

第2次米沢市男女共同参画基本計画 <改定版>

(計画期間：平成29年度～令和8年度)

平成29年12月策定
令和5年 2月改定
米 沢 市

目 次

第1章 計画の改定に当たって

- 1. 1 計画改定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 1. 2 計画の基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 計画改定における視点

- 2. 1 計画策定時の視点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 2. 2 計画改定時の視点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

第3章 計画の内容

- 3. 1 計画の体系図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 3. 2 施策の展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - 基本目標Ⅰ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - 基本目標Ⅱ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
 - 基本目標Ⅲ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
 - 基本目標Ⅳ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

参考資料

- 使用している用語について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35

第1章 計画の改定に当たって

1. 1 計画改定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」においては、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、その個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題であり、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を推進していくことが重要であると位置付けられています。

本市においては、「米沢市男女共同参画基本計画（平成19年度～28年度）」、「第2次米沢市男女共同参画基本計画（平成29年度～令和8年度）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策に取り組んできました。

現在、人生100年時代の到来、グローバル化・多様化の進展、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。本市においては、少子高齢化を伴う人口減少が加速しており、加えて、若者、特に若年女性の市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。

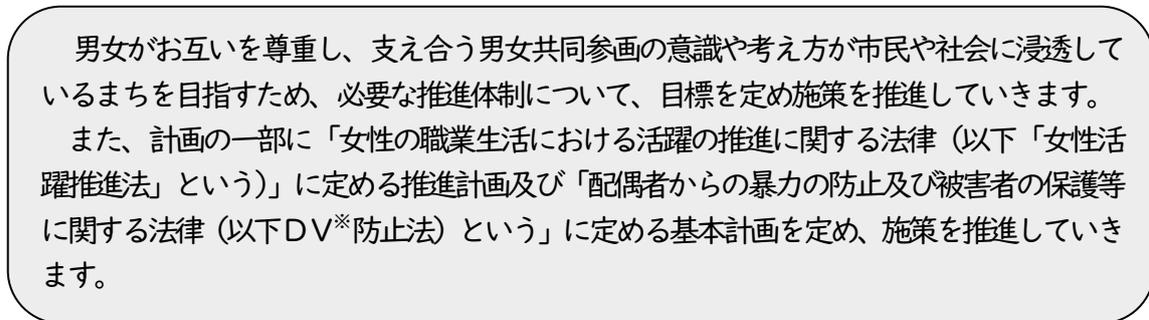
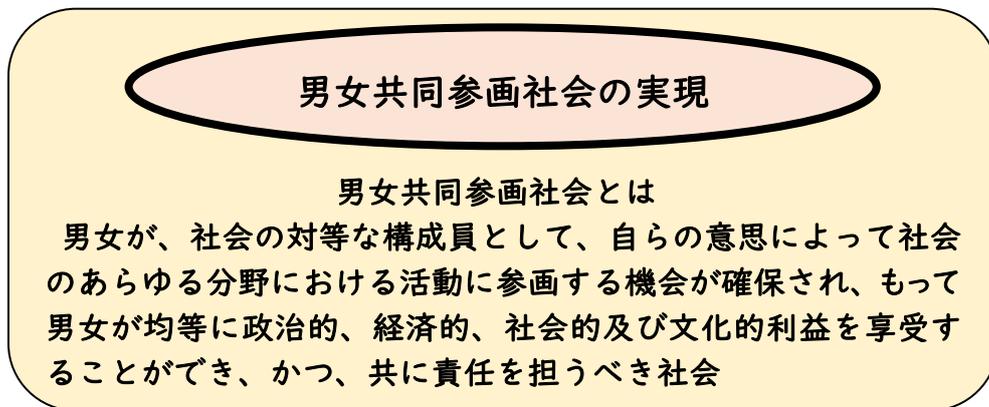
また、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した配偶者からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用、所得への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて認識させることとなりました。

こうした状況の変化を踏まえ、国においては、令和2年度に第5次となる男女共同参画基本計画（令和3年度～7年度）を、県においては、同じく令和2年度に第3次となる山形県男女共同参画計画（令和3年度～7年度）を策定しています。

本市の「第2次米沢市男女共同参画基本計画」の計画期間は、平成29年度から令和8年度までの10年間としていますが、こうした状況の変化とともに国、県の新たな計画策定を踏まえ、その内容を勘案し見直しを行うものです。

