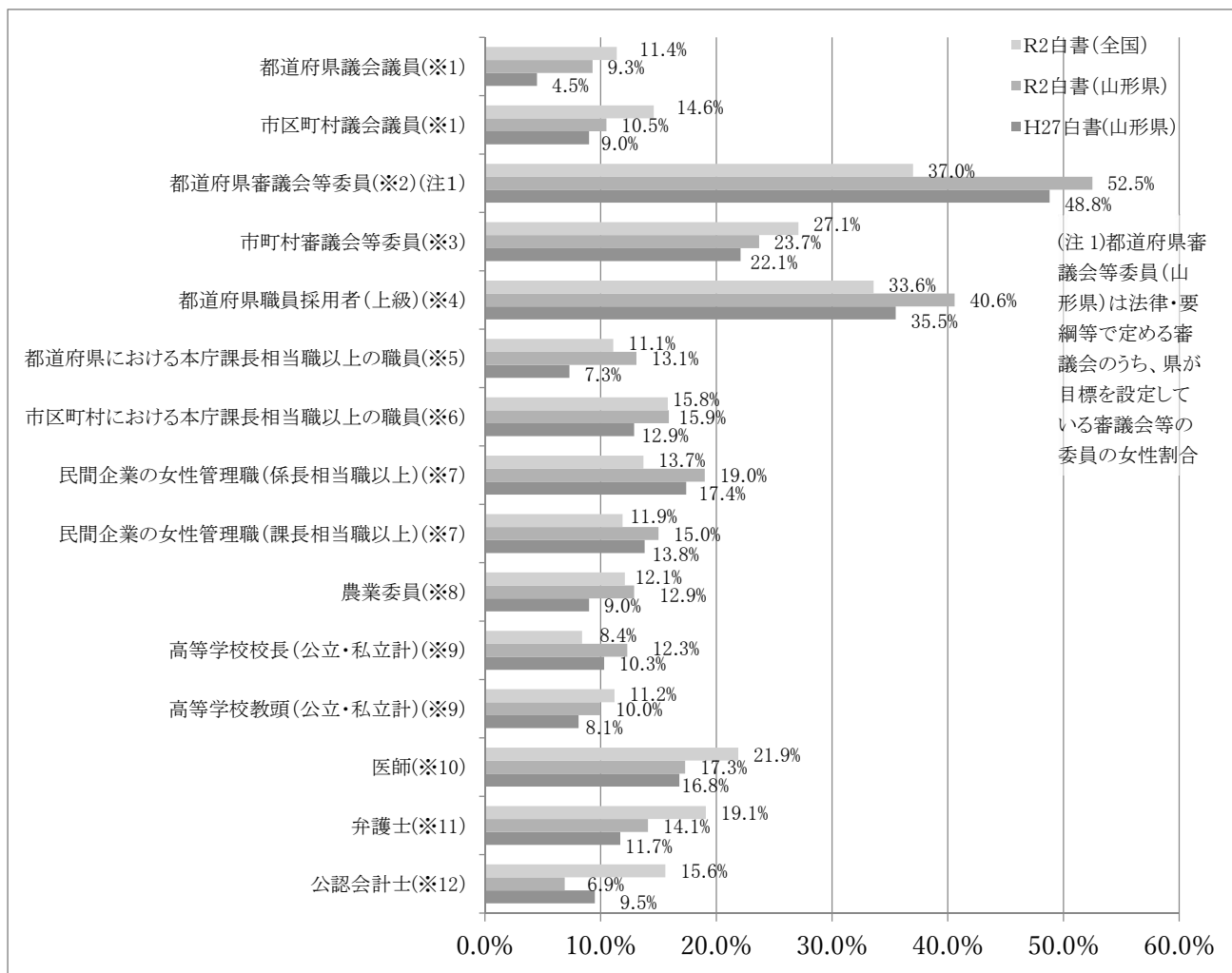
(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

2 各分野における「指導的地位」に占める女性の割合

各分野における「指導的地位」に占める女性の割合については、増加の傾向にあります。

しかし、全国に比べると、政治や医師、弁護士、公認会計士等の分野で女性の割合が低く、引き続き、女性の人材育成等、女性の参画拡大に取り組む必要があります。

【各分野における「指導的地位」に占める女性の割合】



(※1) 地方公共団体の議員及び長の所属党派人員調査 (R1. 12. 31 現在)、(H26. 12. 31 現在)

(※2、3) 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況 (調査時点は原則として R2. 4. 1 現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある)、(H27. 4. 1 現在)

(※4) 採用期間 H31. 4. 1～R2. 3. 31 が対象、採用期間 H26. 4. 1～H27. 3. 31

(※5、6) 地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況 (調査時点は原則として R2. 4. 1 現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある)、(H27. 4. 1 現在)

(※7) 雇用均等基本調査 (R1. 10. 1 現在)、(H25. 10. 1)、山形県労働条件等実態調査 (R2. 8. 31 現在)、(H27. 8. 31 現在)

(※8) 農業委員会及び都道府県農業会議実態調査 (R1. 10. 1 現在)、(H26. 10. 1 現在)

(※9) 学校基本調査 (R2. 5. 1 現在)、(H27. 5. 1 現在)

(※10) 医師・歯科医師・薬剤師調査 (H30. 12. 31 現在)、(H26. 12. 31 現在)

(※11) 政策・方針決定過程への女性の参画状況調べ (R2. 9. 30 現在)、(H27. 9. 30 現在)、山形県弁護士会調べ (R3. 1 現在)、(H28. 1 現在)

(※12) 政策・方針決定過程への女性の参画状況調べ (R2. 7. 31 現在)、(H27. 7. 31 現在)、日本公認会計士協会調べ (R3. 1. 31 現在)、(H28. 1 現在)

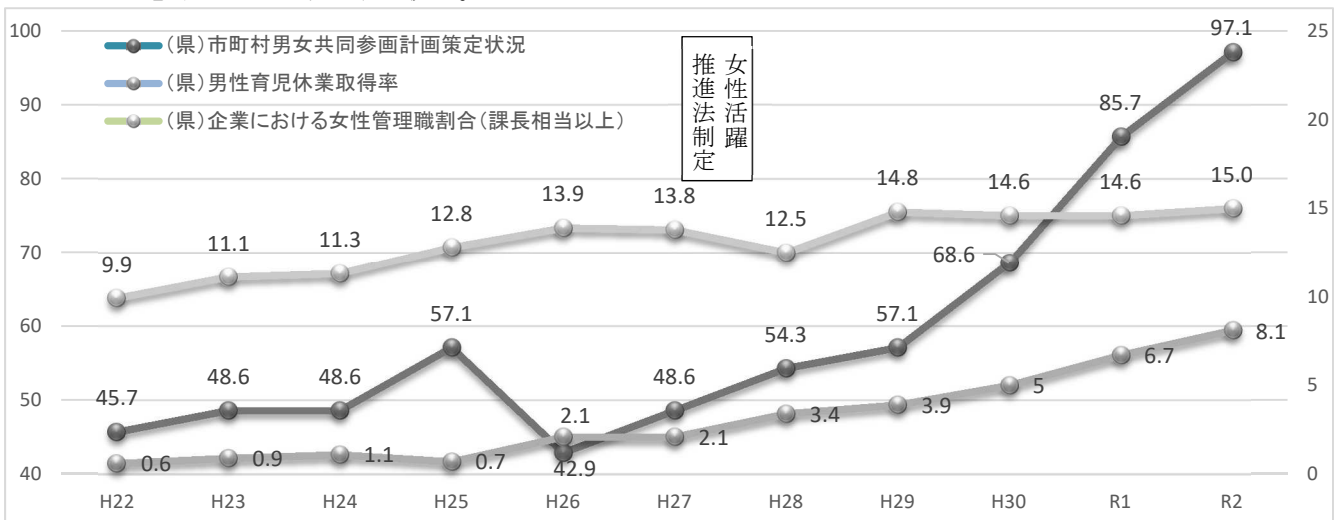
3 男女共同参画関係指標と主な取組み

市町村における男女共同参画計画の策定については、令和2年度までに100%の策定率を目標としており、令和2年度末では34市町村において計画が策定されています。

今後は、各市町村の計画に基づく取組みを後押ししていくほか、あらゆる分野へジェンダー（社会的性別）の視点（※）を反映させていくために、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を進めていく必要があります。

企業における女性管理職割合（課長相当以上）の目標値は21%（令和2年度）とし、平成29年度までは、緩やかに上昇していたところ、近年は同様の水準で推移しています。男性の育児休業取得率の目標値は13%（令和元年度）と、平成27年度以降、少しずつ上昇してきましたが、目標には届かず、男性の家事・育児・介護等への参画の一層の促進が必要です。

※ ジェンダーの視点：性差別、性別による固定的役割分担、偏見等が社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点。



(地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況／内閣府)
(山形県労働条件等実態調査／山形県)

【男女共同参画に関わる県の主な施策】

H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
(H19～R1) やまがた子育て・介護応援いきいき企業（奨励金）										(R2) WLB 推進アドバイザー派遣	
(H21) ワーク・ライフ・バランス推進協定締結					(H21～R1) ワーク・ライフ・バランス優良企業知事表彰						
(H21～H23) ワーク・ライフ・バランス推進員			(H23～H25) ワーク・ライフ・バランスストップセミナー			(H26) 輝く女性応援会議 in 山形、女性の活躍推進シンポジウム		(H27～) やまがたイクボス同盟			
						(H27～30) 女性管理職養成プログラム			(R1～) ウーマックスで経済活性化塾、女性の新規就業支援・女性活躍支援事業		
						(H28) やまがた企業子宝率調査、コンサルティングモデル事業					
						(H26～) マザーズジョブサポート山形		(H29～) マザーズジョブサポート庄内			
				(H24～) デートDV防止講座		(H28～) 県男女共同参画推進員、やまがた女性活躍応援連携協議会					

第3章 現状と課題

1 社会情勢の変化

現状

(1) 自然災害や新型コロナウイルス感染症等の発生

自然災害や新興感染症の発生などの非常時には、平常時の社会課題が一層顕著になって現れます。特に、新型コロナウイルス感染症の拡大では、ひとり親家庭や妊婦など、女性がより大きな負の影響を受けました。女性は、非正規雇用やひとり親家庭の割合が高く、経済的に脆弱な場合が多いうえ、経済停滞による解雇や雇止め等、雇用・所得面に影響が強く現れており、子育てや介護等の負担増加も懸念されています。

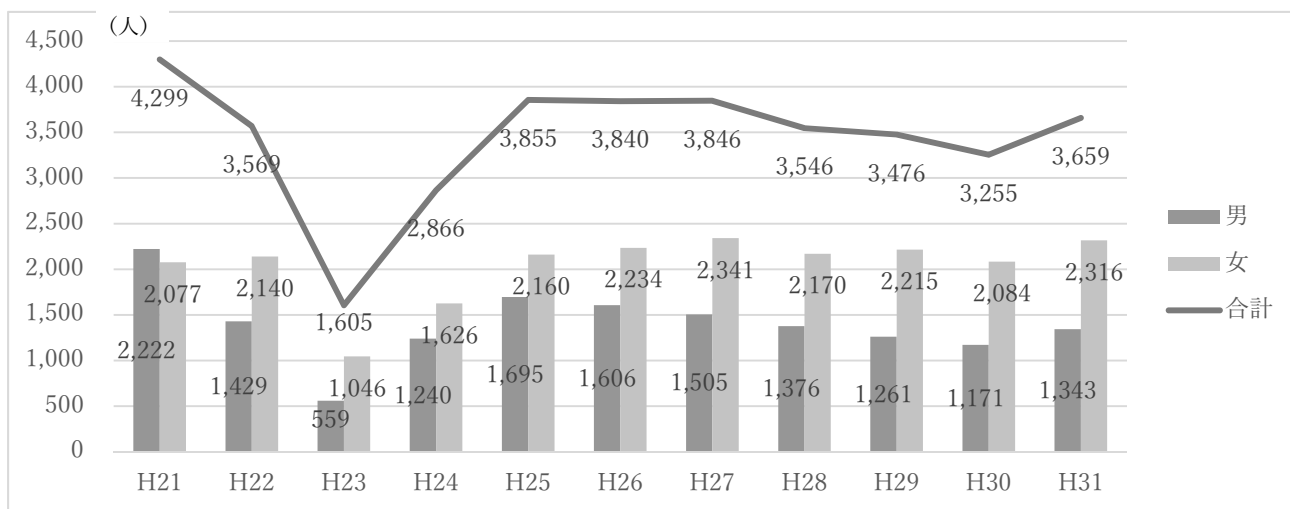
また、災害対応においては、意思決定過程に女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いが配慮されないといった課題が生じています。さらに、DVや性犯罪・性暴力の発生リスクが高まることも指摘されています。

(2) 若年女性の県外流出

平成22年以降、一貫して女性の人口流出が男性を上回り、高校卒業時と短大・大学卒業時に2つのピークがあり、近年は大卒時の転出傾向が顕著となっています。

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書」(令和2年3月)においては、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられています。その背景として、地方では、根強い固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の存在により、女性の意見が反映されにくく、活躍の場が見いだせないことや、企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であることなどが指摘されています。

【男女別県外転出超過者数の推移】



(山形県社会的移動人口調査/山形県)

(3) デジタル化社会への対応 (Society 5.0)

政府が提唱した、「Society 5.0」は、IoT (※) やロボット、人工知能などの先端技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、人々の様々な制約の解消、環境問題や健康などの課題解決を図り、持続可能で人間中心の社会を実現する「成長戦略」であり、本県においてもデジタル化を推進しています。行政や企業、農林水産業、介護・福祉分野等あらゆる分野でデジタル化を進めることは、男女共に柔軟な新しい働き方が広がることにつながるため、多様なデジタル人材の育成が求められています。

※ IoT:あらゆる物がインターネットを通じてつながることによって実現する新たなサービス、ビジネスモデル、またはそれを可能とする要素技術の総称。

課題

新型コロナウイルス感染症の拡大は、非常時においても仕事と家庭を両立し、安心して暮らし働ける環境づくりの重要性を明らかにしました。この間、全国的に進展した、テレワークや在宅勤務の普及は、働く場所や時間の柔軟化や、特に、男性の家事・育児等への参画を促す好機ともなりました。本県でも、この機会を捉え、誰もが仕事と家庭生活を両立できる多様で柔軟な働き方を一気に前進させることが重要です。また、避難所運営など地域防災においては、女性が積極的に参画することについての理解と意識醸成を進め、防災分野の意思決定過程への女性の参画を促進していくことが必要です。

さらに、若年女性の県内定着・回帰の促進に向けては、地域に根強い固定的な性別役割分担意識等を解消し、やりがいや十分な所得が得られる多様な仕事の創出や働き方支援を行うとともに、地域や職場など様々な場面において、女性の意見を取り入れ反映していく必要があります。加えて、デジタルものづくり人材を育成するなど、理工系女性の人材を育成し情報技術産業等への女性の参画を促進する必要があります。

2 女性の政策・方針決定過程への参画

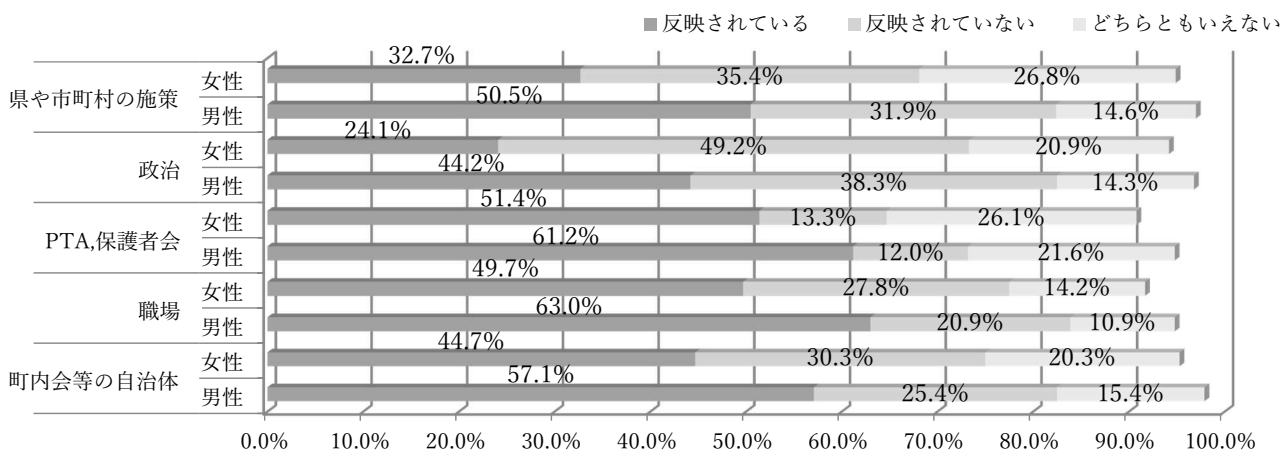
現状

(1) 各分野への女性の意見や考え方の反映状況

男性と女性を合わせた合計では、「あまり反映されていない」と「ほとんど反映されていない」を合わせた「反映されていない」は、「政治」が最も高く、次いで「県や市町村の施策」となっています。

いずれの項目も、男性の方が女性よりも「反映されている」と回答した割合が高く、「政治」では20.1ポイントの差があります。

【各分野への女性の意見・考え方の反映について】



(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

(2) 市町村審議会・自治会長・都道府県防災会議に占める女性の割合

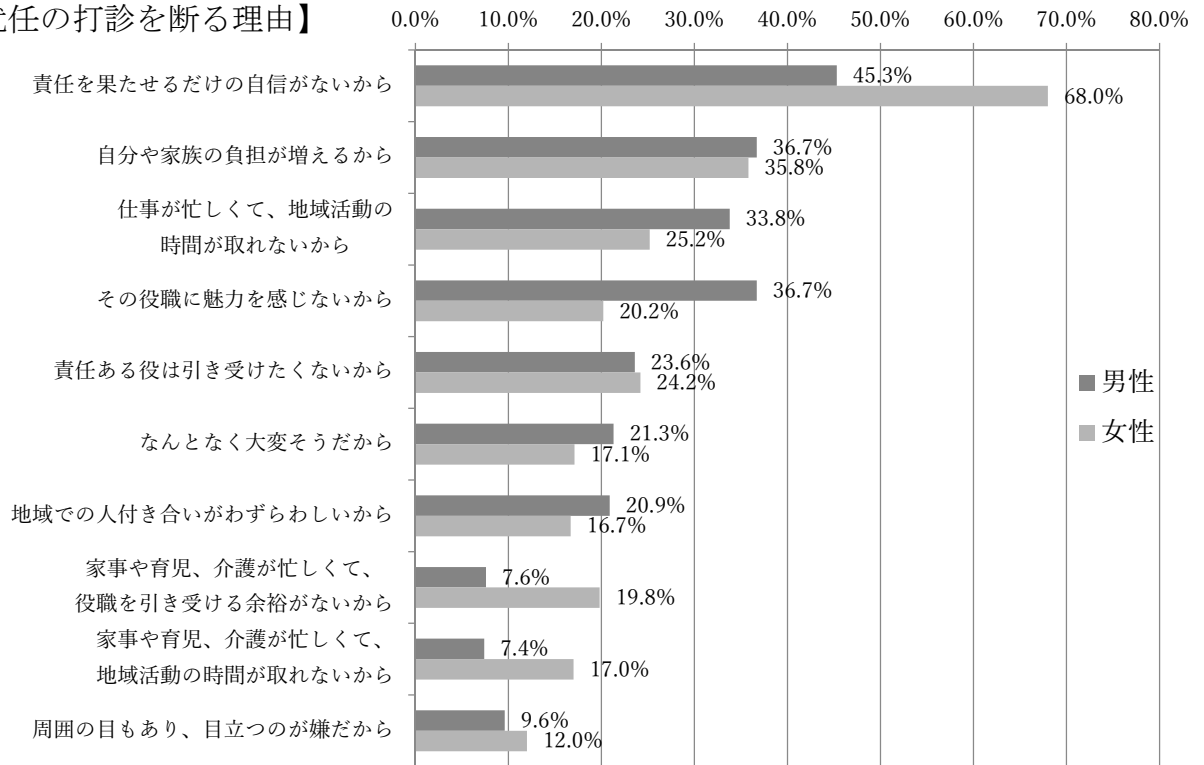
市町村審議会等に占める女性の割合について、全国よりも低い傾向が見られます。同様に、自治会長、都道府県防災会議等の女性割合も全国に比べ、低くなっています。