1. 2 計画の基本的な考え方

(1) 計画の目的



基本目標Ⅰ 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

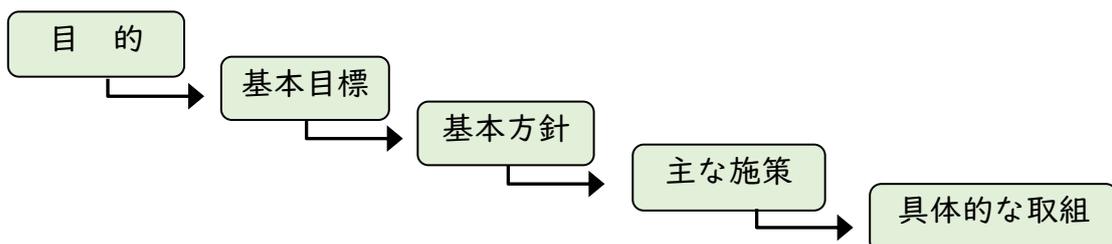
基本目標Ⅱ 持続可能な男女共同参画社会を実現するまちづくり
(一部「女性活躍推進法」の推進計画)

基本目標Ⅲ 男女が互いに支え合い安心して暮らせるまちづくり
(一部「DV※防止法」の基本計画)

基本目標Ⅳ 男女共同参画を推進する体制づくり

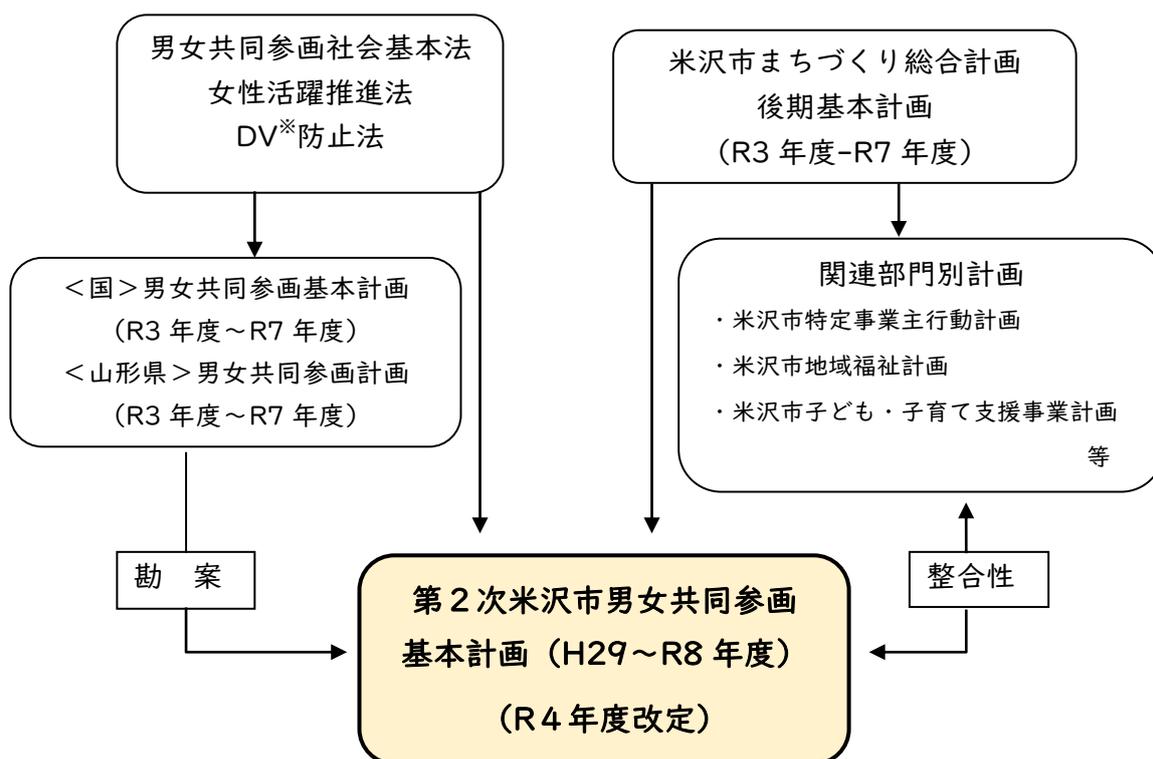
※DV：ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)一般的には、「配偶者や恋人など親密な関係にある又はあった人から加えられる暴力」をいう。

(2) 計画の構成



(3) 計画の位置付け

- 1) この計画は、男女共同参画社会基本法第9条及び第14条第3項に基づき、新たに策定された国の「第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）及び「山形県男女共同参画計画（令和3年3月策定）」を勘案し、見直しを行ったものです。
- 2) この計画は、米沢市まちづくり総合計画及び関連する市の部門別計画と整合性を図り、改定したものです。
- 3) この計画は、「女性活躍推進法」第6条第2項に規定する市町村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「市町村推進計画」という。）と一体をなすものです。
- 4) この計画は、「DV^{*}防止法」第2条の3第3項に規定す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的な計画（以下「市町村基本計画」という。）と一体をなすものです。



(4) 計画の期間

この計画の期間は、平成29（2017）年度から令和8（2026）年度までの10年間であり、前期5箇年間が経過したことにより、社会情勢等の変化に対応するための見直しを実施するとともに、国や県が策定した「男女共同参画計画」の見直し内容を勘案して改定したものです。

※DV：ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)一般的には、「配偶者や恋人など親密な関係にある又はあった人から加えられる暴力」をいう。

第2章 計画改定における視点

2. 1 計画策定時の視点

(1) 市民、関係機関との連携・協働

男女共同参画の推進は、行政のみが取り組んでも実現するものではなく、また個人での活動も広がりにくいものです。展開する施策についても行政だけではなく市民一人ひとりの主体性や団体の活動の力が重要です。これまで個々に活動してきた個人・団体とネットワークを形成し、実践活動の支援を行うことにより、活動の継続を図ることで男女共同参画社会の推進が期待できます。

また、高等教育機関、県との連携により人材育成やリーダー養成の研修等の機会を確保し、より多くの市民に学習の機会を提供することにより男女共同参画の意識を醸成していくことも大切です。

市職員自らも、男女共同参画について意識啓発し、適正な認識を持つことで、あらゆる取組に男女共同参画意識が反映されるようになります。市民や団体の活動に市職員が積極的に参画し、一丸となって男女共同参画の推進に努めます。

「米沢市まちづくり総合計画（平成28年－令和7年）」の基本理念である「市民が積極的に参加するまちづくり」のもと、市民との協働や関係機関との連携に視点をおいた取組により、男女共同参画社会の実現を目指します。

2. 2 計画改定時の視点

(1) SDGs との関連

平成27(2015)年9月の国連サミットでは、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17のゴール（Sustainable Development Goals: SDGs）が設定されました。ジェンダー平等[※]の実現は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ[※]」（以下SDGs前文）で記載されているとともに、個別の目標であるゴール5「ジェンダー平等[※]の実現」としても掲げられています。また、国の「SDGs実施指針」においても、ジェンダー平等[※]は、すべての課題への取組において主流化する必要のある分野横断的課題として取組を推進していくとされています。

本市は、令和3年に「SDGs未来都市」に選定されており、あらゆる施策においてSDGsを意識して取り組んでいくとともに、企業や団体、市民と協働しながらSDGs達成に向けた取組を進めていく必要があることから、ジェンダー平等[※]についても、積極的な施策展開が求められています。

（参考1）SDGs前文より抜粋

今日我々が発表する17の持続可能な開発のための目標（SDGs）と、169のターゲットは、この新しく普遍的なアジェンダ[※]の規模と野心を示している。これらの目標とターゲットは、ミレニアム開発目標（MDGs）を基にして、ミレニアム開発目標が達成できなかったものを全うすることを目指すものである。これらは、すべての人々の人権を実現し、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。

(参考2) 国のSDGs実施指針より抜粋

当面は、現行のアクションプランに基づき、「ビジネスとイノベーション～SDGsと連動する「Society5.0」の推進～」、「SDGsを原動力とした地方創生」、「SDGsの担い手として次世代・女性のエンパワーメント※」を三本柱とする日本の「SDGsモデル」を推進していく。また、ジェンダー平等※についても、これらすべての課題への取組において主流化する必要のある分野横断的課題として取組を推進していく。

※ジェンダー平等：ジェンダー（社会的性差）にかかわらず社会全体の様々な状況において個人が平等な状態にあること。

※アジェンダ：「予定表」 日本語でこの語が用いられる場合は、国際的に取り組むべき「検討課題」や、政府や官公庁などで公式に実施すべき「行動計画」などを指す。

※エンパワーメント：「力をつけること」 具体的には、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もった存在になること。

(2) 新型コロナウイルス感染症による影響

令和2年からの新型コロナウイルス感染症の拡大により、雇用情勢が悪化し、女性比率の高い非正規雇用労働者へ特に深刻な影響を及ぼしました。また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う外出自粛や休業等が長引き、それに伴うストレスや生活不安からDV※や性被害・性暴力等の増加が懸念されています。