【市町村審議会・自治会長・都道府県防災会議に占める女性の割合】

		山形県	全国
市（区）町村審議会等に占める女性の割合 ※地方自治法に基づく審議会等における登用状況、広域圏で設置している審議会等を含む (内閣府：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況)	H27	22.1%	25.6%
	R 2	23.7%	27.1%
自治会長に占める女性の割合 (内閣府：女性の政策・方針決定参画状況調べ)	H27	0.9%	4.9%
	R 2	1.5%	6.1%
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合 (内閣府：女性の政策・方針決定参画状況調べ)	H27	15.3%	13.2%
	R 2	12.9%	16.1%

県民意識調査では、役職（町内会等の自治会の代表、職場の管理職や役員、PTA・保護者会の役員、県や市町村の審議会等の委員、議員や自治体の首長）就任の打診があった場合の女性の対応については、いずれの役職でも「断る」との回答が「引き受ける」を大幅に上回っています。打診を断る理由としては、「責任を果たせるだけの自信がないから」が最も高く、「自分や家族の負担が増えるから」、「仕事が忙しくて、地域活動の時間が取れないから」が続くほか、男性に比べ「家事や育児、介護が忙しい」ことを理由とする割合が高くなっています。

【役職就任の打診を断る理由】

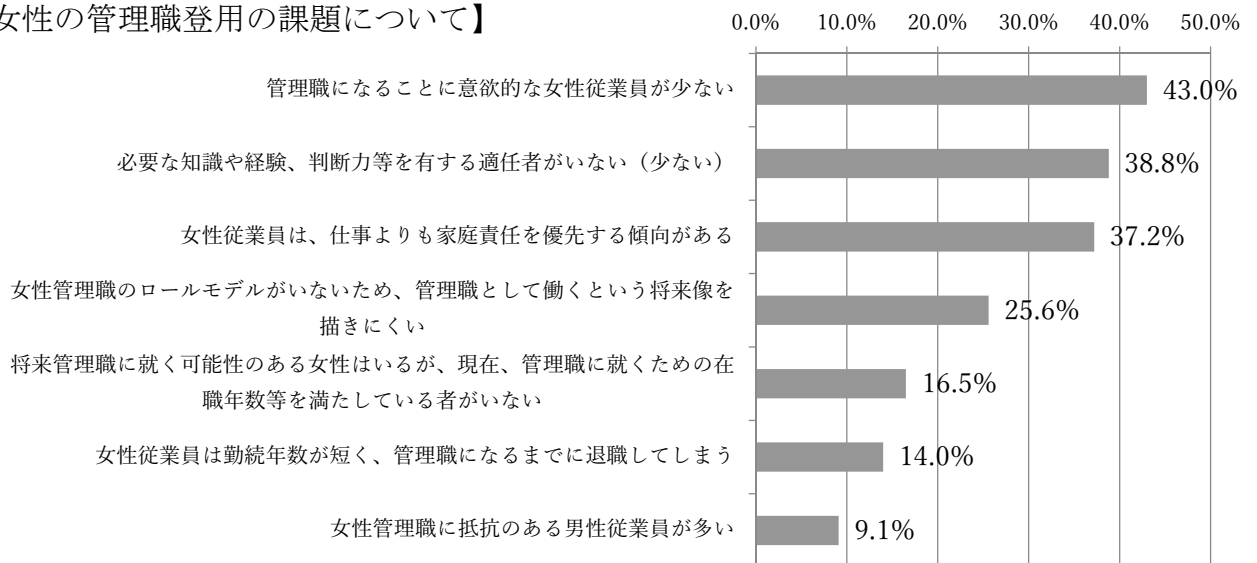


(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

(3) 女性の管理職登用に向けた課題

県民意識調査においては、女性の管理職登用を推進する上での課題について、「管理職になることに意欲的な女性社員が少ない」が最も多く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する適任者がいない(少ない)」、「女性従業員は、仕事よりも家庭責任を優先する傾向がある」となっています。

【女性の管理職登用の課題について】



(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

課題

政策・方針決定過程における女性登用が十分に進んでおらず、各分野に女性の意見・考え方が反映されていない状況にあります。各分野において女性が活躍することは、地域や職場の多様性と活力を高め、産業界の発展や地域活性化の観点からも重要です。

女性の参画を拡大していくためには、女性活躍の推進に向けた組織トップ層の意識改革と女性人材の育成等が必要です。また、職場における女性の管理職登用を進めるためには、長時間労働を前提とした男性中心型の労働慣行の見直しを進め、男女ともに家庭責任を分担するとともに、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等により、女性の意欲と能力を高め、活躍できる職場づくりに向け、取組みを促進することが必要です。

3 雇用等における男女の均等な機会・待遇

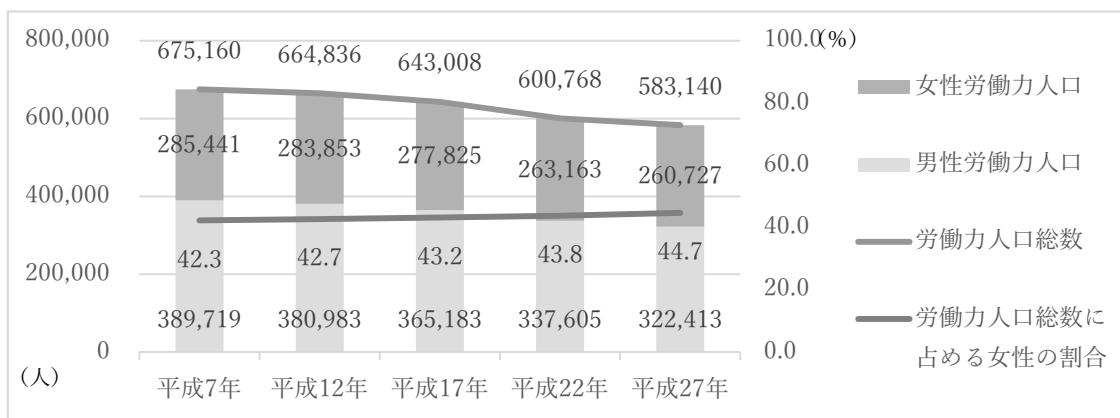
現状

(1) 労働力人口に占める女性割合、雇用形態別雇用者の割合

本県の労働力人口は、男女ともに減少が続いているものの、労働力人口に占める女性の割合は、44.7%と過去最高となっています。

「雇用者（役員を除く）」に占める「パート」や「アルバイト」などの「非正規の職員・従業員」の割合は、男性では、平成14年の13.7%から上昇を続けて平成24年には2割を超え、平成29年に下降に転じて19.7%になりました。また、女性も、41.7%から上昇を続けて平成24年には5割を超えましたが、平成29年に下降に転じて47%になりました。

【労働力人口に占める女性割合の推移】



(国勢調査／総務省)

【男女、雇用形態別雇用者（役員を除く）数及び割合】

	実数（千人）			割合（％）		
	総数	男	女	総数	男	女
雇用者	458.8	238.4	220.4	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	308.3	191.5	116.8	67.2	80.3	53.0
非正規の職員・従業員	150.5	46.9	103.6	32.8	19.7	47.0

（平成 29 年就業構造基本調査から見た山形県の概況）

(2) 給与額の状況

本県の労働者の年齢、勤続年数、所定内労働時間、所定外労働時間は全国と同水準ですが、現金給与額は全国に比べて低くなっています。また、所定内給与額の男女間格差については、女性は男性の 74.8%となっています。

【令和元年 労働者の都道府県別現金給与額等（産業計、企業規模計）】

	年齢 (歳)	勤続年数 (年)	所定内 労働時間 (時)	所定外 労働時間 (時)	きまって支給 する現金 給与額(※) (千円)	所定内 給与額 (千円)	年間賞与 その他 特別給与額 (千円)
山形県(男)	44.3	15.1	165	15	304.3	272.6	749.0
山形県(女)	42.4	11.5	161	8	219.2	204.0	462.7
男女間格差 山形県(女/男)					72.0%	74.8%	61.8%
全国(男)	43.8	13.8	162	16	374.9	338.0	1110.9
全国(女)	41.8	9.8	158	8	269.0	251.0	652.0
男女間格差 全国(女/男)					71.8%	74.3%	58.7%

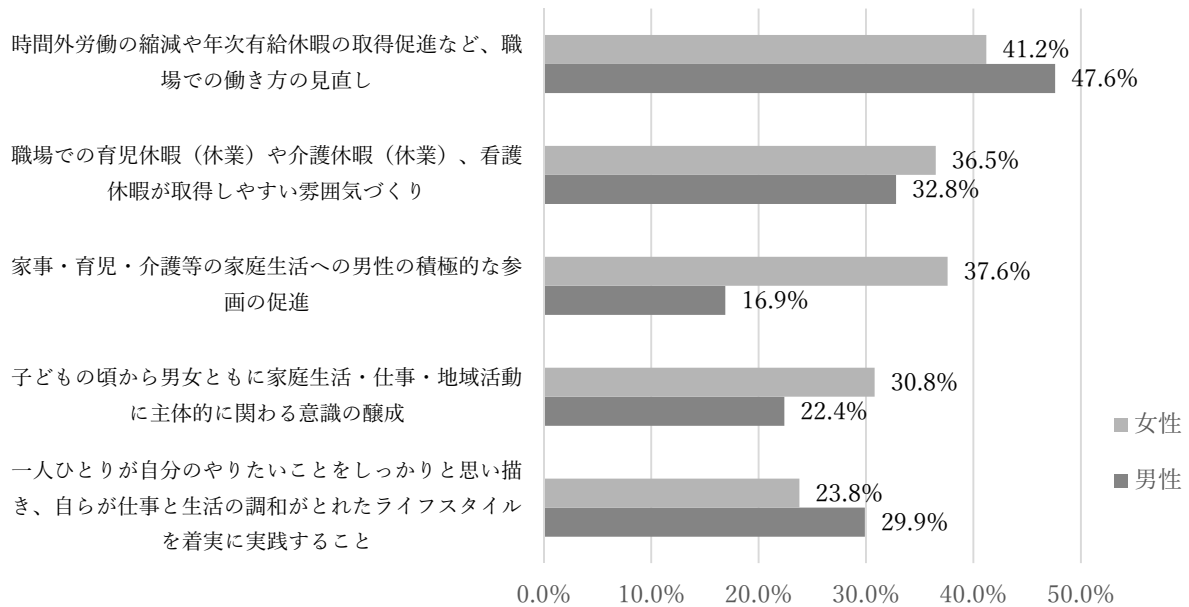
（令和元年賃金構造基本統計調査「都道府県別参考表 1」／厚生労働省）

- ※ きまって支給する現金給与額：労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって令和元年 6 月分として支給された現金給与額。手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。
- ※ 所定内給与額：きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額。
- ※ 年間賞与その他特別給与額：1 年間（原則平成 30 年 1 月から 12 月まで）における賞与、期末手当等特別給与額。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に必要なことについて

生活と仕事の調和のために必要だということについては、男女ともに「職場での働き方の見直し」や「休暇が取得しやすい雰囲気づくり」など、職場環境の改善に関する割合が高くなっています。女性では「家庭生活への男性の積極的な参画の促進」が高く、男性との差は 20.7 ポイントとなっています。

【ワーク・ライフ・バランス推進に必要なことについて】（上位5つ）



(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

課題

労働力人口は減少が続いている一方で、労働力人口に占める女性の割合は増加しており、男性とともに女性も地域産業・経済をけん引しています。しかし、非正規雇用者が女性の雇用者の約半分を占め、賃金の男女間格差が生じています。

また、若年女性が県外に流出する一因として、賃金の低さが指摘されています。

雇用における男女の均等な機会、待遇の実現のために、女性の処遇改善を行うほか、長時間労働の是正など、働き方の見直しに向けた事業主・労働者の意識改革と、男女ともにワーク・ライフ・バランスを推進していくことが必要です。

4 仕事と家事・育児・介護等の両立

現状

(1) 育児をしながら働く女性の割合、夫婦の共働き率

本県の育児をしながら働いている女性の割合は79.0%と、全国平均の64.2%を大きく上回り、全国で4番目に高い状態にあります。

また、夫婦の共働き率は71.2%と全国1位となっています。

※ 「育児をしながら働く女性の割合」の「育児をしている」とは、小学校入学前の未就学児を対象とした育児（乳幼児の世話や見守りなど）をいい、孫やおい・めい、弟妹の世話などは含まない。

育児をしながら働く女性の割合	夫婦の共働き率
79% (全国4位)	71.2% (全国1位)
64.2% (全国平均)	57.6% (全国平均)

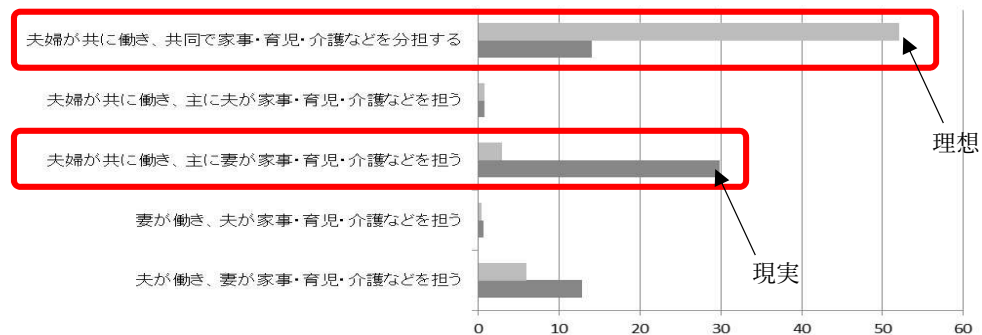
※ 「夫婦の共働き率」は、就業者である夫婦のいる一般世帯に占める夫婦共に就業者である世帯の割合としている。

(H29 就業構造基本調査／総務省統計局)(H27 国勢調査／総務省)

(2) 夫婦の役割分担

夫婦の役割分担の「理想」とする形態で最も多かったのは、「夫婦が共に働き、共同で家事・育児・介護などを分担する」(52.0%)ですが、「現実」は14.1%にとどまっております。その差は37.9ポイントとなっています。一方、「現実」の夫婦の役割分担で最も多かったのは、「夫婦が共に働き、主に妻が家事・育児・介護などを担う」(29.9%)ですが、「理想」と回答した割合は2.9%と低くなっており、「現実」と「理想」の差が表れています。

【夫婦の役割分担について】



(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

(3) 1日当たりの平均所要時間

平日は、男女ともに「仕事」が最も多く、次いで女性は「家事」、男性は「余暇」となっています。休日は、女性は「家事」が最も多く、次いで「育児」となっており、男性は、「余暇」が最も多く、次いで「家事」となっています。

女性の「家事・育児」時間は、平日・休日ともに男性の約3倍となっています。

【1日当たりの平均所要時間について】

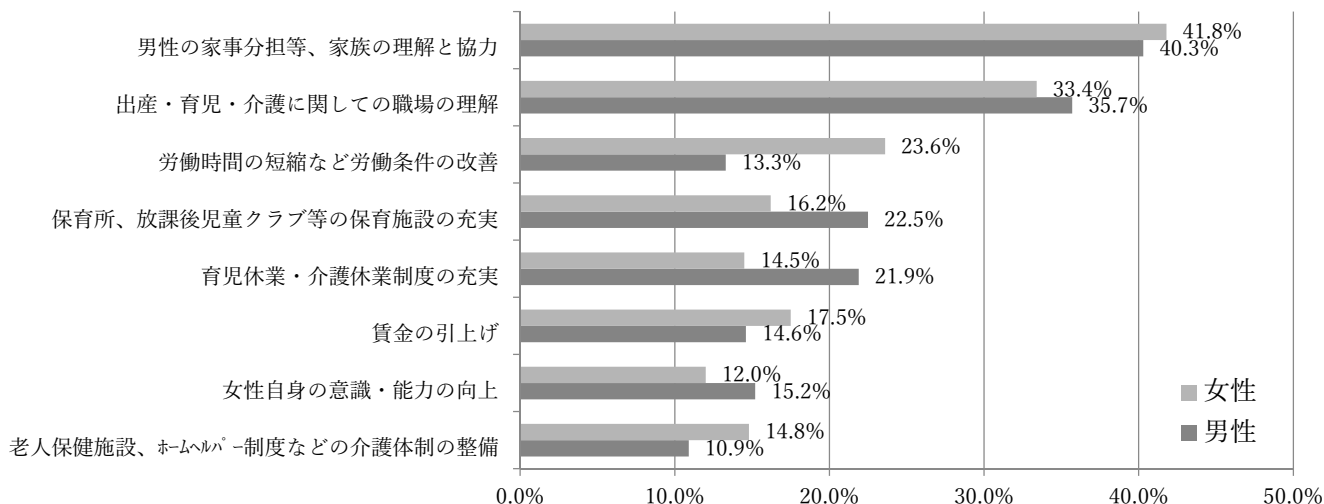
	女性		男性	
	平日	休日	平日	休日
ア. 仕事(通勤時間を含む)	N=611 400.5分	N=404 83.0分	N=518 478.0分	N=395 84.5分
イ. 家事(屋内での炊事洗濯の他、庭の草取り・除雪・車の手入れ等も含む)	N=751 201.9分	N=647 251.8分	N=533 67.0分	N=525 109.5分
ウ. 育児	N=404 100.0分	N=369 197.6分	N=353 18.2分	N=353 64.8分

(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

(4) 女性が働き続けるために必要なことについて

男女ともに上位から「男性の家事分担等、家族の理解と協力」と「出産・育児・介護に関する職場の理解」となっています。次いで、男性は、「保育施設の充実」や「育児休業・介護休業制度の充実」となっているのに対し、女性は「労働条件の改善」や「賃金の引き上げ」となっています。

【女性が働き続けるために必要なことについて】



(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

課題

本県の夫婦の共働き率は全国1位、育児をしながら働く女性の割合は全国4位となっているものの、1日あたりの平日の家事・育児時間は、女性が男性の約3倍と女性に負担が偏在しています。一方で、夫婦の役割分担についての「理想」は、男女共に「夫婦が共に働き、共同で家事・育児・介護を分担する」ことが最も多くなっています。

女性も男性も、理想とする暮らし方・働き方を実現するためには、男性の家庭参画を促進することに加え、男女共に仕事と家庭生活を両立できるような環境を整備していくことが必要です。

5 安全安心な暮らし

現状

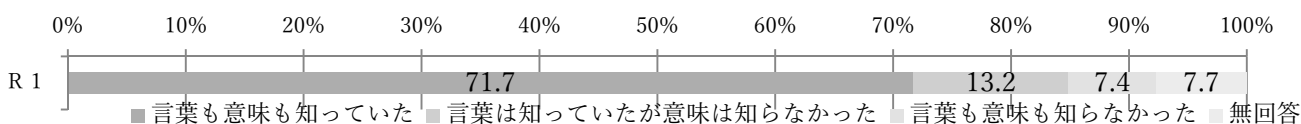
(1) 「DV」及び「デートDV」の言葉の認知度及びDVを受けた時の相談先

県民意識調査では「DV（ドメスティックバイオレンス）」の認知度が84.9%、「デー

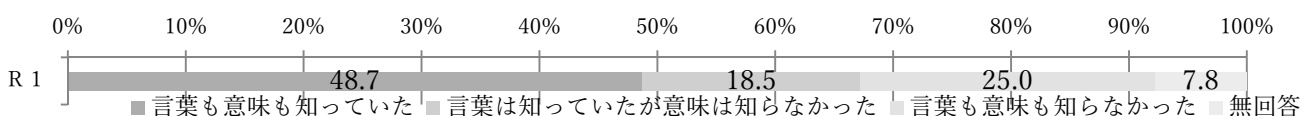
トDV」の認知度が67.2%となっています。

男性は「どこ（だれ）にも相談しなかった」が31.0%と最も高く、次いで「友人、知人」（28.6%）となっています。女性は「友人、知人」が37.3%と最も高く、次いで「家族、親戚」（33.5%）となっています。

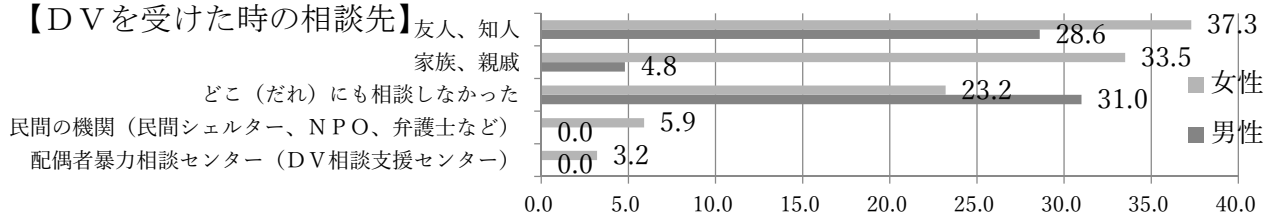
【DVの言葉の認知度（男女計）】



【デートDVの言葉の認知度（男女計）】



【DVを受けた時の相談先】



(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

(2) ひとり親家庭の就業状況及び世帯の親の年間就労収入額

令和元年度ひとり親家庭実態調査によると、本県の場合、母子家庭、父子家庭ともに9割以上が就業しているものの、就労による収入が200万円未満の世帯は、母子世帯の約55%、父子世帯の約29%であり、暮らしの状況について、約8割の家庭が「大変苦しい」「苦しい」「やや苦しい」を合わせた苦しいと答えています。