一方、テレワークの拡大や定着が進み、男女共に新しい働き方の可能性が広まるとともに、男性の家事・育児等への参画を促す好機となっています。

本市においても、ハローワーク米沢管内の令和2年度有効求人倍率に落ち込みが見られ、特に女性比率の高いパートタイム雇用において顕著です。また、本市における婦人相談件数は新型コロナウイルス感染症の影響により増加しています。今後その状況に注視するとともに、女性の様々な悩みに対応するため、相談窓口の広報・啓発に取り組むとともに、女性に寄り添った様々な支援を行っていく必要があります。併せて、本市への移住推進や男性の家事・育児等への参加を促進させる必要があります。

(参考1) ハローワーク米沢管内における有効求人倍率

<ハローワーク米沢>

勤務種別	H29	H30	R1	R2	R3
全数	1.34	1.38	1.16	0.86	1.18
常用	1.18	1.31	1.19	0.95	1.42
パートタイム	1.38	1.31	1.00	0.64	0.70

(参考2) 米沢市内における婦人相談件数

<市子ども家庭課>

	R1	R2	R3
実人数(人)	70	63	74
延件数(件)	153	181	171

※DV：ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)一般的には、「配偶者や恋人など親密な関係にある又はあった人から加えられる暴力」をいう。

(3) 若年女性の市外流出

令和3年の人口移動報告によると、47都道府県中、山形県を含む37道府県が転

出超過、うち男性よりも女性の転出が多いのは山形県を含む33道県となっており、地方から都市部に女性が流出しています。多くの女性が東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）に移り住む女性の東京一極集中の状況となっています。この理由として、地方における根強い固定的な性別役割分担意識や性差による偏見などにより、地域社会において女性が暮らしにくさを感じていることや職場におい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挙げられています。

若い女性の流出は、婚姻率の低下、出生率の低下につながり、人口減少に拍車をかけることとなり、地方において持続可能な社会を維持するにあたり、大きな懸念材料となっています。

本市においても、令和3年には、男性96人の転入超過に対し、女性211人の転出超過となっています。特に、20代の女性は111人と大きく転出超過となっており、その後も30代、40代と転出超過が続いています。若者、特に若年女性が暮らしやすい地域づくりとともに、やりがいや相応の所得が得られる仕事の確保・創出などにより、若年女性の地元定着を促進することが重要です。

地域	男女	総数	0～9歳	10～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	不詳
東京圏	男性	34,359	△3,117	12,332	42,288	△2,048	△3,580	△3,986	△7,530	0
	女性	47,340	△2,688	11,991	45,395	△2,253	△1,052	△2,444	△1,608	△1
	計	81,699	△5,805	24,323	87,683	△4,301	△4,632	△6,430	△9,138	△1
山形県	男性	△1,087	79	△567	△877	64	63	26	115	10
	女性	△1,855	45	△564	△1,206	31	△95	△14	△62	10
	計	△2,942	124	△1,131	△2,083	95	△32	12	53	20
米沢市	男性	96	△13	32	△7	44	8	14	18	0
	女性	△211	△16	△33	△111	△23	△20	4	△10	△2
	計	△115	△29	△1	△118	21	△12	18	8	△2

※△表示は、転出超過であることを示す。

	H26	H28	H30	R2	R3
男性	△84	△104	△41	△83	△7
女性	△206	△166	△174	△106	△111
総数	△290	△270	△215	△189	△118

※△表示は、転出超過であることを示す。

(4) 多発する大規模な自然災害

近年、国内では大規模な自然災害が多発しており、避難所におけるプライバシーの確保や女性特有の支援物資の不足など、女性の視点に配慮した取組の不足が課題となっています。また、こうした非常時には、平常時の性別役割分担意識により家事や育児、介護等が女性に集中しがちであると言われています。防災分野における企画・立案に女性が参画することは、重要な課題となっています。

本市では、令和2年度から災害時において各地区コミュニティセンター等で避難所開設等を担当する市職員を配置していますが、女性の視点も取り入れるため、各

避難所担当者の男女バランスに配慮しています。令和4年3月に改定した「米沢市地域防災計画」においては、避難所運営に際して女性や子ども、要配慮者、性的少数者^{*}等にも配慮することや、自主防災組織において女性リーダーの育成に努めることなどを盛り込んでいます。防災分野での具体的な取組においてもさらに女性の参画を拡大させ、本市における災害発生に備えておく必要があります。