【ひとり親家庭の親の就業状況】 (%)

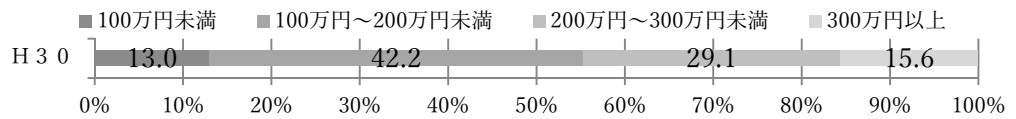
R1		母子家庭	父子家庭
就業している		93.8	94.7
就業上の地位	事業主	2.8	13.8
	常用雇用者	61.6	71.3
	臨時・パート	28.2	5.6
	派遣社員	4.3	4.4
	家族従業者	0.9	3.8
	その他	2.3	1.3

【ひとり親家庭の現在の暮らしの状況】 (%)

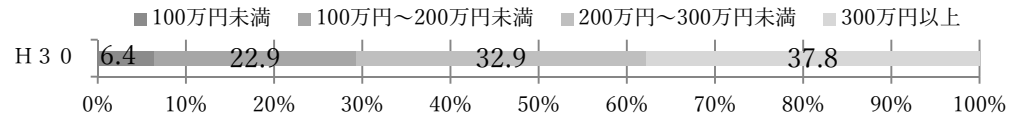
R1	母子家庭	父子家庭
大変苦しい	19.2	21.9
苦しい	33.1	27.2
やや苦しい	27.7	29.6
ふつう	16.3	17.2
ややゆとりがある	0.8	1.2
ゆとりがある	0.3	0.0
未回答・無効回答	2.5	3.0

(R1 山形県ひとり親家庭実態調査／山形県)

【母子家庭の母の
年間就労収入額】



【父子家庭の父の
年間就労収入額】

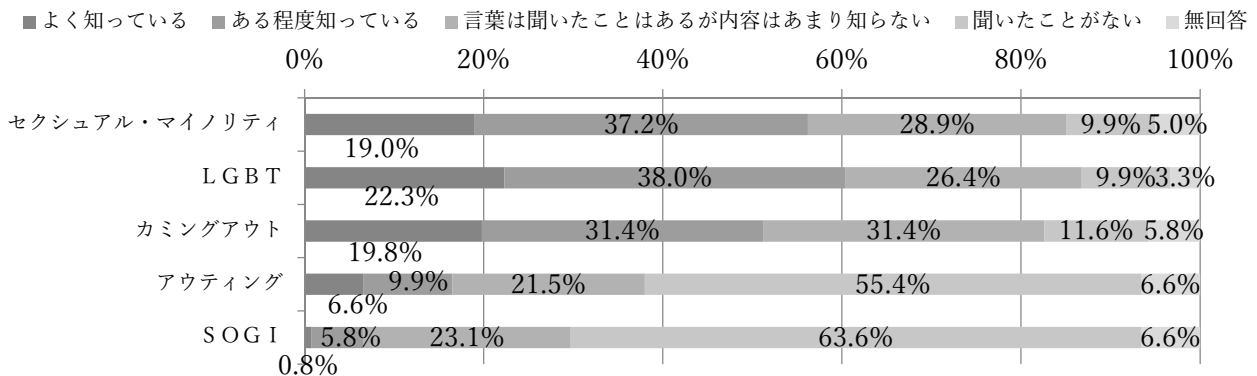


(R1 山形県ひとり親家庭実態調査／山形県)

(3) L G B T等に関する用語の認知度について

言葉と意味については、「よく知っている」と「ある程度知っている」を合わせた「知っている」は、「L G B T」が60.3%で最も高く、「聞いたことがない」では、「S O G I」が63.6%が最も高くなっています。

【L G B T等に関する用語の認知度について（男女計）】



(R1 ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画及び女性活躍に関する県民意識・企業実態調査／山形県)

- ※ セクシュアル・マイノリティ：同性愛者、両性愛者、トランスジェンダーやその他の多様な性自認や性的指向を持つ人
- ※ L G B T：L（レズビアン：女性の同性愛者）、G（ゲイ：男性の同性愛者）、B（バイセクシュアル：両性愛者）、T（トランスジェンダー：身体的性と性自認の不一致に対する違和など）の頭文字を合わせた言葉
- ※ カミングアウト：今まで公にしていなかった自らの性的指向等を表明すること
- ※ アウティング：本人の了解を得ずに、公にしていけない性的指向等の秘密を暴露すること
- ※ S O G I：性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字を合わせた言葉

課 題

DV被害を受けた際に「どこ（だれ）にも相談しなかった」と答えた人の割合は、男女ともに多く、相談機関のさらなる周知が必要です。また、DVに関する正しい認識の浸透を図ることにより、DVの発生予防、被害者自身の早期相談、友人や家族を介した相談・通報につなげていくことが重要です。

DVは決して大人だけの問題ではなく、若年層においても交際相手からのDV、いわゆる「デートDV」が発生しています。誰もが被害者にも加害者にもならないために、人権尊重の意識を高める教育啓発や男女平等の理念に基づく予防啓発に取り組んでいく必要があります。

ひとり親家庭の親は、仕事と子育てなど、一人で何役もこなさなければならず、雇用や生活の面で大変不安定な状況におかれています。特に、母子家庭の母親は、結婚、出産等により就業が中断している場合も多く、自立には、より大きな困難が伴うことから、安心して生活できる環境づくりが大切です。

LGBT等多様な性的指向・性自認に関することへの理解促進や、ひとり親家庭や高齢、疾病、障がい等の理由で働くことができない等、様々な困難を抱える人への支援など、安心していきいきと暮らしていけるよう、課題の解決に向けて、関係機関が連携して取り組む必要があります。

第4章 男女共同参画推進の基本的な考え方・施策体系

1 男女共同参画推進の基本的な考え方

社会情勢の変化に対応しながら持続可能で活力ある山形県を維持していくためには、誰もが性別にかかわらず、その個性や能力を十分に発揮できるよう男女共同参画及び女性活躍を推進していくことが必要です。

本計画では、女性の政策・方針決定過程への参画、雇用等における男女の均等な機会・待遇、仕事と家事・育児・介護等の両立及び安全安心な暮らし等、本県を取巻く現状と課題を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを進めていきます。

計画の推進にあたっては、3つの「基本の柱」を掲げ、9つの「施策の方向」を定めるとともに、あらゆる分野に女性の参画を促進し、女性の活躍を加速化するため、5つの重点分野を設け、取組みを強力に推進することにより、「互いを認め合い、共に助け合い、誰もが希望する生き方で輝ける社会」の実現を目指します。

【基本の柱】

- I 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり
- II いきいきと男女がともに活躍できる環境づくり
- III 安全・安心に暮らせる社会づくり

目指す社会

互いを認め合い、共に助け合い、誰もが希望する生き方で輝ける社会
～暮らし・仕事・地域で幸せになれる山形県～

2 基本理念

「山形県男女共同参画推進条例」第3条に掲げる5つの基本理念のもと、総合的かつ計画的な推進を図ります。

- ①男女の人権の尊重（条例第3条第1項）
- ②社会の制度や慣行の見直し（条例第3条第2項）
- ③政策や方針の立案や決定への共同参画（条例第3条第3項）
- ④ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進（条例第3条第4項）
- ⑤生涯にわたる健康の確保（条例第3条第5項）

3 重点分野

(1) 若年女性が幸せに暮らし働ける山形県の魅力の創出・発信

県内外の若年女性の意見やニーズを可視化し、本県の魅力や多様な暮らし方・働き方を発信するとともに、やりがいや相応の所得が得られるライフスタイルに応じた仕事の創出や住まい等の支援により県内定着・回帰を促進します。

(2) 防災・科学技術・学術分野等における男女共同参画の推進 女性活躍

これまで男女共同参画の視点が十分ではなかった防災分野等における意思決定過程への女性の参画を促進します。

また、産業発展の原動力となるデジタル化社会へ対応し、その恩恵を男女ともに享受していくため、科学技術などの偏りのある分野への女性の参画を促進します。

(3) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 女性活躍

管理職や役員等への登用促進に向けて、組織トップ層の意識改革と女性のキャリアアップなどを進め、更なる女性活躍を推進します。

また、政治分野や審議会などあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の積極的な参画拡大に取り組みます。

女性活躍

(4) 雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの実現

女性の職域拡大に向けて、人材育成の取組みを推進するほか、男女間の賃金格差の解消等、男女の雇用機会均等の更なる推進を図ります。

同時に、ライフステージや個別の事情に対応した多様で柔軟な働き方を実現するため、事業主・労働者の意識改革や長時間労働の是正など職場環境の改善を強化します。

(5) 家庭・地域における男女共同参画の推進

固定的な性別役割分担意識を解消し、地域活動等への女性の参画を促すため、あらゆる世代の人が男女共同参画を学び、考える機会を提供する施策を展開します。

また、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる環境整備に向け、機運醸成や意識改革を促す取組みなどにより男性の家事・育児・介護等への参画を推進します。

※ 女性活躍 は「女性活躍推進法」の推進計画部分

4 施策を進める上での共通の視点

地域には、依然として固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見・思い込みが根強く存在し、男女共同参画社会づくりが大きく進展していない要因となっています。これらの意識や固定観念は、性別や年齢、立場を問わず小さい頃から長年にわたり形成されていると考えられており、施策共通の課題として取り組んでいきます。

5 施策の体系

※重点は重点分野

※ は「女性活躍推進法」の推進計画

目標	基本の柱	施策の方向	主な施策
互いを認め合い、共に助け合い、誰もが希望する生き方で輝ける社会 暮らし・仕事・地域で幸せになれる山形県	Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	1. 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進	① 互いに尊重し合い、主体的に進路を選択できる教育・学習の推進 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みの加速化 ③ 多様なメディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現の推進 ④ 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
		2. 若年女性が幸せに暮らし働ける山形県の魅力の創出・発信 重点	① 女性の意見を施策に反映し発信する機会の創出 ② 多様な暮らし方や働き方の発信 ③ ライフスタイルに応じた仕事の創出、働き方支援 ④ 若年女性の回帰のための支援
		3. 防災・科学技術・学術分野等における男女共同参画の推進 重点	① 防災分野への女性の参画促進 ② 環境分野における男女共同参画の推進 ③ 科学技術・学術分野等性別に偏りのある分野への女性の参画促進 ④ 女性の起業に対する支援
	Ⅱ いきいきと男女がともに活躍できる環境づくり	4. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 重点	① 管理職、役員等への女性の登用促進 ② 審議会等委員への女性の参画促進 ③ 政治分野における女性の参画促進 ④ 農林水産業等における女性リーダー等の育成 ⑤ 政策・方針決定過程に参画する人材の育成とネットワークの形成促進
		5. 雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの実現 重点	① 中小企業における柔軟な働き方の導入の推進 ② 働き方の見直しに向けた事業主・労働者の意識改革と女性の職域拡大に向けた職場環境づくりの推進 ③ 結婚・出産・育児等で離職した女性の再就業に向けた支援体制の強化 ④ 関係法令の遵守と男女間格差の是正 ⑤ ハラスメント防止対策の促進
		6. 家庭・地域における男女共同参画の推進 重点	① 男女共同参画に関する気運醸成及び自治会やPTA、地域づくり等、各分野におけるリーダーとしての女性の参画促進 ② 男性の家事・育児・介護への参画促進 ③ 男女の多様な選択を可能とする子育て・介護支援対策の拡充
	Ⅲ 安全 安心に暮らせる社会づくり	7. 重大な人権侵害であるあらゆる暴力の根絶	① 女性に対するあらゆる暴力の防止 ② DV防止の普及啓発及び被害者の保護等の推進 ③ DV対応と児童虐待対応との連携強化 ④ 性犯罪・性暴力・ストーカー事案への対策の推進
		8. 生涯を通じた健康支援	① ライフステージに応じた健康の保持増進 ② 性と生殖に関する正しい知識の普及啓発・教育の推進 ③ 妊娠・出産・育児に関する保健医療対策の充実
		9. 生活上様々な困難を抱える人への対応と多様性を尊重する環境の整備	① 子育て中のひとり親家庭への経済的支援、相談体制の充実 ② 貧困、高齢、障がい等により生活上の困難に直面する人への支援 ③ 多様な性的指向・性自認への理解促進

「持続可能な開発目標（SDGs）」の視点



平成27年の国連サミットで、経済、社会、環境をめぐる広範な課題を統合的に解決していくため、「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されました。これは、ジェンダー平等の実現や、貧困や格差の解消などの17の目標（ゴール）を設定し、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指すものです。本計画はこのSDGsの理念と軌を一にしています。

【基本の柱】 I 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

将来にわたって持続可能で活力ある地域社会を維持していくためには、性別にかかわらず、個人として尊重され、それぞれの個性や能力を発揮できるよう、あらゆる分野で男女がともに参画していくことが必要です。

男女共同参画社会の実現を阻害している要因の一つに、性別による固定的な役割分担意識や無意識の偏見・思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることから、子どもの頃からの教育・学習の推進や、家庭・職場・地域における意識改革・啓発、多様なメディアにおける人権に配慮した表現を推進します。

また、若年女性の県外流出に歯止めがかからない状況を踏まえ、女性のニーズや意見を把握し、施策に反映するとともに、女性から見た本県の魅力や多様な暮らし方・働き方を発信し、県内定着・回帰を促進します。

あらゆる分野で男女がともに意思決定の場に参画していくことは、多様な視点が確保されることにより、誰もが暮らしやすい社会の実現につながります。中でも、防災分野は、男女が協働し、意思決定することの意義が見えやすく、平常時からの取組みが重要であることから、女性の参画を促進していきます。

〈施策の方向〉 1 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

(1) 互いに尊重し合い、主体的に進路を選択する教育・学習の推進

誰もが子どもの頃から、男女共同参画の視点に立って考え、行動できるよう、自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を尊重する教育・学習を推進します。

社会人・職業人として男女が共に自立しながら個性と能力を発揮し、人生のあらゆる段階で主体的に多様な選択ができるよう、若い頃からキャリア教育・職業教育を行い、男女ともに経済的に自立していくことの重要性と長期的視点に立ったライフデザインを考える力をつける教育を推進します。

【主な取組み】

- ・ あらゆる世代が男女共同参画について学ぶ機会を提供するため、市町村等と連携し男女共同参画啓発セミナー等を各地域で実施。（若者活躍・男女共同参画課）
- ・ 団体・グループ等が自ら企画・実施する各種講座、調査研究等の優れた企画に対して助成し、県民参加の拡大と男女共同参画を普及啓発。（若者活躍・男女共同参画課）
- ・ 「学習指導要領」や「学校教育指導の重点」等に基づき、学校教育全体を通して、男女共同参画の理解を深め、基本的人権を尊重し、男女平等の精神を身につ

ける教育を推進。(義務教育課、特別支援教育課、高校教育課、学事文書課)

- ・ 小学校から大学まで一貫したキャリア教育を展開するとともに、職場見学や職場体験等の実践を通して、児童・生徒・学生が進路選択を主体的に捉え、自らの将来を考える教育を推進。(義務教育課、特別支援教育課、高校教育課、学事文書課)
- ・ 若い世代に対し、結婚、妊娠、出産、子育て、仕事を含めた将来のライフプランを希望どおり描けるよう、その前提となる知識・情報を提供し、考える機会を持ってもらうため、学生向けに外部講師等によるセミナーとワークショップを開催。(子育て支援課)
- ・ 男女共同参画の視点から、生徒が将来の生き方を考える学習リーフレットを県内全中学校へ配布し、授業での活用を推進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 子育てや家庭教育は夫婦が協力して行うことが重要であること等を啓発するため、企業や各団体に出向いて家庭教育講座を開催。(生涯教育・学習振興課)

(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みの加速化

家庭・職場・地域において、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消するため、男性と女性双方の意識改革を推進します。

また、家庭、職場、学校などのあらゆる男女共同参画に関する悩みや問題の解決に向け、女性にも男性にも支援を実施します。

【主な取組み】

- ・ 男女共同参画推進員を県内各地域に配置し、町内会や企業等において出前講座等の啓発活動を実施することで地域における男女共同参画を推進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 男女共同参画に関する認識を深め、社会的性別(ジェンダー)の視点や男女共同参画に関わる諸問題について理解を深めることができるよう、ホームページやSNSを活用し、広報・啓発を実施。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 「男女共同参画週間(6月23日~29日)」に、県や市町村、関係機関、ボランティア・NPO団体、女性団体等が連携した普及啓発。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ あらゆる世代が男女共同参画について学ぶ機会を提供するため、市町村等と連携し男女共同参画啓発セミナー等を各地域で実施。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 男性の男女共同参画への理解を深めるため、男性を対象としたセミナーの開催。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 県男女共同参画センターにおいて、男性相談員による男性相談窓口を設置し、男性が相談しやすい環境を整備。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 子育てや家庭教育は夫婦が協力して行うことが重要であることなどを啓発する

ため、企業等で働く男性を対象とした出前講座等による学びの場を拡充。(生涯教育・学習振興課)

- ・ 県や市町村の男女共同参画センター等が実施する女性のエンパワーメント(※)講座や、女性の交流会等を通して、女性が政策・方針決定過程に参画する意欲を醸成する機会を拡大。(若者活躍・男女共同参画課)

※ エンパワーメント：力をつけること。過去における社会的・構造的な差別の中で奪われてきた、本来持っている力を取り戻すこと。個々の女性が自ら意識と能力を高め、政治的、経済的、社会的及び文化的に力を持った存在になること。

- ・ 女性が自分らしく、自立して生きていくうえで生じる様々な問題を相談員と共に考え、解決の方向を見つけるための相談事業を実施。(若者活躍・男女共同参画課)

(3) 多様なメディアにおける男女共同参画の視点に配慮した表現の推進

各種広報・メディアの影響力を鑑み、各種情報の発信者が男女共同参画の視点を持つことで、性別による固定的な役割分担意識や性差への偏見(アンコンシャス・バイアス)の助長が生じない広報を促します。また、情報受信者が正しく判断できるように、男女共同参画の趣旨の周知を促進します。

メディアや多様な分野と連携しながら男女共同参画に資するコンテンツ等の情報発信、女性の人権を尊重した表現を推進します。

県民がSNS等を含めたメディアを通して流れる様々な情報を主体的に収集、判断する能力、また、適切に発信する能力を身につけるため、県民のメディア・リテラシー(※)の向上を図ります。

※ メディア・リテラシー：メディア内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のこと。また、メディアを使って表現する能力のこと。

【主な取組み】

- ・ 「男女共同参画週間(6月23日～29日)」に、県や市町村、関係機関、ボランティア・NPO団体、女性団体等が連携した普及啓発。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 男女共同参画フェスティバルを開催し、男女共同参画を進めている団体・グループの活動発表や、講演会等普及啓発事業を実施し、県民に対し啓発。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 男女共同参画をテーマとした広報誌等を作成・発行し、広く県民に向け情報発信。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 有害図書類の指定や販売店などへの立入調査等を実施。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 私事性的画像記録の提供等による被害防止に関する法律(平成26年法律第126号)を適用した被疑者の検挙、被害の発生・拡大を防止するための広報を実施。(警察本部人身安全少年課)
- ・ 学校のICT環境の整備を進め、情報や情報技術を適切かつ効果的に活用する

能力を育成。(義務教育課、高校教育課)

- ・ 多様なメディアから主体的に必要な情報を引き出し、選別・活用できるよう、各種広報誌等により男女共同参画の視点に配慮したメディア・リテラシー向上を推進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 男女共同参画の視点から公的広報を行うために、ジェンダーバイアス(※)への気づきを促すための普及啓発の実施。(若者活躍・男女共同参画課)

※ ジェンダーバイアス：社会的・文化的な性差別あるいは性的偏見

(4) 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

男女共同参画に関する国や他県での施策の実施状況について情報を収集するとともに、本県の男女共同参画の現状を把握し、施策に反映させるため、定期的・継続的に調査を行います。

地域における男女共同参画に関する取組みの推進を支援するため、男女共同参画に関するデータや事例等の情報を随時収集し、広く提供します。

県民自らが実施する男女共同参画社会の形成に関する調査・研究活動を支援します。

【主な取組み】

- ・ 男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画の推進状況及び施策の推進に関する実施状況を取りまとめ、「山形県男女共同参画白書」として公表し、県民の男女共同参画に関する理解を促進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 団体・グループ等が自ら企画・実施する各種講座、調査研究等の優れた企画に対して助成し、県民参加の拡大と男女共同参画を普及啓発。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 情報交換を行う場や機器等の提供により、男女共同参画社会づくりを推進する団体・グループの活動を支援。(若者活躍・男女共同参画課)

〈施策の方向〉 2

若年女性が幸せに暮らし働ける山形県の魅力の創出・発信

【重点分野】

(1) 女性の意見を施策に反映し発信する機会の創出

若年女性の県外流出の抑制に向け、若年女性が持つニーズや意見の可視化、発信により、女性自身も「幸せに暮らし働ける山形県づくり」に当事者として参画できる機会を創出します。

また、進学時、就職時の県外転出など若年女性の県外流出による本県経済の活力低下について危機感を共有し、若年女性の県内就職・定着の拡大に向けた取組みを進めます。

【主な取組み】

- ・ 知事が市町村に赴き、若者が力を発揮できる環境づくりや地域課題等について若者と対話を実施。(広報広聴推進課)
- ・ 若年女性のニーズや意見を可視化・発信し、性別役割分担意識の解消、各種施策への女性の声の反映や、参画機会の拡大につながる取組みを展開。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 若年女性の県内就職・定着推進に向けた取組みを検討・推進するため、若年女性県内就職・定着促進協議会を開催。(商工産業政策課)

(2) 多様な暮らし方や働き方の発信

様々な分野で活躍する女性のロールモデル(※)を紹介するとともに、多様な仕事や暮らしを発信することで本県の魅力を伝え、若年層の定着・回帰を促進します。

※ ロールモデル：将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に、具体的な行動事例として模倣・学習する対象となる人材のこと。

【主な取組み】

- ・ 若手社員を対象とした、企業・業種の枠を超えた交流会を開催。(雇用対策課)
- ・ 学校における、地域の人と関わりながら地域の魅力について学ぶ機会の充実。(高校教育課)
- ・ 移住・定住のイベント等により多様な仕事や暮らし、山形の魅力を発信。(移住・定住推進課)
- ・ 若者の地域活動の総合相談窓口として若者支援コンシェルジュを配置し、若者サポーターによる若者活動の伴走型支援を行うとともに、若者活動について県内外に広く情報発信。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 県内若者の活躍や山形暮らしの魅力を「やまがた若者応援大使」により、県内外へ発信。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 多様な分野で働く女性の意識改革やモチベーション向上、及び、県内就職への意識づけを図る交流会を開催し、いきいきと活躍できる環境づくりや、女性の定着・回帰を促進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性も男性も共に働き、共に育む社会の実現を推進するため、様々な分野で活躍する女性をロールモデルとして紹介・周知し、一層の活躍を促進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 建設業では女性従事者が少ないことを踏まえ、建設業に興味のある女子高生等が実際に女性技術者の働く建設現場を見学し意見交換を行う取組みを実施。(建設企画課)
- ・ 農林水産業を起点とする新たなアグリビジネスプランの策定と実行を支援する研修等を実施することにより、経営者として活躍できる若手女性農業者の育成及び女性農業者のネットワークの強化。(農業技術環境課)

(3) ライフスタイルに応じた仕事の創出、働き方支援

持続可能な社会の実現に向け、子育てしながら自己実現したいと思っている方々がチャレンジできるよう、新しいスタイルの働き方や、やりがいや十分な所得が得られる多様な仕事の創出、雇用によらない働き方、多様な生き方を尊重する取組みを推進します。

【主な取組み】

- ・ 創業準備段階から経営安定まで伴走型の創業支援。セミナー等で女性の創業を促進。(中小企業振興課)
- ・ 職場環境改善アドバイザー派遣による、多様で柔軟な働き方への助言。(雇用対策課)
- ・ 若年女性の働く場となるデザイン業、ソフトウェア業等の誘致を強化。(工業戦略技術振興課)
- ・ プロフェッショナル人材戦略拠点等を活用した、首都圏人材の県内での兼業・副業の促進。(中小企業振興課、移住・定住推進課)
- ・ デジタル化や非対面ビジネスの展開に向けた取組みへの支援。(中小企業振興課)
- ・ 多様な分野で働く女性の意識改革やモチベーション向上、及び、県内就職への意識づけを図る交流会を開催し、いきいきと活躍できる環境づくりや、女性の定着・回帰を促進。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)

(4) 若年女性の回帰のための支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークの導入やオンラインの活用が進んだことなどにより、地方移住への関心が高まっていることから、移住体験の提供、住まい等の支援をすることで県内回帰を促進します。

【主な取組み】

- ・ 暮らそう山形！移住・定住促進事業の移住・定住リフォーム支援の活用により、若者や新婚・子育て世帯等の移住・定住につながる世帯向け賃貸住宅や持ち家へのリフォームを支援。(建築住宅課)
- ・ 移住交流ポータルサイトやSNS等による情報発信を行うとともに、首都圏での相談機能強化、移住コーディネーターによる支援活動を行う。また、首都圏でのオール山形UIターンフェアを開催。併せて、県内中小企業への就業者等に対しては、移住支援金を支給。(移住・定住推進課)
- ・ 女性も男性も共に働き、共に育む社会の実現を推進するため、様々な分野で活躍する女性をロールモデルとして紹介・周知し、一層の活躍を促進。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 若者の県内回帰・定着を促進するため、奨学金の貸与を受ける大学生等が卒業後、

県内に定住・就業した場合に、市町村・企業等と連携し奨学金の返還を支援。(商工産業政策課)

- ・ 女性非正規雇用労働者の賃金引上げ及び正社員転換を実施した事業者に対して支援金を支給。(雇用対策課)

〈施策の方向〉 3

防災・科学技術・学術分野等における男女共同参画の推進

【重点分野】

(1) 防災分野への女性の参画促進

男女共同参画の視点を取り入れた地域の防災力の向上に向け、防災分野における意思決定過程や活動への女性の参画を促進します。

【主な取組み】

- ・ 山形県防災会議における女性委員の登用を推進するとともに、市町村防災会議においても女性委員の登用が図られるよう市町村への働きかけを推進。(防災危機管理課)
- ・ 各消防本部における女性消防吏員数の拡大や活躍の推進を促すとともに、市町村等が行う消防団への女性の加入促進の取組みを支援。(消防救急課)
- ・ 男女共同参画の視点に立った地域防災活動が行われるよう、自主防災組織の活動に女性の積極的な参加を促す取組みを推進。(防災危機管理課、若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 災害時に市町村が開設する避難所において、男女双方の視点やニーズの違いに配慮した管理運営が行われるよう、チラシ等で周知するとともに、女性を含めた避難所運営委員会を設けるよう、県民や市町村に対して啓発を実施。(防災危機管理課、若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 避難所運営をはじめとする防災・減災・災害対応活動に、女性の視点が反映されるよう、地域女性の防災への意識を高めるとともに、地域防災への女性の参画の重要性を啓発。(防災危機管理課、若者活躍・男女共同参画課)

(2) 環境分野における男女共同参画の推進

持続可能な社会の実現に向けて、気候変動問題等の環境問題への対応において、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るとともに、具体的な取組みに男女共同参画の視点が反映されるよう取り組みます。

【主な取組み】

- ・ 全ての世代の県民一人ひとりが環境に配慮した行動ができるよう、学校、家庭、地域、職場等様々な機会と場面を捉え、ライフステージを踏まえた環境教育・環境

学習を推進。(環境企画課)

- ・ 気候変動問題等の環境問題の政策・方針決定過程への女性の参画拡大。(環境企画課)

(3) 科学技術・学術分野等性別に偏りのある分野への女性の参画促進

科学技術・学術分野においては、女性研究者がその能力を十分に発揮できるよう、職場環境整備を推進するとともに、デジタルものづくり人材を育成するなど、理工系女性の人材を育成し、情報技術産業等への女性の参画を促進します。

医療分野においては、女性医師の確保・定着が図られるよう、出産後も働き続けることや職場復帰ができる環境整備を推進します。

建設業、運輸業等、女性の参画が十分でない分野での女性の就業及び定着を促進します。

【主な取組み】

- ・ 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成。(高校教育課・学事文書課)
- ・ 女性の活躍を推進するため、関係機関からなる「やまがた女性活躍応援連携協議会」において、先駆的事例について情報共有を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進等、企業等における女性の活躍推進に向けた取組みを推進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性も男性も共に働き、共に育む社会の実現を推進するため、様々な分野で活躍する女性をロールモデルとして紹介・周知し、一層の活躍を促進。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 県内で活躍するデジタルものづくり人材を育成するとともに、県内企業のA I人材活用を促進するため、やまがたA I部でA I技術の基礎を学ぶ高校生による、ものづくり企業におけるA I活用方法などを検討するワークショップ等の実施。(商工産業政策課)
- ・ ものづくり産業に対する就業・定着を促進するため、ものづくりヤマガタ情報サイト「Y+M」において、現在ものづくり企業で活躍する人材を広く紹介するとともに、様々な情報を発信。(雇用対策課)
- ・ 建設業では女性従事者が少ないことを踏まえ、建設業に興味のある女子高生等が実際に女性技術者の働く建設現場を見学し意見交換を行う取組みを実施。(再掲)(建設企画課)
- ・ 建設業の女性従事者の就業・定着・登用促進を図るため、競争入札参加資格審査において女性を採用した企業へ加点するなど、女性が意欲をもって活躍できる環境の整備を推進。(建設企画課)
- ・ 女性医師が仕事と家庭生活を両立しながら働き続けることのできる環境づくりを進めるため、女性医師の就労環境の改善に取り組む県内病院を支援するほか、女

性医師支援ステーションによる専門相談窓口の設置・情報提供など総合的な支援を実施。(医療政策課)

- ・ 山形県医療勤務環境改善支援センターによる専門家派遣など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組みを支援。(医療政策課)

(4) 女性の起業に対する支援

女性の活躍により地域経済の活性化を図るため、地域において付加価値や雇用を創出する起業、副業を支援します。

【主な取組み】

- ・ 県商工業振興資金融資制度における低利融資により起業を目指す女性の創業を支援。(中小企業振興課)
- ・ 創業準備段階から経営安定まで伴走型の創業支援。セミナー等で女性の創業を促進。(再掲)(中小企業振興課)
- ・ 各支援機関の講座やイベントの情報、個人・団体等の活躍好事例を県男女共同参画センターホームページに掲載することで、様々な分野でチャレンジしたい女性に対し、女性活躍に関する情報を一元的に提供。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 農林水産業を起点とする新たなアグリビジネスプランの策定と実行を支援する研修等を実施することにより、経営者として活躍できる若手女性農業者の育成及び女性農業者のネットワークの強化。(再掲)(農業技術環境課)
- ・ 農林水産業を起点とする農産加工や直売活動等の女性の起業活動を支援し、女性の経営参画を推進。(農業技術環境課)

【基本の柱】 Ⅱ いきいきと男女がともに活躍できる環境づくり

少子高齢化による人口減少や、価値観の多様化が進む中であって、社会経済の変化に柔軟に対応していくためには、政策・方針決定過程への女性の参画により、多様な視点を取り入れることが重要です。

女性の参画が進んできた分野がある一方で、市町村の審議会、自治会、PTA、管理職への登用など、十分に進んでいない分野もあることから、組織トップの意識改革や女性人材の育成などにより女性の参画拡大を図っていきます。

雇用分野においては、長時間労働などの「男性中心型労働慣行」や、男女間の賃金・処遇面での格差是正に向け、働き方の見直しに向けた事業主・労働者の意識改革や処遇の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいきます。

また、本県は、共働きや育児をしながら働く女性が多く、女性の社会参画が進んでいる一方で、女性に家事・育児の負担が偏っています。男性の家事・育児・介護などへの参画を進めることは、男女ともに仕事と家庭生活を両立できるだけでなく、男性にとっても健康で豊かな生活のための時間が確保できる人生につながることから、男性が家庭参画できるように環境整備を進めていきます。

〈施策の方向〉 4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【重点分野】

(1) 管理職、役員等への女性の登用促進

企業団体等において、リーダーの意識改革と女性の管理職登用が進み活躍できる環境整備を促進します。

市町村等、公的機関の女性職員の登用について、女性活躍推進法に基づき定める特定事業主行動計画に沿った積極的な取組みを促進します。

民間企業の女性職員の登用については、女性活躍推進法に基づき定める一般事業主行動計画に沿った積極的な取組みを促進するとともに、義務化されていない企業等に対しても計画策定について働きかけます。

【主な取組み】

- ・ 県における女性職員の能力や適性を踏まえた積極的な登用。(人事課、企業局総務企画課、病院事業局県立病院課、教育庁教育政策課、教職員課、警察本部警務課)
- ・ 市町村における女性職員の登用について、女性活躍推進法に基づき定める特定事業主行動計画に沿って積極的に取り組むよう、「市町村主管課長会議」等において啓発。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性も力を十分発揮し、いきいきと暮らし、働ける山形県の実現を目指し、各界で活躍している実践者等からなる「女性活躍前進懇話会」を設置。(若者活躍・男女共同参画課)

- ・ 「やまがたイクボス同盟」において、企業経営者向けのトップセミナーの開催や、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる環境整備に向けた意識啓発の取組みを実施。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性の活躍を推進するため、関係機関からなる「やまがた女性活躍応援連携協議会」において、先駆的事例について情報共有を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進等、企業等における女性の活躍推進に向けた取組みを推進。(再掲)
(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 県内事業所における労働者の労働条件等の現状を把握し、今後の労働行政運営の基礎資料とするため、県内 1,500 事業所を対象に実態調査を実施。(雇用対策課)
- ・ 女性も男性も共に働き、共に育む社会の実現を推進するため、様々な分野で活躍する女性をロールモデルとして紹介・周知し、一層の活躍を促進。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性社員を対象としたキャリア開発に必要なビジネススキルを学ぶ講座を開催し、企業における女性の管理職登用拡大や女性のキャリアアップを支援。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性の活躍により経済社会の活性化につなげる「ウーマノミクス」を推進するため、企業に対し女性活躍は経営戦略であることの理解を促進し、実践を促す講座を開催。(若者活躍・男女共同参画課)

(2) 審議会等委員への女性の参画促進

女性の各種審議会等委員への積極的な登用に向けた働きかけを強化します。
行事や討論会等、公的場面において、男女比率に配慮し、男女双方の視点を積極的に取り入れることを推進します。

【主な取組み】

- ・ 県の審議会等における女性委員の積極的な登用について、働きかけを強化。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 県内で活躍する女性に関する情報を分野ごとに集積した女性人材のデータバンク機能を拡充し、県が設置する審議会等委員において、女性委員の積極的な登用をさらに推進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 市町村の審議会・職員等における女性の就任状況を調査・公表するとともに、市町村行政への女性の参画促進について、県と市町村の情報交換会の場等での働きかけを強化。(若者活躍・男女共同参画課)

(3) 政治分野における女性の参画促進

地方をけん引する女性リーダーの人材養成や政治分野で活躍する女性の事例の

周知を通して、地方議会の議員及び地方公共団体の長など、政治分野における女性の参画を促進します。

【主な取組み】

- ・ 政治分野における女性の就任状況を調査・公表することで、政治分野における女性の参画を促進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 政治分野への女性の参画促進について理解を促すためのロールモデルの紹介や、ホームページやSNSなど各種広報媒体を活用した啓発を実施。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 県や市町村の男女共同参画センター等が実施する女性のエンパワーメント講座や、女性の交流会等を通して、女性が政策・方針決定過程へ参画する意欲を醸成する機会を拡大。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性も男性も共に働き、共に育む社会の実現を推進するため、様々な分野で活躍する女性をロールモデルとして紹介・周知し、一層の活躍を促進。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)

(4) 農林水産分野等における女性リーダー等の育成

農林水産業の発展のため、経営者としての女性の農業への参画促進と農業協同組合等の委員・役員など、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。
女性ならではの視点・発想による起業を推進します。

【主な取組み】

- ・ 農業協同組合における女性の運営参画について、JAグループが定める目標の達成に向けて女性の役員就任等が促進されるよう推奨。(農政企画課団体検査指導室)
- ・ 事業拡大を目指す女性起業実践者を対象とした研修会や情報交換会を開催。(農業技術環境課)
- ・ 農業者年金の加入や各資金の融資が受けられることなどを周知しながら、経営のパートナーとして女性が農業に参画できるよう、家族経営協定の締結に向けた男女の意識改革や女性の能力発揮のための環境づくりを推進。(農業技術環境課)
- ・ 農林水産業を起点とする農産加工や直売活動等の女性の起業活動を支援し、女性の経営参画を推進。(農業技術環境課)
- ・ 農林水産業を起点とする新たなアグリビジネスプランの策定と実行を支援する研修等を実施することにより、経営者として活躍できる若手女性農業者の育成及び女性農業者のネットワークの強化。(農業技術環境課、農業経営・担い手支援課)

(5) 政策・方針決定過程に参画する人材の育成とネットワークの形成促進

県・市町村・男女共同参画センター等が連携した女性リーダーの人材育成とネットワーク形成を推進します。

【主な取組み】

- ・ 県における女性職員が能力を発揮し、将来にわたって活躍できるよう、キャリア意識を高め、必要な能力の向上を図る研修を実施。(人事課)
- ・ 県や市町村の男女共同参画センター等が実施する女性のエンパワーメント講座や、女性の交流会等を通じて、女性が政策・方針決定過程に参画する意欲を醸成する機会を拡大。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性が農業や農村社会で重要な役割を果たしていることを踏まえ、女性の農協役員等への登用を促進し、組織の活性化が図られるよう機運醸成。(農政企画課団体検査指導室)

〈施策の方向〉 5

雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの実現

【重点分野】

(1) 中小企業における柔軟な働き方の導入の推進

育児・介護休業や短時間勤務、短時間正社員、フレックスタイム制、テレワークなど多様な働き方を選択できる中小企業等の取組みを支援します。

【主な取組み】

- ・ 職場環境改善アドバイザー派遣による、多様で柔軟な働き方への助言を実施。(雇用対策課)
- ・ 「やまがたイクボス同盟」において、企業経営者向けのトップセミナーの開催や、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる環境整備に向けた意識啓発の取組みを実施。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、地域の現状と課題に応じた女性活躍応援事業を実施。(総合支庁)
- ・ 企業等へのメールマガジンの配信、ホームページ「労働やまがた」等により、関係機関と連携し柔軟な働き方の普及啓発を実施。(雇用対策課)

(2) 働き方の見直しに向けた事業主・労働者の意識改革と女性の職域拡大に向けた職場環境づくりの推進

長時間労働の見直し等、働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの必要

性をあらゆる業種へ浸透するため、事業主・労働者双方の意識改革と職場環境づくりを強化します。

企業等のあらゆる事業活動に女性が参画できるよう、企業等における女性を対象とした人材育成の取組みを推進するほか、職場環境づくりを推進します。

【主な取組み】

- ・ 「やまがたイクボス同盟」において、企業経営者向けのトップセミナーの開催や、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる環境整備に向けた意識啓発の取組みを実施。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性の活躍を推進するため、関係機関からなる「やまがた女性活躍応援連携協議会」において、先駆的事例について情報共有を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進等、企業等における女性の活躍推進に向けた取組みを推進。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 「男性中心型労働慣行」等の働き方からワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方へ経営者の意識の転換を促し、企業における働き方改革を進めるため、ワーク・ライフ・バランスについて、先導的な取組みを進めている企業の成功モデルを普及。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性も力を十分発揮し、いきいきと暮らし、働ける山形県の実現を目指し、各界で活躍している実践者等からなる「女性活躍前進懇話会」を設置。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性の活躍により経済社会の活性化につなげる「ウーマノミクス」を推進するため、企業に対し女性活躍は経営戦略であることの理解を促進し、実践を促す講座を開催。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、地域の現状と課題に応じた女性活躍応援事業を実施。(再掲)(総合支庁)
- ・ 企業等へのメールマガジンの配信、ホームページ「労働やまがた」等により、関係機関と連携し柔軟な働き方の普及啓発を実施。(再掲)(雇用対策課)
- ・ 職場環境改善アドバイザー派遣による、多様で柔軟な働き方への助言を実施。(再掲)(雇用対策課)