※性的少数者：性自認（自分の性をどうとらえるか）や性的指向に関しての少数者、先天的に身体上の性別が不明瞭である人などの総称。性的少数者ともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障がい[※]者など。（参照：LGBTQ）

※性同一性障がい：生物学的性別と、性別に対する自己意識あるいは自己認知が一致しない状態。

(参考1) 米沢市防災会議における女性の割合		<市防災危機管理課>		
	R1	R2	R3	
男性	33人	35人	33人	
女性	6人	4人	6人	
女性比率	15.4%	10.3%	15.4%	

(参考2) 市内避難所への職員配置男女比率 (R4)		<市防災危機管理課>				
男女	コミュニティセンター		小学校		合計	
	配置人数	割合	配置人数	割合	配置人数	割合
男性	40人	61%	75人	63%	115人	62%
女性	26人	39%	44人	37%	70人	38%
合計	66人	100%	119人	100%	185人	100%

(5) デジタル化への対応

国では、地方からデジタルの実装を進め、新たな変革の波を起こし、地方と都市の差を縮めていくことで世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」を掲げるとともに、「デジタル人材育成プラン」を策定し、性別を問わずデジタル人材の育成確保、都市圏への偏在解消を進めています。令和4年4月に男女共同参画会議で決定された「女性デジタル育成プラン」においては、就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化が掲げられています。

本市においても、女性に向けたデジタルスキル向上の機会を提供し、デジタル分野におけるジェンダーギャップ^{*}の解消を進めるとともに、女性のデジタル分野への就労支援等が求められています。

※ジェンダーギャップ：男女の違いで生じている格差のこと。

(参考1) 山形県のIT技術者数 [*]		<H27年国勢調査>	
	総数(人口比率)	男(人口比率)	女(人口比率)
山形県	2,510人(0.2%)	2,230人(0.2%)	290人(0.0%)
東京都	240,840人(1.8%)	200,930人(1.5%)	39,900人(0.3%)
全国	1,000,960人(0.8%)	864,350人(0.7%)	136,600人(0.1%)

※IT技術者は、職業(小分類)における「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」及び「その他の情報処理・通信技術者」の数を合算

(6) ワーク・ライフ・バランス意識の高まり

平成30年に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が制定され、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などの措置を講ずることが定められました。誰もが個性と能力を十分に発揮して社会のあらゆる活動に参画していくためには、働きたい人すべてが、仕事と生活（家事・子育て・介護などの家庭生活、地域でのボランティア活動など）との二者択一を迫られるのではなく、多様で柔軟な働き方を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）を実現できるようにすることが大切です。

本市においても、平成31年2月に市長が「イクボス※宣言」を行い、その後、管理職も研修を受講後にイクボス※宣言をし、ワーク・ライフ・バランス※を全庁的に推進する意識付けを行っています。市民一人ひとりが、やりがいを感じて働きながら、家庭、地域、生涯学習等にかかる個人の時間を持てるよう、ライフステージに応じた多様で柔軟な働き方や生き方の選択ができるよう労働環境づくりを推進していくことが必要です。

※イクボス：職場で働く部下・従業員の育児・介護・地域活動への参加に理解のある経営者や上司のこと。仕事と生活の調和を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司を指す。

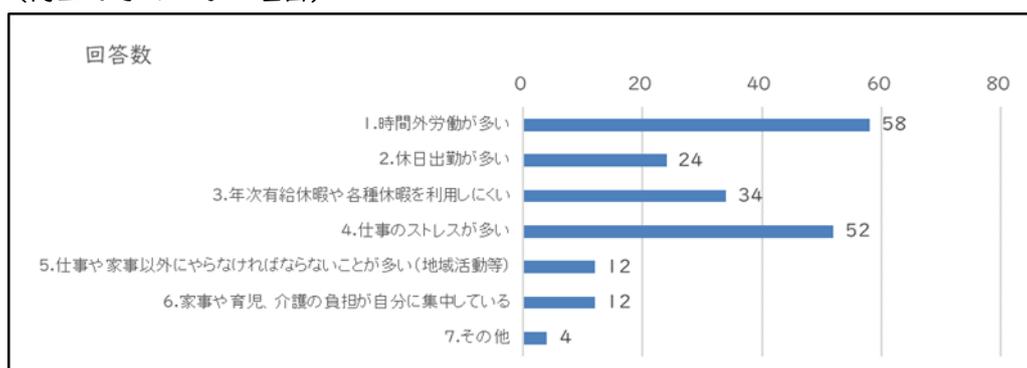
※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、工作上的責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指す。平成19年に、政府、地方公共団体、経済界、労働界の合意により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、現在、官民を挙げて様々な取組が進められている。