(3) 結婚・出産・育児等で離職した女性の再就業に向けた支援体制の強化

結婚、出産、子育て等により離職した女性が希望に応じて再就業できるよう、マザーズジョブサポートの機能強化をはじめ、一人ひとりのニーズに応じた総合的な支援を強化します。

研修等により、再就業を希望する方への支援を行います。

【主な取組み】

- ・ マザーズジョブサポートにおける相談窓口の設置や各種セミナーの開催等によ

り、出産や子育て等の理由で離職した女性の再就業を支援。(若者活躍・男女共同参画課)

- ・ マザーズジョブサポートにおいて、山形県ナースセンターや山形県福祉人材センターなどの関係機関と連携した相談対応を行うことにより、看護師や介護士、保育士等の再就業を支援。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性医師支援ステーションによる就業情報の提供、相談、就職あっせんを実施。(医療政策課)
- ・ 看護師等免許保持者の届出制度を活用し、就業情報の提供や相談、就職あっせん、復職に向けた研修の充実により、看護師等の復職を支援。(医療政策課)
- ・ 県立職業能力開発施設(産業技術短期大学校、職業能力開発専門校)において、新規学卒者、在職者及び離転職者を対象に、企業ニーズや県民の就業ニーズに応じた職業訓練を充実。(雇用対策課)
- ・ ひとり親家庭の就業促進のため、「ひとり親家庭就業・自立支援センター」が実施する職業訓練において、託児サービスを付加することにより、子育て中でも受講しやすい環境を整備。(子ども家庭課)
- ・ ひとり親家庭に対する相談・支援の連携拠点となる「ひとり親家庭応援センター」を中心に、関係機関と連携しながら、ひとり親家庭の生活や養育の状況に応じた生活・子育て支援及び技能・資格取得支援に取り組み、安定した就労を促進。(子ども家庭課)

(4) 関係法令の遵守と男女間格差の是正

雇用の場における男女の均等な機会や待遇の確保、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組みを促進します。

パートタイム労働者や派遣労働者の非正規雇用者をはじめ、すべての労働者に対し、適正な労働条件が確保されるよう就業環境を整備します。

女性の従事者が多い保育士や介護職等の処遇改善を推進します。

【主な取組み】

- ・ 雇用における男女の均等な機会及び処遇の確保を図るため、企業等へのメールマガジンの配信、ホームページ「労働やまがた」等により、関係機関と連携し各種労働法の普及啓発を実施。(雇用対策課)
- ・ 職場環境改善アドバイザーを派遣し、関係法令順守に向けた普及啓発を実施。(雇用対策課)
- ・ 女性非正規雇用労働者の賃金引上げ及び正社員転換を実施した事業者に対して支援金を支給。(再掲)(雇用対策課)
- ・ 就業する際、在宅勤務や短時間勤務、起業等、働く意欲を持つ女性がそれぞれ必要とする働き方ができるよう、各種セミナーの開催や相談、情報提供等の取組みを

実施。(若者活躍・男女共同参画課、医療政策課、農政企画課、農業技術環境課、中小企業振興課、雇用対策課)

- ・ 民間立保育所の保育士の処遇改善に向け、市町村や保育関係団体と連携し、人件費の加算の要件となっている研修を実施。(子育て支援課)
- ・ 放課後児童クラブの放課後児童支援員の処遇改善に向け、市町村や教育庁等と連携し、人件費の加算の要件となっている研修を実施。(子育て支援課)
- ・ 関係機関・団体と連携し、介護職の処遇改善が広く行われるような取組みを実施。(長寿社会政策課)

(5) ハラスメント防止対策の促進

セクシュアルハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメントなど、各種ハラスメント防止に関する事業主の認識をさらに高めるとともに、労働者に対する啓発を行うことにより、防止対策の徹底を図ります。

【主な取組み】

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントやマタニティ・ハラスメント等各種ハラスメント防止対策の促進について、関係機関と連携した普及啓発や労働相談を実施。(雇用対策課)
- ・ 地域において、各種ハラスメントについて学ぶ機会が増えるよう、男女共同参画推進員の活動の中でハラスメント防止等に必要な情報を提供。(若者活躍・男女共同参画課)

〈施策の方向〉 6 家庭・地域における男女共同参画の推進

【重点分野】

(1) 男女共同参画に関する気運醸成及び自治会やPTA、地域づくり等、各分野におけるリーダーとしての女性の参画の促進

性別による固定的な役割分担意識を解消し、家庭や地域などあらゆる分野で多様な人材の自主的参画を促すため、子どもから高齢者まであらゆる世代の人が男女共同参画を学び、考える機会を提供する施策を展開します。

地域で活動する女性団体及び女性リーダーのネットワーク化を推進し、ボランティアやNPO等多様な主体と連携し、地域の課題を解決する活動を促進します。

自治会・町内会、PTA活動への女性の参画や、役職就任が進むよう、各団体に働きかけるとともに、出前講座の実施などにより地域における男女共同参画の普及啓発を促進します。

【主な取組み】

- ・ 地域における男女共同参画の拠点である県男女共同参画センター「チェリア」に

ついて、県立図書館との連携により認知度を高め、子どもから高齢者まであらゆる世代が、学び、考え、交流できる場としての機能を強化。(若者活躍・男女共同参画課)

- ・ 男女共同参画推進員を県内各地域に配置し、町内会や企業等において出前講座等の啓発活動を実施することで地域における男女共同参画を推進。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 男女共同参画推進のための情報交換会の開催や広報の連携等により、市町村と県が一体となって男女共同参画社会づくりを推進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 地域で活動する団体や市町村と連携した男女共同参画社会づくりに関する普及啓発事業を実施。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 県や市町村の男女共同参画センター等が実施する女性のエンパワーメント講座修了生の主体的な活動とネットワーク強化を支援し、地域における男女共同参画を推進。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ チェリアにおいて、男女共同参画を推進する団体等が各地域で行う学習会やイベントの開催、ネットワークの拡大などにつながる活動を支援。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 地域で多年にわたり男女共同参画社会づくりに顕著な功績のあった個人又は団体及び先駆的な活動にチャレンジした個人又は団体を顕彰。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、地域の現状と課題に応じた女性活躍応援事業を実施。(再掲)(総合支庁)

(2) 男性の家事・育児・介護等への参画促進

「男性中心型労働慣行」を背景に、仕事を中心とした生活を送る男性が多いことから、男性の家事・育児・介護や地域活動への参画を促進します。併せて、男性を取り巻く女性、両親など年配者、地域等における意識改革を促す取組みを推進します。

家事・育児・介護等における様々な経験は、個人にとって有意義であるだけでなく、仕事におけるキャリア形成にとっても有効であるというプラス面について広く周知するとともに、企業経営者等への啓発を行います。

長時間労働を見直すことにより、家族と触れ合う時間を増やして、男性の家事・育児・介護への参画を促進し、家庭における男女共同参画を推進します。

【主な取組み】

- ・ 「やまがたイクボス同盟」において、企業経営者向けのトップセミナーの開催や、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる環境整備に向けた意識啓発の取組みを実施。(再掲)(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 男性の育児休業取得促進に係る機運醸成や意識啓発により職場環境の改善と男性の家庭参画を促進。(若者活躍・男女共同参画課)

- ・ 父親の子育て参画を促進するため、やまがた子育て応援サイトにより情報発信。(子育て支援課、総合支庁)
- ・ 仕事で多忙なため家庭教育に関する学習機会等に参加できない親やこれから家庭を持つ若者のために、企業等に訪問して、家庭教育に関する講座を開催。(生涯教育・学習振興課)

(3) 男女の多様な選択を可能とする子育て・介護支援対策の拡充

子育て家庭に対する支援の充実を図り、子育ての不安感と負担感を解消し、県民みんなで子育て支援を行う取組みを拡充します。

介護が必要な人とその家族を支援する体制を整備し、介護休業制度の普及等、介護を担う労働者に対する支援制度の充実と制度の周知啓発を行います。

【主な取組み】

- ・ 子育て支援・少子化対策についての基本的事項を定めた「山形県子育て基本条例」の理念等を広く普及啓発。(子育て支援課)
- ・ 県民一人ひとりができることから子育てを応援する実践を拡大するため、「山形県みんなで子育て応援団」への加入を促進する等、県民総ぐるみで子育て家庭を応援。(子育て支援課)
- ・ 子育て家庭が具体的な子育て応援活動を身近に感じられるように、子育て支援団体や地域の各種団体、県・市町村が連携する、県内4地域の「地域みんなで子育て応援団」が、地域に密着したきめ細かな子育て支援を実施。(子育て支援課、総合支庁)
- ・ 子育て家庭が身近なところで支援が受けられるよう、企業や商店などの協力を得ながら、社会全体で子育てを応援する子育て応援パスポート事業を充実。(子育て支援課)
- ・ 安心して子育てしながら働き続けることができる環境を整備するため、保育時間の延長・病気の際の預かり等、多様な保育サービスの充実や、保育従事者の資質向上に向けた研修を充実。(子育て支援課)
- ・ 子育て中の親子の交流、育児相談や指導、子育て情報の提供を行う地域子育て支援拠点事業の実施箇所数を拡充。(子育て支援課)
- ・ 男性の家事・育児への参画に向けた環境を創出するため、ウェブサイトを活用し、男性・女性・多目的トイレへのベビーシート等の設置状況を含む「子どもと一緒にかけがえのないガイド」を幅広く情報発信。(子育て支援課)
- ・ ウェブサイトを利用し、妊娠・出産・育児に関する情報提供やメール相談等を行うことにより、妊娠期から子育て期における不安を抱える子育て家庭等を支援。(子ども家庭課)
- ・ 妊娠・出産・子育て期への一貫した「切れ目のない支援」を行うため、市町村による総合的なワンストップ相談拠点を充実し、安心して子育てできる環境づくり

を推進。(子ども家庭課)

- ・ 介護が必要な方が入所できる施設の計画的な整備を進めるとともに、居宅においても生活の質が維持できるよう、地域における包括的なケアの体制を整備し、介護者の負担を軽減。(長寿社会政策課)
- ・ 高校生が乳幼児の世話を体験する事業の支援や、子育て応援情報の発信により、若者世代の子育てへの安心感の向上。(総合支庁)

【基本の柱】 Ⅲ 安全・安心に暮らせる社会づくり

DVや性犯罪、ストーカーなどの暴力は、犯罪となりうる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、潜在化しがちであり、社会の理解も不十分で、個人的な問題として矮小化されることもあります。被害者の多くが女性であること背景には、男女の性別による固定的な役割分担意識、経済力の格差、男女が置かれている状況の違いなど構造的な問題もあり、女性に対する暴力の根絶に向けて、社会全体で取り組んでいかなければなりません。

配偶者からの暴力と密接に関連して発生する児童虐待対応との連携協力を強化し、被害者が安心して相談できる相談機関の周知、被害者の自立に向けた支援の充実に努めるとともに、DVを許さない社会づくりや人権尊重、DV防止の普及啓発・学校等における予防教育を強化します。

新型コロナウイルス感染症や災害等の非常時においては、外出自粛や自由な行動の制限による、DVリスクの高まりが危惧され、加害者が自宅にいることにより被害者が相談機会を逸失しないよう、見守りを強化します。

また、男女共に様々な分野でいきいきと活躍するために、ライフステージに応じた健康の保持・増進と正しい知識の普及啓発・教育を推進します。

ひとり親家庭や高齢、疾病、障がい等の理由で働くことができない等、生活上の困難に直面する女性等への支援については、相談や見守りなど様々な機会を通して必要な支援につなげていきます。

〈施策の方向〉 7 重大な人権侵害であるあらゆる暴力の根絶

(1) 女性に対するあらゆる暴力の防止

各種広報媒体を活用し、あらゆる年代を対象に女性の人権に関する意識啓発を行い、女性に対する暴力を許さない社会や環境づくりを推進します。

誰もが子どもの頃から、男女共同参画の視点に立って考え、行動できるよう、自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育・学習を推進します。

【主な取組み】

- ・ 児童生徒の発達段階に応じた、分かりやすい教材の開発や、医師など外部の専門家による児童生徒に対する指導機会を充実。(義務教育課、高校教育課、特別支援教育課)
- ・ 児童生徒からのサインを的確に受け止めることができるようにするための教員を対象とした研修を充実。(義務教育課、高校教育課、特別支援教育課)
- ・ 保護者が、児童生徒の発達段階に応じた性に関する教育や性被害の防止方法について学習する機会及び相談体制を充実。(義務教育課、高校教育課、特別支援教育課)
- ・ 「山形県DV被害者支援基本計画」に基づき、各種施策を推進。(子ども家庭課)
- ・ 「女性に対する暴力をなくす運動期間(11月12日～25日)」に、県や市町村、相談機関、ボランティア・NPO団体、女性団体等が連携し、普及啓発を実施。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 性犯罪、売買春、ストーカー(※)行為等の女性への暴力に対して、犯罪防止対策や女性の人権に関する意識啓発を推進。(消費生活・地域安全課、県警本部警務課、人身安全少年課)

※ ストーカー:一方的に相手に恋愛感情や関心を抱き、相手もまた自分に愛情や関心を抱いている、あるいは抱くようになるはずだと病的に思い込み、執拗に相手をつけ回し、迷惑や被害を与える人のこと。

- ・ 被害を受けた後の刑事手続や利用できる制度などを犯罪被害者等にお知らせする「被害者の手引き」の活用を図り、犯罪被害者を支援。(県警本部警務課)
- ・ 行政だけでは対応できない、きめ細かな犯罪被害者支援活動を行うために、民間の被害者支援団体の周知広報及び連携を強化。(消費生活・地域安全課、県警本部警務課)
- ・ 性犯罪・性暴力被害者に被害直後から総合的な支援(産婦人科医療、相談、カウンセリング等の心理的支援、捜査関連支援、法的支援等)を可能な限り一か所で提供する「やまがた性暴力被害者サポートセンター(べにサポやまがた)」との連携を強化し、相談体制の整備・充実を推進。(消費生活・地域安全課、県警本部警務課)

(2) DV防止の普及啓発及び被害者の保護等の推進

暴力による被害者が安心して相談できるよう、プライバシーを厳守して安全を確保するとともに、被害者が気軽に相談できる相談機関の周知強化及び、被害者が新しい生活を築けるよう、自立に向けた支援を充実します。

【主な取組み】

- ・ 関係機関、女性団体等と連携し、DVに関する啓発用リーフレット等の配布や、出前講座等の学びの場の提供により、あらゆる世代に対するDV・デートDV防止の普及啓発を強化。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 若年層に向けたDVの予防教育の強化につなげるため、デートDV防止出前講座等の予防啓発を行うことができるファシリテーターを養成する研修を実施。(若

者活躍・男女共同参画課)

- ・ DV被害者の相談・保護・自立支援が、県内のどの地域においても迅速かつ適切に行われるよう、女性相談センター及び各総合支庁に配偶者暴力相談支援センターの機能を付与し、相談支援を実施するとともに、相談機関の周知を強化。(子ども家庭課)
 - ・ DVや性的被害等女性に関する犯罪が潜在化しないよう、相談者のプライバシーに配慮しつつ、電話やファクシミリ、電子メール、手紙による相談を受け付けるなど、犯罪被害者やその関係者が相談しやすい環境を整備。(県警本部人身安全少年課、広報相談課)
 - ・ 被害者の保護にあたり、県・市町村・警察が緊密な連携のもとに、被害者の安全が確保できる移送体制を充実するとともに、多様化する被害者の実情を踏まえ、こころのケアを含めた一時保護機能を充実。(子ども家庭課)
 - ・ DV被害者の県営住宅への入居に際し、単身の入居を可とする等、入居条件等の優遇措置により支援を実施。(建築住宅課)
 - ・ 一時保護終了後直ちに自立することが困難な被害者への自立支援を目的に、女性の保護施設の利用促進及びステップハウス(※)の設置等民間の支援団体の育成・支援を実施。(子ども家庭課)
- ※ ステップハウス：シェルター(被害者のための緊急一時避難所)での一時保護の後、地域での自立生活に移行する前に自立に向けた支援を受けながら生活する施設。
- ・ 最も身近な相談窓口となる市町村に対して、市町村における「DV被害者支援基本計画」の策定や、市町村の配偶者暴力相談支援センターの設置を働きかけるとともに、連携を強化し、切れ目ない支援を実施。(子ども家庭課)
 - ・ 全国共通の「DV相談ナビ」短縮ダイヤル「#8008(はれれば)」及びチャットやメールで相談ができる「DV相談+ (プラス)」について積極的に周知を実施。(子ども家庭課、若者活躍・男女共同参画課)
 - ・ 医師会等が参加メンバーとなるDV被害者支援機関連絡会議を開催し、関係機関へ周知・啓発等を実施し、早期発見・通報の連携体制を強化。(子ども家庭課)
 - ・ 被害者一人ひとりの安心を考えたきめ細かな支援を実現するため、県・市町村・警察・関係機関・NPO等民間支援団体等において緊密な協力・連携体制を構築。(子ども家庭課)

(3) DV対応と児童虐待対応との連携強化

DV対応機関と虐待対応機関の連携強化による切れ目のない総合的な相談支援を実施します。

【主な取組み】

- ・ 福祉相談センターが女性相談センターと中央児童相談所の機能を有していることから、有機的に連携することでDV及び児童虐待への対応を強化。(子ども家庭課)

- ・ 全ての市町村要保護児童対策地域協議会の実務者会議に女性相談員等が参画するよう市町村を支援し、DV対応と児童虐待対応の連携強化を実施。(子ども家庭課)

(4) 性犯罪・性暴力・ストーカー事案への対策の推進

性犯罪・性暴力被害の防止施策の充実と相談体制の整備を図るとともに、ストーカー事案においては被害者等の安全確保を最優先とした体制整備を構築します。

【主な取組み】

- ・ 性犯罪被害を抑止するため、女性に対する防犯指導や各種自主防犯活動の支援を推進するとともに、性犯罪の前兆とみられる声掛け、つきまとい等が発生した場合、行為者を特定し、検挙等の措置を実施。性犯罪被害を認知した場合、被疑者を特定し、検挙等の措置を講じるとともに、被害者の精神的被害の軽減や回復を支援。(県警本部人身安全少年課、警務課)
- ・ 性犯罪・性暴力被害者に被害直後から総合的な支援(産婦人科医療、相談、カウンセリング等の心理的支援、捜査関連支援、法的支援等)を可能な限り一か所で提供。「やまがた性暴力被害者サポートセンター(べにサポやまがた)」との連携を強化し、相談体制を整備・充実。(再掲)(消費生活・地域安全課、県警本部警務課)
- ・ 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター全国共通短縮番号「#8891(はやくワンストップ)」の周知を実施。(消費生活・地域安全課)
- ・ 配偶者等からの暴力の防止対策及びDV被害者への支援を推進するため、総合支庁と関係機関等で構成した地域DV被害者支援連絡会議を開催。(総合支庁)
- ・ 性的被害に関する悩みや苦しみを抱える方からの相談に応じるため、全国共通の短縮ダイヤル「性犯罪被害相談電話」#8103(通称:ハートさん)について、その周知を図るとともに、相談内容に応じた適切な対処を実施。(県警本部広報相談課)
- ・ ストーカー事案を認知した場合は、危険性・切迫性に応じて、行為者に対する警告や検挙を実施。(県警本部人身安全少年課)
- ・ 被害者やその親族の安全を確保するため、緊急保護の必要がある場合には、一時的にビジネスホテルなどの宿泊施設を提供するとともに、その宿泊費用を支援。(県警本部人身安全少年課)
- ・ 女性の被害者の安全を確保するため、必要に応じて、施設での一時保護を実施。(子ども家庭課)