(参考1) 私生活と仕事の両立 (R4市職員アンケート)

<市地域振興課>

両立できている	両立できていない	どちらともいえない	わからない
51%	19%	25%	5%

(両立できていない理由)



(7) 男性の育児休業取得

国では、これまで男性の育児休業取得を促進するため、パパ休暇※やパパ・ママ育休プラス※などの制度導入を推進してきましたが、男性の育児休業の取得率は12.65%（令和2年度）と進んでおらず、取得期間も女性と比べて非常に短い状況となっています。令和3年6月には、育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休制度※（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置

の義務化などの改正が行われ、男女共に仕事と育児・介護を両立できる体制の整備が進められています。

現行の第2次米沢市男女共同参画基本計画では、育児休業取得について、市女性職員の90%以上が取得すること、市男性職員については、5%程度の取得及び、期間についても1か月取得することを目標としており、令和3年度は、女性職員の取得率は100%、市男性職員の取得率は47.4%で平均取得期間23日（1か月以上の取得率は10.5%）となっています。男性の家事・育児への参画を進め、家族の絆を深めるうえで、男性の育児休業取得は欠かせないものであるため、男女問わず誰もが育児休業を当たり前取得できるような環境整備・意識改革を進めていく必要があります。

※パパ休暇：ママの出産後8週間以内の期間内に、パパが育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくてもパパは育児休業を再取得できる制度。令和3年6月の育児・介護休業法の改正により、出生時育児休業制度に統合されることとなった。

※パパ・ママ育休プラス：両親（パパ・ママ）がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの2ヶ月間延長される制度

※産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）：子の出生後8週間以内に4週間（28日間）までの間、2回まで分割して育児休業を取得できる制度。令和4年10月1日から新設された。

（参考1）市男性職員の育児休業取得人数・取得率・平均取得期間		<市総務課>			
	H29	H30	R1	R2	R3
取得人数/対象人数	0/19人	0/15人	0/12人	2/15人	9/19人
取得率	0%	0%	0%	13.3%	47.4%
平均取得期間	0日	0日	0日	47日	23日
1か月以上の育休取得人数/対象人数	-	-	-	1/15人	2/19人
1か月以上の育休取得率	-	-	-	6.67%	10.5%

（参考2）市職員の介護に関する休暇取得人数		<市総務課>			
	H29	H30	R1	R2	R3
短期介護休暇 （特別休暇）	24人	31人	27人	27人	24人
介護休暇	0人	3人	2人	4人	4人

（8）多様性社会の実現

国際化や、価値観の多様化が進む中、性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無等にかかわらず、全ての人々が互いに様々な違いを認め合い、尊重し、思いやりを持って協力し合うことで多様な人材が活躍し、共存できる多様性社会を実現することは不可欠になっています。特に、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する状況においては、企業においても、多種多様な人材を受け入れ活躍できる環境整備を進める必要があります。また、近年では、性自認や性的指向など性に関する固定観念や偏見により困難な状況に置かれているLGBTQ*などの性的少数者※に対する配慮も求められています。

本市においても、個人としての人権が尊重され、誰もがありのままの自分らしく

生きられるよう、幅広い世代への人権教育や啓発を行うとともに、県等の相談窓口案内等の支援を通じ、困難解消や理解促進を進めていく必要があります。また、近年様々な自治体で導入されているパートナーシップ制度※についても、今後検討を進めていく必要があります。

※LGBTQ：L（レズビアン）女性同性愛者、G（ゲイ）男性同性愛者、B（バイセクシュアル）両性愛者、T（トランスジェンダー）性同一性障がい、Q（クエスチョニング）自分自身のセクシュアリティを決められない、分からない、または決めない人などの頭文字で、性的少数者を表す総称の一つ。

※性的少数者：性自認（自分の性をどうとらえるか）や性的指向に関しての少数者、先天的に身体上の性別が不明瞭である人などの総称。性的少数者ともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障がい者など。（参照：LGBTQ）

※パートナーシップ制度：自治体が性的少数者に対して、独自に定める制度で、自治体によって内容は異なる。一方又は双方が性的少数者である二人が互いに人生のパートナーとして、相互に協力し合うことを約した関係（パートナーシップ）である旨の宣誓書を提出し、自治体が受領証及び受領カードを交付するというものが多い。