〈施策の方向〉8 生涯を通じた健康支援

(1) ライフステージに応じた健康の保持増進

ライフステージに応じた健康支援を行うとともに、健康状態に応じて適切に自己

管理を行うことができるようにするための健康教育や健康相談を実施するなど、生涯を通じた心身の健康づくりを支援します。

【主な取組み】

- ・ 生涯を通じた女性の健康の保持推進を図ることを目的に、各保健所に思春期から更年期の女性を対象に設置されている女性健康支援センターにおいて、健康相談、妊娠、避妊、不妊、婦人科疾患、更年期障害などに関する相談を、関係機関との連携を図りながら実施。(子ども家庭課)
- ・ 思春期から更年期の幅広い世代の女性を対象に、それぞれの健康状態に応じた的確に自己管理を行うことができるよう各保健所において健康教育のための講演会等を開催し、生涯を通じた女性の健康の保持増進を支援。(子ども家庭課)
- ・ 子宮がん検診・乳がん検診の受診率向上に向けた普及啓発を実施。(健康づくり推進課)
- ・ 「生きる力」の基盤である健康を生涯にわたり維持していくため、児童生徒が健康を適切に管理できるよう、学校教育の中で、健康に関する正しい知識を普及啓発。(スポーツ保健課)
- ・ 「総合型地域スポーツクラブ」が、身近な地域で気軽にスポーツを楽しみ、健康増進ができる環境を提供できるよう、新たなクラブの設立を支援するとともに、既存クラブの活動内容の充実を支援。(スポーツ保健課)
- ・ 市町村・地域包括支援センター、介護保険事業所等と連携し、介護予防に向けた普及啓発を強化。(長寿社会政策課)
- ・ 「健康増進法」及び「やまがた受動喫煙防止条例」に基づき、受動喫煙による健康への影響や受動喫煙防止対策に関する正しい知識を普及啓発し、未来を担う子どもや妊産婦を県民みんなで受動喫煙の悪影響からの保護を実施。(健康づくり推進課)

(2) 性と生殖に関する正しい知識の普及啓発・教育の推進

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、人権を尊重し思いやりを持つことが男女共同参画社会の形成の前提となることから、性と生殖に関する正しい知識の普及啓発・教育を行います。

【主な取組み】

- ・ 生涯を通じた女性の健康の保持推進を図ることを目的に、各保健所に思春期から更年期の女性を対象に設置されている女性健康支援センターにおいて、健康相談、妊娠、避妊、不妊、婦人科疾患、更年期障害などに関する相談を、関係機関との連携を図りながら実施。(再掲) (子ども家庭課)
- ・ インターネットや携帯電話での性情報の氾濫に対して、保護者や地域の専門機関との連携を強化し、児童生徒の発達段階に応じた適切な性に関する指導を充実。(スポーツ保健課)

- ・ 学校に専門医等を派遣することにより、児童生徒や保護者、教職員に対して、性に関する正しい知識を普及啓発するとともに、性に関する相談を実施。(スポーツ保健課)

(3) 妊娠・出産・育児に関する保健医療対策の充実

安心して妊娠・出産・育児ができるよう、周産期保健医療体制の充実を図るとともに、正しい知識の普及啓発や相談体制を強化します。

【主な取り組み】

- ・ 次期「山形県周産期医療体制整備計画」を策定するとともに、総合周産期母子医療センターの運営費の助成や周産期医療従事者の技術力向上を図るため研修等を支援するなど、安心して子どもを産み育てられる環境を整備。(医療政策課)
- ・ 総合周産期母子医療センターと他の医療機関との連携を図り、運営体制を強化。(医療政策課)
- ・ ウェブサイトを利用し、妊娠・出産・育児に関する情報提供やメール相談等を行うことにより、妊娠期から子育て期における不安を抱える子育て家庭等を支援。(再掲) (子ども家庭課)
- ・ 妊娠・出産・子育て期への一貫した「切れ目のない支援」を行うため、市町村による総合的なワンストップ相談拠点を充実し、安心して子育てできる環境づくりを推進。(再掲) (子ども家庭課)
- ・ 子どもの急病時に迅速に対応できるように、夜間の電話相談や保護者を対象にした対応方法の講習会の開催やガイドブック等による普及啓発を実施。(医療政策課)
- ・ 市町村が行う子育て支援医療給付やひとり親家庭等医療給付などの給付事業に対し補助を実施。(子ども家庭課)
- ・ 子どもを望みながら子どもができない夫婦等に対して、不妊専門相談センターにおいて、専門医師による不妊に関する無料相談を実施。(子ども家庭課)
- ・ 医療保険が適用されず、高額な医療費がかかる特定不妊治療(体外受精及び顕微授精)に要する費用の一部を助成し、不妊治療の経済的負担を軽減。(子ども家庭課)
- ・ 医療保険が適用されない不育症の検査に要する費用の一部を助成し不育症患者の経済的負担の軽減を実施。(子ども家庭課)
- ・ 妊娠中及び出産後の就労に関する保護規定について、ホームページ「労働やまがた」により普及啓発を強化。(雇用対策課)
- ・ 「健康増進法」及び「やまがた受動喫煙防止条例」に基づき、受動喫煙による健康への影響や受動喫煙防止対策に関する正しい知識を普及啓発し、未来を担う子どもや妊産婦を県民みんなで受動喫煙の悪影響からの保護を実施。(再掲) (健康づくり推進課)

(1) 子育て中のひとり親への経済的支援、相談体制の充実

子育て中のひとり親家庭の方々が、安心して暮らすことができるよう相談体制等の充実と自立に向けた支援を行います。

子どもの将来がその生まれ育った環境によって左右されることのないよう、また、貧困が世代を超えて連鎖することのないよう、子どもが夢と希望を持って成長することができる社会づくりに向け必要な環境整備を行います。

【主な取組み】

- ・ ひとり親家庭の自立に向けて、ひとり親家庭自立促進計画に基づき、相談・支援の連携拠点となる「ひとり親家庭応援センター」において、就労支援や子育て支援、生活支援、学習支援、経済的支援等を総合的に実施。(子ども家庭課)
- ・ ひとり親家庭等の生活の安定と自立の促進を図るため、経済的基盤の弱いひとり親家庭等の医療費の自己負担分に対し助成する市町村を支援。(子ども家庭課)
- ・ 託児サービスを付加した職業訓練の実施により、子育てをしながらの再就職を支援。(雇用対策課)
- ・ ひとり親家庭の県営住宅への入居に際し、入居条件等の優遇措置を実施。(建築住宅課)
- ・ ひとり親家庭への一時的な家事援助・保育サービス提供のための家庭生活支援員の派遣を実施。(子ども家庭課)

(2) 貧困、高齢、障がい等により生活上の困難に直面する人への支援

貧困、高齢、障がい等により生活上の困難に直面する人が、安心して暮らすことができるよう相談体制の充実等、自立に向けた支援を行います。

生活や就労等に関する相談や情報提供を多言語で対応する相談窓口の運営など、県内で生活する外国人が地域社会で安心して暮らすことができる環境づくりに取り組みます。

【主な取組み】

- ・ 自立相談支援機関において、就労訓練や就労体験の機会の提供、家計管理の改善に向けた助言等、一人ひとりの相談者の状態に応じた支援を実施。(地域福祉推進課)
- ・ 高齢者・障がい者等の県営住宅への入居に際し、入居条件等の優遇措置や保証人の代替として家賃債務保証制度の活用により支援。(建築住宅課)
- ・ 低額所得者、高齢者、障がい者等の住宅確保要配慮者を受け入れる「セーフティネット住宅」の登録数を確保し、住宅確保配慮者が入居できるように「セーフティネット住宅」制度を相談機関へ周知。(建築住宅課)

- ・ 老人クラブにおける健康づくり・介護予防、地域の支え合い活動を支援するため、活動費等を助成。(長寿社会政策課)
- ・ 高齢者を地域で支え合い、見守る活動を全県的に広げていくため、住民主体の多様なサービスの立上げを支援。(長寿社会政策課)
- ・ 介護予防に資する住民主体の通いの場の更なる拡大を図るため、その担い手の養成を支援。(長寿社会政策課)
- ・ 介護や認知症等の高齢者に係る生活上様々な困難についての相談体制を充実させるため、市町村・地域包括支援センターの機能強化を支援。(長寿社会政策課)
- ・ 障がい者等が身近な地域で自立した生活ができるよう、グループホーム等の整備を推進。(障がい福祉課)
- ・ 身体上又は精神上著しい障がいを持つ者の医療を確保するため、重度心身障がい児(者)の保険診療に係る自己負担を助成。(障がい福祉課)
- ・ 障がい者等が自宅で快適に生活できるよう、また住宅介護時の家族等の負担を軽減するため、やまがたの家需要創出事業の住宅リフォーム支援の活用により、住まいのバリアフリー化を促進。(建築住宅課)
- ・ 日本語教室や日本語教室指導者の養成講座開催などを支援し、外国人が日本語を学ぶ機会を充実。(国際人材活躍支援課)
- ・ 英語、中国語、韓国語等、多言語で生活に関する情報発信を行うとともに、各種相談に対応する外国人相談窓口を運営。(国際人材活躍支援課)

(3) 多様な性的指向・性自認への理解促進

多様な性的指向・性自認への理解促進を図るため、人権を尊重する意識を醸成する教育を推進するとともに、国や各種団体における取組みの情報収集に努め、県民に対する的確な情報提供を行います。

【主な取組み】

- ・ 政府の調査研究の動向や他の都道府県、民間団体等における取組み状況等を随時情報収集するとともに、理解促進に向けた啓発や学習の機会を提供。(若者活躍・男女共同参画課)
- ・ 学校においては、児童生徒の発達段階に応じ、当事者の心情や教育の中立性に配慮しながら、多様な性的指向・性自認を取り上げた人権教育等を推進。(義務教育課、特別支援教育課、高校教育課、学事文書課)

第6章 計画の推進体制

男女共同参画社会の実現のためには、県民一人ひとりが男女共同参画について理解を深め、身近な生活の場である家庭・学校・職場・地域で実践を積み重ねていくことが重要です。

また、県民の行動を促進するためには、県だけでなく、国・市町村、企業、団体等が主体的に関わり、相互に連携しながら、重層的な取組みを推進していくことが大切です。

推進にあたっては、全庁体制で取り組むとともに、市町村、企業、団体、県民と様々な機会を通して対話をしながら、より実効性のある男女共同参画の取組みを推進していきます。

1 推進体制の強化

(1) 県の推進体制の強化

① 全庁体制での推進体制の強化

あらゆる分野での男女共同参画を推進するため、県の関係部局で組織する「山形県男女共同参画推進本部」において、各種施策の充実に努めるとともに、事業の進捗状況を把握し、各部局が一体となって男女共同参画を推進します。

併せて、県が率先して男女共同参画の推進に取り組み、県の女性職員の能力が十分発揮されるよう、女性の登用・職域拡大を行います。また、ワーク・ライフ・バランスを推進し、男女がともにいきいきと働き、仕事と家庭や地域活動などを両立できる職場づくりを促進するとともに、男性の育児休業取得の促進など男性の家庭参画を推進します。

② 男女共同参画審議会の開催

男女共同参画社会を実現するためには、県民の意見を反映し、本県の現状や県民のニーズを踏まえた施策を展開することが重要です。そのため、条例第20条に基づき、学識経験者のほか、公募による委員で構成する「山形県男女共同参画審議会」を設置し、男女共同参画関連施策に関する幅広い意見の反映に努めます。

③ 苦情等への対応

条例第17条に基づき、県が実施する男女共同参画の推進に関する苦情その他の意見があった場合、県関係部局と連携を図りながら、適切な処理に努めます。

(2) 山形県男女共同参画センターの機能強化

「山形県男女共同参画センター（愛称：チェリア）」では、県民の男女共同参画社会形成に関する多様な活動を支援する拠点として様々な事業を展開します。

① 拠点施設としての機能強化

男女共同参画社会の形成を促進し、多様な活動を実践する拠点施設としての役割を担うための機能を強化します。

- ・ インターネットや広報誌等の情報媒体を活用し、男女共同参画情報等の受信・発信基地としての機能を拡充します。
- ・ 市町村・各地域の女性リーダー及び女性団体等とのネットワークづくりを行います。

- ・ 人材育成、男女共同参画に関する調査・研究の実施や学習会・研修会の開催、団体等の自主活動への支援、交流機会や情報の提供、相談の実施など、幅広く事業を展開します。
- ・ 相談については、男女共同参画に関する様々な悩みや不安を一緒に考え、解決への糸口を見つける一般相談（電話、予約面談）、男性相談窓口として男性相談員による電話相談、専門の心理カウンセラーによるこころの相談（予約面談）、弁護士による法律相談（予約面談）を実施します。

② 県民が利用しやすいセンターの運営

職業の有無や世代を問わず、多くの人に利用してもらえるよう、時代に合わせた新たなニーズを把握し、利用者へのサービスの向上に努め、市町村や団体等と連携しながら、魅力的な施設運営に努めます。

(3) 山形県男女共同参画推進員

地域において男女共同参画社会の形成に関する理解の浸透を図るため、山形県男女共同参画推進員を県内各地域に配置し、各地域の実情や特性を踏まえて普及・啓発を行います。推進員研修の実施や各種情報を提供することにより、県及び市町村が行う男女共同参画施策の推進への支援・協力、その他男女共同参画を推進するために必要な活動を各種関係団体等と連携を図りながら行います。

2 市町村との連携強化

県民一人ひとりが男女共同参画を理解し、生活に密着したところから実践できるよう、住民にとって身近な行政である市町村との連携を強化し、男女共同参画に関する情報を広く発信するとともに、地域における男女共同参画を促進します。

(1) 市町村との情報の共有化

男女共同参画に関するデータや事例、国や県などの男女共同参画施策などに関する情報を、市町村に対して積極的に提供し、情報の共有化を図ります。また、「市町村主管課長会議」や「担当者会議」などを開催するほか、適時、情報交換を行う機会の拡充に努めます。

(2) 市町村への働きかけの推進

市町村の実情を踏まえた男女共同参画計画の策定・改訂を働きかけるとともに、県内市町村の取組み状況等の情報提供や策定例を提示することなどにより、計画の策定・改訂を支援します。

また、審議会等への女性委員の就任や、女性職員の役職・管理職への登用の促進を働きかけます。

さらに、女性活躍推進法第15条に基づき策定された市町村の「特定事業主行動計画」に基づき、女性の活躍推進に向けた取組みの着実な実行について働きかけます。

あわせて市町村長をはじめ、幹部職員が、男女共同参画社会づくりの重要性についての理解を共有していただけるよう働きかけます。

3 労使、国・県・市町村間の連携の強化

(1) 「ワーク・ライフ・バランス推進協定」に基づく連携の強化

平成 21 年 12 月に締結した「ワーク・ライフ・バランス推進協定」に基づき、労使・国・県・市町村の連携を強化し、それぞれの役割に沿った取組みを展開します。

(2) 女性活躍推進法第 23 条に基づく「女性活躍応援連携協議会」の設置・開催

女性の活躍促進については、行政も民間も一体となって取り組むことが重要です。このため、国・県・市町村のほか、幅広い分野の関係機関からなる協議会を設置し、先駆的取組み等について情報を共有するとともに、効果的な取組みなどについて協議し、あらゆる分野における女性の活躍に向けた取組みを推進します。

(3) 山形県と山形労働局による「一体的実施事業」運営協議会の設置・開催

若年者、生活困窮者、震災避難者及び女性の就業生活支援に迅速かつ適切に対応するため、山形県と山形労働局の各施設が一体的な運営に取り組むことで機能強化を図り、求職者の利便性向上並びにサービスの向上を推進します。

4 企業等との連携

企業等と連携・協力して、長時間労働の見直しやワーク・ライフ・バランスを推進するなど、働きやすい職場環境を整備します。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務化されていない 300 人以下の企業（※）に対しても計画策定について働きかけ、女性の積極採用や人材育成、管理職への登用、男性の家庭参画など、企業における女性の活躍を推進します。

※ 令和 4 年 4 月 1 日から、義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大

5 NPO や女性団体との連携

地域課題が多様化する中、行政だけでは十分対応できない課題に対応するため、様々な分野で活躍している NPO や女性団体と連携した取組みを推進します。

6 県民との対話・連携

男女共同参画社会を実現するためには、県民一人ひとりが男女共同参画を自らのこととして考え、「男性だから、女性だから」ということではなく、一人の人間として、生活の身近なところから、実践・行動を積み重ねていくことができるよう、県民との対話を重視し、様々な課題を把握しながら、男女共同参画施策を積極的に展開します。

第7章 数値目標

1. 数値目標の考え方

男女共同参画社会の実現のためには、本計画に基づき、各種施策を重層的に展開していくことが必要です。本計画における施策の推進状況と成果を適切に把握するため、施策の方向ごとに重点化を図りながら目標値を設定し、達成状況を数値化して把握します。

2. 数値目標

基本の柱Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

項目	担当課	単位	現在(直近)の状況		目標値		
			年度等	数値	年度	数値	
施策の方向1 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進							
・「夫は働き、妻は家庭を守る」という考え方について、「反対」又は「どちらかと言えば反対」と答える割合	若者活躍・男女共同参画課	%	R1	52.2	R7	60.0	
・県男女共同参画センター利用者の男性の利用割合	若者活躍・男女共同参画課	%	R3.1	28.4	R7	35.0	
保護者用学習資料(※)を活用した講座・研修会等の実施回数 ※県生涯教育・学習振興課作成資料	生涯教育・学習振興課	回	R1	95	R6	150	
本県独自教材を活用した授業を実施した県立高等学校の割合	高校教育課	%	R1	85.0	R6	100.0	
施策の方向2 若年女性が幸せに暮らし働けることができる山形県の魅力の創出・発信(重点分野)							
・「チャレンジ応援やまがた」に掲載するモデル事例(累計)	若者活躍・男女共同参画課	人	R2	175	R7	235	
・マザーズジョブサポート山形・庄内の利用者就職数(累計)	若者活躍・男女共同参画課	件	R2.3	1,388	R7	2,850	
施策の方向3 防災・科学技術・学術分野等における男女共同参画の推進(重点分野)							
・女性委員が登用されている市町村防災会議の組織割合	防災危機管理課	%	R1	73.5	R7	100.0	
・県防災会議の委員に占める女性の割合	防災危機管理課	%	R2.12	11.3	R7	増加させる	
・「チャレンジ応援やまがた」に掲載するモデル事例(累計)(再掲)	若者活躍・男女共同参画課	人	R2	175	R7	235	
・県の支援による創業件数	中小企業振興課	件	R1	70	R6	70	

基本の柱Ⅱ いきいきと男女が共に活躍できる環境づくり

項目	担当課	単位	現在(直近)の状況		新目標値		
			年度等	数値	年度	数値	
施策の方向4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大(重点分野)							
・県における女性管理職割合(課長相当職以上)	人事課	%	R2.4	15.2	次期県特定事業主行動計画の目標を達成		
・市町村における女性管理職割合(課長相当職以上)	若者活躍・男女共同参画課	%	R2.4	15.9	R7	21.0	
・企業における女性管理職割合(課長相当職以上)	若者活躍・男女共同参画課	%	R2.8	15.0	R7	21.0	
・県の審議会等委員に占める女性委員の割合	若者活躍・男女共同参画課	%	R2.3	52.5	R7	50%程度を維持	
・市町村の審議会等委員に占める女性委員の割合	若者活躍・男女共同参画課	%	R2.3	23.7	R7	30.0	
・女性農業者によるビジネスプラン策定件数	農業技術環境課	件	R2	76	R6	108	
・家族経営協定締結農家数	農業技術環境課	件	R1	1,018	R6	1,043	
・男女共同参画センターエンパワーメントセミナー「チェリア塾」の修了生総数	若者活躍・男女共同参画課	人	R2	447	R7	610	

施策の方向5 雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保とワーク・ライフ・バランスの実現(重点分野)							
・企業における男性の育児休業取得率	若者活躍・男女共同参画課 雇用対策課	%	R2	8.1	R7	15.0	
・県における男性の育児休業取得率	人事課	%	R1	16.7	次期県特定事業主行動計画の目標を達成		
・市町村における男性の育児休業取得率	若者活躍・ 男女共同参画課	%	R1	12.1	R7	30.0	
・本県女性労働者(正規+非正規)所定内給与額全国順位	雇用対策課	位	R1	46	R7	現状より 改善	
・年間総労働時間	雇用対策課	時間	R1	1,783	R7	現状より 改善	
・ワーク・ライフ・バランスの内容の認知度	若者活躍・ 男女共同参画課	%	R1	54.7	R7	70.0	
・マザーズジョブサポート山形・庄内の利用者就職数(累計)(再掲)	若者活躍・ 男女共同参画課	件	R2.3	1,388	R7	2,850	
・パワーハラスメント防止対策を実施している事業所割合	雇用対策課	%	R1	74.2	R7	80.0	
施策の方向6 家庭・地域における男女共同参画の推進(重点分野)							
・男女共同参画推進員による活動回数(延べ)	若者活躍・ 男女共同参画課	回	R2.12	1,054	R7	2,300	
・やまがたイクボス同盟加盟組織数	若者活躍・ 男女共同参画課	社	R2.12	491	R7	680	
保護者用学習資料(※)を活用した講座・研修会等の実施回数(再掲) ※県生涯教育・学習振興課作成資料	生涯教育・学習振興 課	回	R1	95	R6	150	
・保育所入所待機児童数	子育て支援課	人	R2.4	0	R6	0	
・やまがた子育て応援パスポート協賛店舗数(累計)	子育て支援課	店舗	R3.1	4,820	R6	5,253	
・介護休業の取得実績がある事業所割合	雇用対策課	%	R2	5.2	R7	7.0	