（9）人生100年時代の到来

世界有数の長寿社会を迎えた我が国においては、平均寿命（令和2年）が女性87.71歳、男性81.56歳であり、100歳を超える人は、令和2年時点で女性69,757人、男性9,766人となっています。このように、人生100年時代を迎える中においては、個人のライフステージごとに、ライフスタイルや家族のあり方が変化・多様化しています。

今後は人生100年時代を見据えて、男女が若年のうちから健康について意識するとともに、仕事と家事・育児・介護を両立しながら生活していくことが必要です。また、年齢に関わりなく就業機会の確保が求められていることや、高齢の男性の地域活動や家事への参画が進んでいないこと、高齢の女性の貧困率が高い傾向にあることなどを踏まえ、高齢期において自立した生活を維持し、生きがいをもって活躍できるよう支援を進めることも重要です。

本市においても、令和元年12月に、米沢市健康長寿のまちづくり推進条例を制定し、誰もが健康で明るく元気に生活することができるまちを目指しています。人生100年時代を見据え、男女が共に直面している健康問題について対策を進めます。とりわけ、がん等生活習慣病に対し、食生活、喫煙などの生活習慣の改善を通じた予防を進めるとともに、がん検診等の受診率を高め、早期発見・早期治療につなげていく必要があります。

（参考1）米沢市における100歳以上の人口 <国勢調査>

	H22	H27	R2
男性	6人	6人	14人
女性	38人	54人	76人
合計	44人	60人	90人

（参考2）市内特定健診の受診率 <市健康課>

R1	R2	R3
50%	45.8%	46.3%※

※R4.4月時点の数

(10) 政策・方針決定過程への女性の参画

行政、企業、地域など、あらゆる分野における政策や方針の決定過程への女性の参画を拡大することは、多様な視点を取り入れることになり、誰もが住みやすい持続可能な社会の実現につながります。令和2年12月に策定された国の「第5次男女共同参画基本計画」においては、指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進めること、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ないうような社会となることを目指しています。

本市では、市の審議会等の女性委員の登用率を令和3年度までに35%とする目標を設定し、登用促進に取り組んできましたが、令和3年度時点で27.2%にとどまり、女性委員がいない審議会等もあるなど、目標が達成できていない状況です。今後も、委員の公募制度を積極的に活用するとともに、庁内の意識啓発や、女性委員候補人材バンクの整備等の検討を進めていくことが必要です。

また、本市における女性管理職（医療職を除く管理職手当受給職員）の割合は、令和3年4月時点で11.8%となっており、女性職員の割合が42.9%に対して、少ない状況となっています。一方で、職員自身が管理職になることを望まない状況もうかがえることから、働きやすい環境づくりの促進と職員の意識改革等にも取り組みながら、本市が率先して女性の登用促進を推進する必要があります。

(参考1) 市各種審議会への女性委員登用率

<市地域振興課>

H29	H30	R1	R2	R3
24.9%	25.8%	26.9%	26.2%	27.2%

(参考2) 市管理職の女性割合（医療職を除く）

<市総務課>

H29	H30	R1	R2	R3
5.8%	10.0%	10.0%	8.0%	11.8%

第3章 計画の内容

3. 1 計画の体系図

第2次 米沢市男女共同参画基本計画<改定版>

目的「男女共同参画社会の実現」

～男女共同参画社会～

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
 ことができ、かつ、共に責任を担うべき社会

計画の体系(基本目標・基本方針・主な施策)

基本目標Ⅰ

人権尊重と男女共同参画
の意識づくり

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



基本方針

<基本方針1>
 男女が互いの人権を尊重し
 男女共同参画の意識を確立
 します

主な施策

重点施策①-1
 (1) 性別による固定的な役割分担
 意識の解消や社会慣行の見直し

重点施策①-2
 (2) 人権尊重と男女共同参画意識
 の高揚と体制づくり **拡充**

<基本方針2>
 人権尊重と男女共同参画の
 視点に立った教育・学習を
 推進します

(3) 人権尊重と男女共同参画の
 視点に立った学校教育の
 推進
 (4) 人権尊重と男女共同参画の
 視点に立った生涯学習の促進

基本目標Ⅲ

男女が互いに支え合い
安心して暮らせる
まちづくり

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



<基本方針8>
 女性等に対するあらゆる暴力
 の根絶

「DV防止法」の基本計画

(20) 女性等に対する暴力防止の
 啓発の強化
 (21) DV等根絶のための相談機
 能・支援体制の充実 **拡充**

<基本方針9>
 支えあい自立し暮らすための
 社会環境づくりを推進します

(22) 子育て支援体制の充実
 と子育て環境の整備促進
 (23) 高齢者及び障がい者の
 社会活動への参画促進と
 介護体制の充実 **拡充**
 (24) 生活上の様々な困難を
 抱える人への支援 **拡充**
 (25) 地域社会における共生
 を支える社会環境の整備