基本の柱Ⅲ 安全・安心に暮らせる社会づくり

項目	担当課	単位	現在(直近)の状況		新目標値		
			年度等	数値	年度	数値	
施策の方向7 重大な人権侵害であるあらゆる暴力・ハラスメントの根絶							
・市町村におけるDV被害者支援の基本計画の策定率	子ども家庭課 若者活躍・ 男女共同参画課	%	R2.4	45.7	R7	100	
・DVの内容の認知度	若者活躍・ 男女共同参画課	%	R1	71.7	R7	100	
施策の方向8 生涯を通じた女性の健康支援							
・女性(20歳以上)の子宮がん健診の受診率	健康づくり推進課	%	R1	46.5	R4	60	
・女性(40歳以上)の乳がん健診の受診率	健康づくり推進課	%	R1	47.3	R4	60	
・産後ケア事業を実施する市町村数	子ども家庭課	市町村	H30	11	R7	35	
施策の方向9 生活上様々な困難を抱える人への対応と多様性を尊重する環境の整備							
・ひとり親家庭就業・自立支援センター利用者の就業実績(累計)	子ども家庭課	件	H30	51	R6	280	
・ひとり親家庭応援センターの認知度	子ども家庭課	%	-	-	R6	100	
・障がい者の実雇用率の全国順位	雇用対策課	位	R2	43	R7	10位 以内	

3 計画の進捗状況の管理

山形県男女共同参画審議会及び山形県男女共同参画推進本部会議において、毎年、計画に基づく施策の実施状況や数値目標に対する達成状況を把握・点検し、計画を着実に推進します。また、取組み状況については、「山形県男女共同参画白書」を作成し、公表します。

《付 属 資 料》

○男女共同参画社会の形成に向けた取組みの経緯

1 世界の動き

【年表】

- 1975年（昭和50年）国際婦人年制定、国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）開催①
- 1979年（昭和54年）女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）採択②
- 1985年（昭和60年）ナイロビ将来戦略（西暦2000年に向けて婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略）採択③
- 1995年（平成7年）北京宣言及び行動綱領採択④
- 2000年（平成12年）女性2000年会議開催⑤
- 2005年（平成17年）「北京+10」世界閣僚級会合（第49回国連婦人の地位委員会）開催⑥
- 2010年（平成22年）「北京+15」記念会合（ニューヨーク）開催⑦
- 2011年（平成23年）UN Women発足⑧
- 2012年（平成24年）APEC女性と経済フォーラム開催⑨
- 2015年（平成27年）持続可能な開発のための2030アジェンダ国連採択⑩
- 2015年（平成27年）「北京+20」記念会合（ニューヨーク）開催⑪
- 2017年（平成29年）G7男女共同参画担当大臣会合開催⑫
- 2020年（令和2年）「北京+25」記念ハイレベル会合開催⑬

【概要】

①国際婦人年制定、国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）開催

国際連合は、1975年（昭和50年）を「国際婦人年」とし、それに続く10年間（1976～1985年）を「国連婦人の十年」と定め、「平等・開発・平和」を目標に、女性の地位向上のための行動を展開することを決定しました。

また、第1回目の世界女性会議である「国際婦人年世界会議」（メキシコシティ）が開催され、各国政府が今後10年間で行うべき取組指針となる「世界行動計画」を採択、世界的規模で各国の行動が開始されました。

②女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）採択

1979年（昭和54年）、第34回国連総会において採択され、1980年「国連婦人の十年中間年世界会議」（第2回世界女性会議：コペンハーゲン）において署名、1981年に発効されました。日本は、1985年に批准しました。

③ナイロビ将来戦略（西暦2000年に向けて婦人の地位向上のためのナイロビ将

来戦略) 採択

「国連婦人の十年」の最終年の1985年(昭和60年)、「国連婦人の十年ナイロビ世界会議」(第3回世界女性会議:ナイロビ)が開催され、10年間の取組みの評価と見直しが行われ、引き続き男女差別をなくし、女性の地位向上を図るための努力を継続すべきことを確認し、採択されました。

さらに、1990年、国連経済社会理事会において、ナイロビ将来戦略の実施を早めることを目的に「西暦2000年に向けて婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」(以下「ナイロビ将来戦略勧告」という。)が採択されました。

④北京宣言及び行動綱領採択

1995年(平成7年)、アジアで初めての「第4回世界女性会議」(北京)が開催され、「北京宣言」と2000年までの国際的指針となる「行動綱領」が採択されました。

「北京宣言」では、女性の権利は人権である等が再確認され、また「行動綱領」は、「女性のエンパワーメント(力をつけること)に関するアジェンダ(予定表)である」とされており、12の重大問題領域を掲げ、戦略目標と各国が取るべき行動を定め、可能ならば1996年末までに、各国政府が自国の行動計画を策定し終えることを強く求めました。

⑤女性2000年会議開催

2000年(平成12年)、「第4回世界女性会議」等を再確認するため、国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)が開催され、「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領のための更なる行動とイニシアティブ」(いわゆる成果文書)が採択されました。

会議では、女性に対する暴力や教育への具体的取組みが成果文書に盛り込まれたほか、世界における男女平等の実現に向けた多くの提言がなされました。

⑥「北京+10」世界閣僚級会合(第49回国連婦人の地位委員会)開催

2005年(平成17年)、「北京会議」10周年を記念して開催された「北京+10」では、1995年の「第4回世界女性会議(通称「北京会議」)」で採択された「北京宣言・行動綱領」及び2000年の「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価・見直しを行うとともに、さらなる実施に向けた戦略について協議がなされました。

⑦「北京+15」記念会合(第54回国連婦人の地位委員会)開催

2010年(平成22年)、「北京会議」15周年を記念し、同会議で採択された「北京宣言・行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価をテーマに開催され、ジェンダー平等の達成に向けて「女性機関の設置によって国連の機構を強化すること」「女性の経済エンパワーメントの推進」をもとめるなどの決議が7本採択されました。

⑧UN Women発足

2011年(平成23年)、国連総会決議において、既存のジェンダー関連4機関(ジェンダー問題事務総長特別顧問室、女性の地位向上部、国連婦人開発基

金、国際婦人調査訓練研修所)を統合して、「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)」を設立しました。

⑨ A P E C 女性と経済フォーラム開催

2012年(平成24年)、女性の経済的エンパワメントを促進するために、閣僚級で構成するハイレベル政策対話を含む民間と政府が対話を行う会合として、ロシア サンクトペテルブルクで開催されました。その成果は声明として取りまとめられ、A P E C 首脳会議に報告されました。

⑩ 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ国連採択

2015年(平成27年)、ニューヨークで開催された国連サミットにおいて採択された2030アジェンダの前文に「すべての人の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女兒の能力強化を達成することを目指す」と明記し、ジェンダー平等と女性及び女兒のエンパワメント(ゴール5)を17ゴールの一つとして掲げました。

⑪ 「北京+20」記念会合(第59回国連女性の地位委員会)開催

2015年(平成27年)、「北京会議」20周年を記念し、同会議で採択された「北京宣言・行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価をテーマに開催され、ジェンダー平等の達成に向けて「国連女性の地位委員会(CSW)の将来の機構及び作業方法」「パレスティナ女性の状況と支援」の2本の決議が採択されました。

⑫ G 7 男女共同参画担当大臣会合開催

2017年(平成29年)、G 7及びE Uの男女共同参画担当大臣が一堂に会し、国際社会が直面する様々な男女共同参画、女性活躍に関する課題について意見交換を行い、コンセンサスを形成する場として、イタリア・タオルミーナで初めて開催されました。その成果は「G 7男女共同参画担当大臣宣言」として公表されました。

⑬ 「北京+25」記念ハイレベル会合開催

2020年(令和2年)、「北京会議」25周年を記念し開催されました。国連事務総長、UN Women事務局長等からの宣言に続いて、各国首脳や閣僚がビデオメッセージ形式で宣言を述べました。

2 国内の動き

【年表】

- 1975年(昭和50年) 婦人問題企画推進本部設置、国内行動計画策定①
- 1985年(昭和60年) 女子差別撤廃条約を批准②
- 1985年(昭和60年) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律制定③
- 1987年(昭和62年) 西暦2000年に向けての新国内行動計画策定④
- 1992年(平成4年) 国内推進体制を整備⑤

- 1996年（平成8年）男女共同参画2000年プラン策定⑥
- 1999年（平成11年）男女共同参画社会基本法制定⑦
- 2000年（平成12年）男女共同参画基本計画策定⑧
- 2001年（平成13年）男女共同参画会議、内閣府男女共同参画局を設置⑨
- 2005年（平成17年）第2次男女共同参画基本計画策定⑩
- 2007年（平成19年）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章策定⑪
- 2008年（平成20年）女性の参画加速プログラム策定⑫
- 2010年（平成22年）第3次男女共同参画基本計画策定⑬
- 2014年（平成26年）すべての女性が輝く社会づくり本部を設置⑭
- 2015年（平成27年）女性活躍加速のための重点方針2015決定⑮
- 2015年（平成27年）女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!)開催⑯
- 2015年（平成27年）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律制定⑰
- 2015年（平成27年）第4次男女共同参画基本計画策定⑱
- 2018年（平成30年）政治分野における男女共同参画の推進に関する法律制定⑲
- 2020年（令和2年）第5次男女共同参画基本計画策定⑳

【概要】

①婦人問題企画推進本部設置、国内行動計画策定

1975年（昭和50年）に、「国際婦人年」を契機とする世界的な動きの中で、女性の地位向上のための国内本部機構として「婦人問題企画推進本部」（本部長：内閣総理大臣）を設置するとともに、有識者による「婦人問題企画推進会議」を設置しました。

こうした動きの中で、国際婦人年世界会議で採択された世界行動計画を受けて、1977年（昭和52年）に「国内行動計画」を策定しました。

②女子差別撤廃条約を批准

その後、民法・国籍法の一部改正や男女雇用機会均等法の制定、国民年金法の改正など、男女平等に関する法律・制度の整備を進め、1985年（昭和60年）に「女子差別撤廃条約」を72番目に批准しました。

③雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律制定

1985年（昭和60年）、職場における男女の均等な取扱いについて定めた「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」が制定され、翌1986年（昭和61年）より施行されました。1997年（平成9年）の一部改正では、それまで努力義務であった採用・昇進・教育訓練等での差別が禁止されたほか、セクシュアル・ハラスメント防止に向けた事業主の雇用上の管理義務やポジティブアクションについても盛り込まれました。また、2006年（平成18年）の改正では、性差別禁止の拡大やセクシュアル・ハラスメント対策の強化などが行われました。

④西暦2000年に向けての新国内行動計画策定

1987年（昭和62年）5月には、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を受けて、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」を策定しました。

また、1991年（平成3年）には、「ナイロビ将来戦略勧告」を受けて、「新国内行動計画」の第一次改定を行い、目標をそれまでの「男女共同参加型社会」から「男女共同参画型社会」に改めました。

⑤国内推進体制を整備

国内推進体制の充実・強化を図るため、1992年（平成4年）、内閣に初めて女性問題の担当大臣が任命され、1994年（平成6年）には、内閣に全閣僚をメンバーとする「男女共同参画推進本部」（本部長：内閣総理大臣）を設置、さらに総理府に「男女共同参画室」と「男女共同参画審議会」が設置されました。男女共同参画審議会は、1997年（平成9年）に法律設置となり、男女いずれかの委員数が総数の4/10を下回らないことが明記されました。

⑥男女共同参画2000年プラン策定

1996年（平成8年）、男女共同参画審議会から21世紀初頭の男女共同参画社会への展望と取り組みについて「男女共同参画ビジョン」が答申され、そのビジョンを踏まえて、我が国が直面している少子・高齢化の進展等の社会経済環境の急速な変化に対応するため、男女共同参画社会の形成の促進に関する新たな国内行動計画である「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

⑦男女共同参画社会基本法制定

1999年（平成11年）6月には、男女共同参画社会の実現に向けた法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけました。

⑧男女共同参画基本計画策定

男女共同参画社会基本法の制定を受け、2000年（平成12年）12月に「男女共同参画基本計画」が策定されました。国は、この基本計画に基づき社会のあらゆる分野に男女共同参画の視点を反映させ、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することとなりました。

この計画では11の重点目標を掲げており、2010年（平成22年）までを見通した長期的な政策の方向性を示すとともに、平成17年度末までに実施する具体的な施策を記述しています。

⑨男女共同参画会議、内閣府男女共同参画局を設置

2001年（平成13年）1月6日からの中央省庁等改革において、「男女共同参画計画」の推進を図るため内閣府の中に基本的な政策及び重要事項の調査審議や監視等を行うことができる「男女共同参画会議」が設置され、また、内閣府に男女共同参画局が設置されるなど、推進体制が整備・強化されました。

⑩第2次男女共同参画基本計画策定

2005年（平成17年）12月に、男女共同参画社会基本法第13条に基づき、「第2次男女共同参画基本計画」が策定されました。

男女共同参画社会の形成に当たっては、国だけでなく地方公共団体や国民の取り組みも重要であることから、国と地方公共団体、国民各層との連携をより一

層深めつつ、計画に掲げた施策を着実に推進し、男女共同参画社会の形成を期することとしています。

この計画では12の重点分野を掲げ、それぞれについて2020年(平成32年)までを見通した長期的な政策の方向性を示すとともに、2010年(平成22年)度末までに実施する具体的な施策を記述しています。

⑪仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章策定

2007年(平成19年)12月に、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、官民一体となって取組みが進められることになりました。

⑫女性の参画加速プログラム策定

女性の参画をあらゆる分野で加速するため、「男女共同参画推進本部」は、2008年(平成20年)4月に、「女性の参画加速プログラム」を策定しました。

その中で、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」、「女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実」、「意識の改革」を基本的方向とし、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」については、特に仕事と生活の調和の実現が困難である医師、研究者、公務員の3分野について重点的に取り組むこととされました。

⑬第3次男女共同参画基本計画策定

2010年(平成22年)12月に、男女共同参画社会基本法第13条に基づき、「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。

この計画では、15の重点分野を掲げ、それぞれについて、2020年(平成32年)までを見通した長期的な政策の方向性を示すとともに、2015年(平成27年)度末までに実施する具体的な施策を記述しています。

また、実効性のあるアクションプログラムとするため、それぞれの重点分野において掲げる具体的な施策を総合的に実施することによって、政府全体の達成を目指す水準となる「成果目標」をそれぞれの重点分野に設定しています。

⑭すべての女性が輝く社会づくり本部を設置

2014年(平成26年)10月、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につながるよう、内閣府に「すべての女性が輝く社会づくり本部」(本部長：内閣総理大臣)が設置されました。

10月10日の第1回本部会合では、平成27年春頃までに実施すべき施策を取りまとめた「すべての女性が輝く政策パッケージ」を決定しました。

⑮女性活躍加速のための重点方針2015決定

2015年(平成27年)6月、第2回すべての女性が輝く社会づくり本部会合が開催され、女性の活躍を加速させるため、「女性活躍加速のための重点方針2015」を決定しました。

その中で、今後、重点的に取り組むべき事項として、各分野における政策・

方針決定過程への女性参画拡大、社会の課題解決を主導する女性の育成、活躍を支える法制度や生活空間も含めた環境整備の4つの観点を掲げ、毎年の予算編成過程において総合調整を進めながら、推進していくこととしました。

⑩女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（WAW!）開催

2015年（平成27年）、日本が国内外で取り組んでいる「女性が輝く社会」の実現を更に推進するため、前年に引き続き、約40カ国、8国際機関からの参加を得て東京で開催されました。様々な立場や世代の女性、男性が共に考え、そして行動することを目標に、経済、社会、教育、平和構築等の分野の課題について議論が行われました。

⑪女性の職業生活における活躍の推進に関する法律制定

2015年（平成27年）8月、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、同年9月4日に公布・施行されました。

これにより、国、地方公共団体、民間事業主は、女性の活躍に関する状況把握・分析を踏まえ、目標や取組み内容等を内容とする「事業主行動計画」を策定・公表することが義務付けられ（労働者300人以下の民間事業主は努力義務）、我が国の男女共同参画社会の実現に向けた取組みは、新たな段階に入りました。

⑫第4次男女共同参画基本計画策定

2015年（平成27年）12月、男女共同参画社会基本法第13条に基づき、「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

この計画では、あらゆる分野における女性の活躍を柱の1つとして、その推進のために、男性中心型労働慣行を変革する必要性を強く打ち出しました。さらに、地域における推進体制の強化など7つの視点を改めて強調しながら、政策を効果的に推進することとされています。

⑬政治分野における男女共同参画の推進に関する法律制定

2018年（平成30年）5月、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指し、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。

これにより、国及び地方公共団体の責務として、「政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする」と明記されました。

また、政党その他の政治団体の努力として、「当該政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする」と明記されました。

⑭第5次男女共同参画基本計画策定

2020年（令和2年）12月、男女共同参画社会基本法第13条に基づき、「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

この計画では、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを一段と加速させていくとともに、支援を必要とする女性等が誰一人取り残されることのないこと

を目指すことを旨とし、重点的に取り組む 11 の個別分野を設け、それぞれについて、2030 年度（令和 12 年度）末までの基本認識を示すとともに、2025 年度（令和 7 年度）末までに実施する具体的な取組みを記載しています。

3 山形県の動き

【年表】

- 1977 年（昭和 52 年）山形県婦人問題推進体制強化、第一次県内行動計画策定①
- 1980 年（昭和 55 年）女性リーダー養成事業を実施②
- 1988 年（昭和 63 年）新やまがた女性プラン策定、「山形県女性議会」を開催③
- 1995 年（平成 7 年）新やまがた女性プラン第一次改定、「時を紡ぐやまがたの女性たち」刊行④
- 2000 年（平成 12 年）山形県男女共同参画計画（計画期間：平成 13～22 年度）策定、男女共同参画センター開設⑤
- 2002 年（平成 14 年）山形県男女共同参画推進条例制定、山形県男女共同参画審議会設置⑥
- 2005 年（平成 17 年）女性施策推進体制を強化⑦
- 2005 年（平成 17 年）山形県男女共同参画計画（改訂版）、山形県DV被害者支援基本計画（計画期間：平成 17～22 年度）策定⑧
- 2008 年（平成 20 年）「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」制定⑨
- 2009 年（平成 21 年）「ワーク・ライフ・バランス推進協定」締結⑩
- 2010 年（平成 22 年）山形県男女共同参画計画、山形県DV被害者支援基本計画（計画期間：平成 23～27 年度）策定⑪
- 2013 年（平成 25 年）「山形いきいき子育て応援企業」認定制度を創設⑫
- 2014 年（平成 26 年）「輝く女性応援会議 in 山形」を開催⑬
- 2014 年（平成 26 年）「マザーズジョブサポート山形」を開設⑭
- 2015 年（平成 27 年）山形県男女共同参画計画、山形県DV被害者支援基本計画、女性活躍推進法に基づく推進計画（計画期間：平成 28～32 年度）を策定⑮
- 2016 年（平成 28 年）「やまがた女性活躍応援連携協議会」を設置⑯
- 2016 年（平成 28 年）「山形県男女共同参画推進員」を設置⑰
- 2017 年（平成 29 年）「マザーズジョブサポート庄内」を開設⑱
- 2020 年（令和 2 年）「女性活躍前進懇話会」を設置⑲
- 2020 年（令和 2 年）山形県男女共同参画計画、山形県DV被害者支援基本計画、女性活躍推進法に基づく推進計画（計画期間：令和 3 年～令和 7 年度）を策定⑳

【概要】

①山形県婦人問題推進体制強化、第一次県内行動計画策定

1977 年（昭和 52 年）4 月、今後を展望した婦人行政の総合推進を図る窓口

として、これまでの青少年課を青少年婦人課に改組し、10月には知事を本部長とする「山形県婦人問題推進本部」を設置しました。

また、1978年（昭和53年）2月に、県内の有識者から意見を聞くための知事の諮問機関として「婦人問題推進懇話会」を設置し、その提言を受けて1979年（昭和54年）3月には、1987年（昭和62年）までの10年間を推進期間とする「婦人問題推進のための県内行動計画（第一次行動計画）」を策定しました。

②女性リーダー養成事業を実施

1980年（昭和55年）、婦人の能力をのばし婦人リーダーを養成するために、婦人大学講座を開設しました。また、1986年（昭和61年）から開設した家庭教育・洋上セミナーでは、途中名称を変えながら13年間で延べ3,483名が参加し、各地域に新たなグループ、リーダーが誕生しました。また、1990年（平成2年）から5年間、女性リーダーの総合講座として「ミズ・コメント養成講座」を開設し、約450名の修了生は県内各地で活躍しています。

③新やまがた女性プラン策定、「山形県女性議会」を開催

1988年（昭和63年）3月、男女共同参画による豊かな地域社会の実現を目指す「新やまがた女性プラン～新しい男女共同社会をめざして～」(以下「女性プラン」という。)を策定しました。これは、1979年（昭和54年）3月に策定された第一期行動計画「県内行動計画」に継ぐもので、これまでの推進期間中の取組みの成果を踏まえ、来るべき21世紀を展望した取り組むべき課題を設定し、男女共同参画社会の実現に向けた県民の指標を掲げました。

1988年（昭和63年）11月に県庁講堂において、女性プランを広く県民に知ってもらうため、「山形県（模擬）女性議会」を県と県婦人団体連絡協議会の主催で開催しました。

④新やまがた女性プラン第一次改定、「時を紡ぐやまがたの女性たち」刊行

「女性プラン」策定後、ナイロビ将来戦略の見直しと勧告、新国内行動計画の第一次改定などの動きの中、本県においても「山形県新総合発展計画」が新たに策定され、これらとの整合を図りながら、1995年（平成7年）3月「女性プラン」の第一次改定を行いました。総合目標として、21世紀に向けて男女共同参画による豊かな地域社会の実現を掲げ、また、県の審議会等全体の平均登用率を20%以上とする具体的目標を掲げました。

1990年（平成2年）から着手した山形県の女性の歩みの編纂事業が終了し、「時を紡ぐやまがたの女性たち」を平成7年3月に刊行しました。

⑤山形県男女共同参画計画（計画期間：平成13～22年度）策定、男女共同参画センター開設

1999年（平成11年）6月に「男女共同参画社会基本法」が成立し、その中で、各都道府県の計画策定が義務づけられ、また、「女性プラン」（第二期県内行動計画）の推進期間が2001年3月（平成12年度）で終了することから、平成13年度から22年度までの10年間を推進期間とする新たな県内行動計画として「山形県男女共同参画計画」（以下「参画計画」という。）を策定しま

した。

また、1994年（平成6年）の「女性プラン」（第一次改定）の中で、基本施策として掲げられた「女性総合センター（仮称）」が、基本構想、基本計画を経て、2001年（平成13年）4月に「男女共同参画センター」としてオープンしました。

2000年（平成12年）には、青少年女性室を男女共同参画室に改組、また本部名も「男女共同参画推進本部」（本部長：副知事）に改組し、男女共同参画行政の推進体制の強化を図りました。

⑥山形県男女共同参画推進条例制定、山形県男女共同参画審議会設置

2002年（平成14年）7月、市町村及び国と連携・協力しながら、県が県民、事業者と一体となって男女共同参画を進めるため、「山形県男女共同参画推進条例」（以下「条例」という。）を制定しました。

また、同年11月に、条例第20条の規定により、男女共同参画計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項について調査審議するため、知事の諮問機関として「山形県男女共同参画審議会」を設置しました。

⑦女性施策推進体制を強化

2005年（平成17年）4月、女性の声を県政に反映させ、女性が力を発揮できる環境づくりに積極的に取り組んでいくため、男女共同参画室を女性青少年政策室に改組し、組織体制が強化されました。

所管する男女共同参画、青少年対策、少子化対策は、今後の元気で豊かな山形県を創り上げていく上で、女性の視点や声を反映させることが特に求められている分野であることから、庁内各部局にまたがったの関連施策の調整・連携を図る全庁調整を担うこととなりました。

⑧山形県男女共同参画計画（改訂版）、山形県DV被害者支援基本計画（計画期間：平成17～22年度）策定

2001年（平成13年）3月に策定した参画計画の計画期間の中間年となる2005年（平成17年）度に、社会情勢の変化やこれまでの取組みの成果・課題を踏まえ、計画を見直し、2010年（平成22年）度までの男女共同参画を推進するための行政や県民の取組みを具体的に示した「山形県男女共同参画計画（改訂版）」を、2006年（平成18年）3月に策定しました。

また、あわせて、2004年（平成16年）12月に改正された「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」第2条の3第1項において、都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本計画の策定が義務づけられたことを受けて、「山形県DV被害者支援基本計画」を策定しました。

⑨「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」制定

2008年（平成20年）12月に、ワーク・ライフ・バランスに対する理解を促進し、県民・企業・団体・行政の主体的な取組みと連携を推進するため、「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」を制定しました。

この憲章では、本県が将来にわたり活力を維持していくため、働き方を見直

し、仕事・家庭・地域において県民一人ひとりが力を発揮できる環境づくりを行うとともに、様々な分野で多様な人材を活かし、本県の持続的発展につながる取組みを行っていくこととしました。

⑩「ワーク・ライフ・バランス推進協定」締結

2009年（平成21年）12月に、社団法人山形県経営者協会、日本労働組合総連合会山形県連合会、山形労働局、山形県市長会、山形県町村会、山形県が「ワーク・ライフ・バランス推進協定」を締結しました。

この協定では、労使、国及び地方公共団体の役割を明記し、それぞれが連携しながら、企業でのワーク・ライフ・バランスの取組みや行政での取組みを促進していくこととしました。

⑪山形県男女共同参画計画、山形県DV被害者支援基本計画（計画期間：平成23～27年度）策定

2001年（平成13年）3月に策定し、2005年（平成17年）度に見直した「山形県男女共同参画計画（改訂版）」の計画期間が期限切れとなるため、社会情勢の変化、これまでの取組みの成果や課題を踏まえ、実践・行動に重きを置いて男女共同参画を推進する「山形県男女共同参画計画」（計画期間：平成23～27年度）を2011年（平成23年）3月に策定しました。

あわせて、2005年（平成17年）度に策定した「山形県DV被害者支援基本計画」の計画期間が期限切れとなるため、現状や課題を踏まえ、DVの予防からDV被害者の自立支援まできめ細かに対応する「山形県DV被害者支援基本計画」を2011年（平成23年）3月に策定しました。

⑫「山形いきいき子育て応援企業」認定制度を創設

2013年（平成25年）、2007年（平成19年）から実施してきた「男女いきいき・子育て応援宣言企業総合支援事業」を大きく見直し、「女性の活躍推進」、「仕事と家庭の両立」に取り組む企業を「山形いきいき子育て応援企業」として県が登録・認定し、サポートする制度を創設しました。

平成28年1月末現在の登録・認定企業は、641社となっています。

⑬「輝く女性応援会議 in 山形」を開催

すべての女性が輝く社会を目指し、政府主導で2014年3月にキックオフした「輝く女性応援会議」が山形市で開催され、310名の参加者が集いました。

会議では、岡田内閣府副大臣の基調講演や、県内の様々な分野で活躍する女性等による事例発表、パネルディスカッションが行われたほか、吉村知事が「山形県輝く女性応援宣言」を宣言しました。

⑭「マザーズジョブサポート山形」を開設

2014年9月、山形労働局と連携して、結婚・出産・育児等の理由で離職している女性の再就職や仕事と育児の両立に向けた支援を行うワンストップ相談窓口として、「マザーズジョブサポート山形」をハローワークプラザやまがた内に設置しました。

「マザーズジョブサポート山形」では、相談員による相談のほか、パソコンのスキルアップ講座等、就職に必要な各種セミナーの実施や相談中の託児、関

係機関（山形県看護協会、山形県福祉人材センター、山形県母子寡婦福祉連合会）との連携による特別相談を行っています。

2015年度からは、県内各地のハローワークと連携し、出張相談・セミナーを実施しています。

⑮山形県男女共同参画計画、山形県DV被害者支援基本計画、女性活躍推進法に基づく推進計画（計画期間：平成28～32年度）を策定

2016年（平成28年）3月、平成27年度で期限切れとなる現行の「山形県男女共同参画計画」及び「山形県DV被害者支援基本計画」を見直し、平成28年度から平成32年度までを計画期間とする「山形県男女共同参画計画」、「山形県DV被害者支援基本計画」を策定しました。

また、「山形県男女共同参画計画」の策定とあわせて、その一部を女性活躍推進法に基づく本県の「推進計画」と位置付け、策定しました。

⑯「やまがた女性活躍応援連携協議会」を設置

2016年（平成28年）6月、本県における女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みの効果的かつ円滑な実施とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境の整備を目的に協力・連携する場として、各界・各分野の代表からなる「やまがた女性活躍応援連携協議会」を設置しました。

この協議会では、「やまがた女性活躍応援宣言」を取りまとめ、女性の職業生活における活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向け、一体となつて取り組んでいくこととしました。

⑰「山形県男女共同参画推進員」を設置

2017年（平成29年）1月、県内各地域において男女共同参画社会の形成に関する理解の浸透を図るために、各地域の実情や特性を踏まえて地域の中で男女共同参画を推進する「山形県男女共同参画推進員」を設置しました。

男女共同参画に関する普及・啓発のほか、企業や団体からの派遣依頼に応じ、出前講座を実施しています。

令和2年度現在、31名の方が推進員として活動しています。

⑱「マザーズジョブサポート庄内」を開設

2017年（平成29年）10月、山形労働局と連携して、結婚・出産・育児等の理由で離職している女性の再就職や仕事と育児の両立に向けた支援を行うワンストップ相談窓口として、「マザーズジョブサポート庄内」をジョブプラザさかた内に設置しました。

2014年（平成26年）9月に開設した「マザーズジョブサポート山形」と同様、相談員による相談のほか、パソコンのスキルアップ講座等、就職に必要な各種セミナーの実施や相談中の託児、関係機関（山形県看護協会、山形県福祉人材センター、山形県母子寡婦福祉連合会）との連携による特別相談、出張相談・セミナーを実施しています。

⑲「女性活躍前進懇話会」を設置

2021年（令和3年）3月、女性もその力を十分に発揮し、いきいきと暮らし、働けるよう地域経済・社会における環境整備を進めるため、知事を座長とする

「女性活躍前進懇話会」を開催しました。各界で活躍している方々からいただいた御意見を県の施策に反映していきます。

⑳山形県男女共同参画計画、山形県DV被害者支援基本計画、女性活躍推進法に基づく推進計画（計画期間：令和3～7年度）を策定

2021年（令和3年）3月、令和2年度で期限切れとなる現行の「山形県男女共同参画計画」及び「山形県DV被害者支援基本計画」を見直し、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする「山形県男女共同参画計画」、「山形県DV被害者支援基本計画」を策定しました。

また、「山形県男女共同参画計画」の策定とあわせて、その一部を女性活躍推進法に基づく本県の「推進計画」と位置付け、策定しました。

○男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必

要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画

を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要が

あると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された

男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

(総理府設置法の一部改正)

第4条 総理府設置法(昭和24年法律第127号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則 [平成11年7月16日法律第102号抄]

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日〔平成13年1月6日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 [略]

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一～十 [略]

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 [略]

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 [平成11年12月22日法律第160号抄]

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。〔後略〕

○山形県男女共同参画推進条例

平成14年7月2日山形県条例第45号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第8条—第19条）

第3章 男女共同参画審議会（第20条—第26条）

附則

私たちが目指す21世紀の社会は、男女が性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択によってのびやかに生きることができる社会である。また、男女が共に助け合い、力を合わせて地域の未来を創り出していく社会である。

しかしながら、依然として性別によって役割を固定的にとらえる人びとの意識やこれを反映した社会慣行などが様々な分野に根強く残っている状況にある。

山形県においては、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取組が進められてきたところであり、また、夫婦共働き世帯が多いなど女性の就業割合が全国の中で高い状況にあるが、男女が平等に能力を発揮できる機会の確保や適正な評価がなされる環境が十分に整っているとは言えず、家庭生活や地域活動においても男女が対等な立場で関わる状況には未だ至っていない。

本格的な少子高齢社会の到来、家族形態の多様化、国際化の進展等社会経済情勢の大きな変化に対応しつつ、次代を担う子供達が健やかに生まれ育ち、将来にわたって活力あふれる地域社会を築いていくためには、男女があらゆる分野に共に参画し、喜びと責任を分かち合うことのできる男女共同参画社会の早期実現を目指していかねばならない。

このような認識に立ち、県民、事業者及び行政が連携し、一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画の推進 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共

に責任を担うべき社会の実現に向けて取り組むことをいう。

- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担意識等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進に当たっては、男女が性別による身体的特徴の違いについて互いに理解を深めることにより、男女の生涯にわたる健康が確保されるよう配慮されなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に当たり、県民、事業者、市町村及び国と連携し、及び協力して取り組むものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、基本理念にのっとり、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動における男女の均等な機会の確保（積極的改善措置を含む。）、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができるような就業環境の整備その他の事業活動における男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による権利侵害に関する配慮)

第7条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動により当該言動を受けた者の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与える行為をいう。)及び配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)に対する身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(男女共同参画計画)

第8条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第1項の規定により男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定め、又は変更するに当たっては、山形県男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、県民の意見を聴くものとする。
(広報活動等)

第9条 県は、男女共同参画の推進に関する県民及び事業者の理解を深めるために必要な広報活動等を行うものとする。
(教育の推進等)

第10条 県は、学校教育その他の教育及び生涯学習の場において、男女共同参画の推進に関する教育の推進、学習の機会の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)

第11条 県は、家族を構成する男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立できるように、支援その他の必要な措置を講ずるものとする。

(県民等の活動に対する支援)

第12条 県は、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(市町村への支援)

第13条 県は、市町村の男女共同参画計画の策定及び施策の推進を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(調査研究)

第14条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

(事業者の調査協力)

第15条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の推進のために必要があると認めるときは、事業者に対し、男女の就業状況その他男女共同参画の推進に係る取組状況を把握するための調査について協力を求めることができる。

(男女共同参画の推進の状況等の公表)

第16条 知事は、毎年度、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関

する施策の実施状況について公表するものとする。

(苦情等及び相談への対応)

第17条 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、県民及び事業者から苦情その他の意見の申出があった場合は、適切に対応するものとする。

2 知事は、前項の規定に基づく申出があった場合において、必要と認めるときは、山形県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 県は、第7条に掲げる行為その他の男女共同参画の推進を妨げる行為についての県民又は事業者からの相談に適切に対応するものとする。

(推進体制の整備)

第18条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

(財政上の措置)

第19条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために必要な財政上の措置を講ずるものとする。

第3章 男女共同参画審議会

(審議会の設置)

第20条 男女共同参画計画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、調査審議させるため、山形県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(組織等)

第21条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員のうち、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満としないものとする。

3 委員は、男女共同参画に関し学識経験を有する者及び公募に応じた者のうちから、知事が任命する。

4 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることを妨げない。

(会長)

第22条 審議会に会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第23条 審議会の会議は、会長が招集する。

2 会長は、前項の会議の議長となる。

3 審議会の会議は、委員の過半数の出席がなければ、開くことができない。

4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決す

るところによる。

(部会)

第24条 審議会は、県民及び事業者からの苦情その他の意見の申出等について調査審議させるために部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

3 部会に部会長を置き、会長が指名する。

4 部会長は、部会の事務を掌理する。

5 部会長に事故があるとき又は部会長が欠けたときは、その部会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

6 前条の規定は、部会について準用する。この場合において、同条第1項及び第2項中「会長」とあるのは「部会長」と、同条第3項及び第4項中「委員」とあるのは「当該部会に属する委員」と読み替えるものとする。

7 審議会は、その定めるところにより、部会の決議をもって審議会の決議とすることができる。

(庶務)

第25条 審議会の庶務は、子育て若者応援部において処理する。

(委任)

第26条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (平成21年3月24日条例第19号抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年3月19日条例第7号抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (令和2年3月24日条例第5号抄)

(施行期日)

1 この条例は、令和2年4月1日から施行する。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日法律第64号

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
- 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第22条—第29条）
- 第5章 雑則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成す

る男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

- 四 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 三 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和2

2年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなると認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しな

なければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が

優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（啓発活動）

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第28条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項（第14条第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

（この法律の失効）

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成29年3月31日法律第14号）

（施行期日）

第1条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二・三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年6月5日法律第24号）

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例

による。

(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30年5月23日号外法律第28号

(目的)

第1条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国务大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（次条において「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第2条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第4条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同

参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第5条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供（次項及び第九条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第6条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

(環境整備)

第7条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

(人材の育成等)

第8条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第9条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

○山形県ワーク・ライフ・バランス憲章

平成20年12月19日

山形県告示第1091号

山形県ワーク・ライフ・バランス憲章 ～仕事と生活の調和がとれた社会をめざして～

[前文]

私たちは、家庭や職場、地域社会においてそれぞれに役割を持っており、そして誰もがその責任を果たしたいと願っています。この思いを実現し、安心して暮らせる、活力ある豊かな山形県を築くためには、私たち一人ひとりがそれぞれの持つ力を発揮できる「全員参加」の社会づくりを進めることが必要です。

このため、私たちは、男性も女性もあらためて自らの生活や働き方を見つめ直し、いきいきと仕事をし、子育てや介護にたずさわり、地域活動に取り組んでいかなければなりません。

また、企業等は、あらゆる職場において、働く人の生活に配慮した働き方ができるよう努めることにより、働く意欲の向上や人材の確保・定着などの効果を期待することができます。

さらに、行政は、県民や企業等の取り組みが効果的に進められるような環境づくりに努めていかなければなりません。

私たちは、山形県の特徴でもある三世帯同居や地域社会が有する助け合いの風土と
いった、これまで培^{つちか}ってきた家族や地域の「絆」^{きずな}を活かし、世代間や地域住民同士で支え合い、家庭生活・仕事・地域活動において、それぞれ調和のとれた生き方ができる“やまがた”らしい社会の実現に向け、しっかりと考え、そして実践することが大切です。

私たちは、ここに仕事と生活の調和がとれた社会をめざして憲章を制定し、県民、企業等、行政が力を合わせて取り組むことを誓います。

[本文]

【家庭】 ～助け合う～

- 1 家族みんなが助け合い、家族の絆^{きずな}を大切にする家庭をつくりま
- 2 男性も家庭生活に参加し、共に喜び合える家庭をつくりま

【職場】 ～分かち合う～

- 3 働き方を見直し、いきいきと活躍できる職場をつくりま
- 4 子育てや介護をしながら仕事を続けられる職場をつくりま

【地域社会】 ～育み合う～

- 5 一人ひとりが能力を発揮し、育み合う社会をつくりま
- 6 地域活動に積極的に参加し、住民同士で支え合う地域をつくりま
- 7 地域全体で子育てを応援し、子育てしやすい社会をつくりま

〇ワーク・ライフ・バランス推進協定

ワーク・ライフ・バランス推進協定書

社会や企業が持続的に発展し、活力ある山形県としていくためには、将来を担う人材の育成、確保が不可欠であります。そのため、子育てや介護などに携わる人々をはじめとして、多様な働き方のニーズを持つ人材を積極的に活かし、登用していくことが必要となっています。

社団法人山形県経営者協会、日本労働組合総連合会山形県連合会、山形労働局、山形県市長会、山形県町村会及び山形県は、困難な状況に対応し、多様な人材を活かした生産性の高い働き方を実現することにより、県民一人ひとりが充実した豊かな生活を送れるよう、「山形県ワーク・ライフ・バランス憲章」が掲げる仕事と生活の調和のとれた社会の実現に向けた取組みを、一体となって推進します。

- 1 労使は協調して、働く人の健康で豊かな生活の実現のため、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るなど、働き方の見直しを推進するとともに、誰もが仕事と子育てや介護の両立など、個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方が選択できる職場環境づくりに取り組みます。
- 2 国及び地方公共団体は、仕事と生活の調和のとれた社会の実現に向けた県民の理解や合意形成を進めるため、広報活動の充実を図ります。また、労使の取組みを支援するため、先進企業の事例などの情報提供や成果をあげている企業の取組みの顕彰などを行うとともに、多様な働き方の実現を支える社会的基盤の形成に取り組みます。
- 3 労使と国及び地方公共団体は、一人ひとりの自己啓発や

地域活動への参加を促進するため、地域情報などの共有や発信を行うとともに、人々が参加しやすい環境整備を相互に推進し、温かく活力溢れる地域社会づくりに取り組みます。

平成21年12月21日

社団法人山形県経営者協会会長

相馬健一

日本労働組合総連合会山形県連合会会長

大泉教男

山形労働局長

田川順一

山形県市長会会長

市川昭男

山形県町村会会長

小野精一

山形県知事

志村美栄子