<基本方針10>
 男女が生涯を通じて健やかに暮
 らすための健康づくりを推進しま
 す

(26) 母性保護・母子保健の充実
 (27) 生涯にわたる健康づくり
 の推進 **拡充**

重点施策

- ①-1 性別による固定的な役割分担意識の解消や社会慣行の見直し<主な施策(1)>
 ② 政策・方針決定の過程に女性が参画できる体制づくり <主な施策(5)>
 ④ 男性の積極的な家事・育児・介護への参加の促進 <主な施策(18)>

計画期間：令和4年度～令和8年度

～ あなたも、わたしも自分らしく 人が輝くまち 米沢～

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



①～② 人権尊重と男女共同参画意識の高揚と体制づくり <主な施策(2)>

③ 若年女性の定着・回帰に向けた取組促進 <主な施策(10)>

3. 2 施策の展開



基本目標Ⅰ 人権尊重と男女共同参画の意識づくり

男女が共にいきいきと生活できる男女共同参画社会の実現には、一人ひとりの人間をいたわり尊重することと、男女が性別による差別的な扱いを受けないことが大切です。男女共同参画社会基本法では「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。」と基本理念に定めています。

男女共同参画の推進に当たり、この基本理念を市民の方に理解いただけるよう普及啓発し、人権の尊重の意識を醸成していく必要があります。

<成果指標>

No	成果指標名	現状値		目標値		担当課
1	市民向け男女共同参画啓発講座等(注)の実施数	R3	11件	R8	15件	地域振興課
2	市民向け男女共同参画啓発講座等(注)の参加人数	R3	115人	R8	225人	地域振興課
3	「アンコンシャス・バイアス※(無意識の思い込み、偏見)」の認知度(職員及び市民)	R4	13% (市職員) - (市民)	R8	70% (市職員) 50% (市民)	地域振興課

(注)本市が主催、共催、後援する講座等

※アンコンシャス・バイアス：自分自身が気づいていない偏った見方や考え方のこと。「男性は理系、女性は文系」「子育ては、女性が中心にするものだ」などの決めつけが一例として挙げられる。アンコンシャス・バイアスの存在が、意思決定や評価に影響を与えることが指摘されている。

◆ 基本方針Ⅰ 男女が互いの人権を尊重し男女共同参画の意識を確立します

性別による固定的な性別役割分担意識や、根強いアンコンシャス・バイアス※(無意識の偏見や思い込み)は、男女共同参画社会実現の阻害要因となっています。性別によって役割が決まるのではなく、誰もが自分らしく生きることができると社会の実現を目指します。

また、人権尊重や男女共同参画の意識は日常生活の中で形成されるものです。人権尊重の理念を定着させ、男女は互いに対等な存在であるとの認識を深めていくとともに、一人ひとりの人権を守る体制を整えていかなければなりません。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
	(1) 性別による固定的な役割分担意識の解消や社会慣行の見直し	重点施策①-1
	① 性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアス※の解消、社会慣行の見直しを図るための意識改革の啓発を行います。	地域振興課 社会教育文化課
	② 人権や男女共同参画に関する実態・意識調査を実施し、公表していきます。	地域振興課
	(2) 人権尊重と男女共同参画意識の高揚と体制づくり	重点施策①-2
	① 市の広報やホームページ等で人権尊重・男女共同参画意識を高める広報・啓発を行います。	総務課 地域振興課
	② 市が作成する公的な印刷物、ウェブサイトやSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）への掲載等の表現は、人権と男女共同参画を尊重するとともに、性別による思い込みを助長しないように配慮します。	全課
	③ 人権啓発活動にかかわる機関等（法務局、人権擁護委員等）と連携・協力し、積極的に人権啓発活動を推進します。	総務課
	④ 「男女共同参画週間」、「人権週間」などの機会に国・県と連動し広報・啓発活動を行います。	総務課 地域振興課
	⑤ 人権に関する相談窓口の周知を図るとともに、相談者にスムーズに対応できるよう市役所内の連携を強化します。	秘書広報課 子ども家庭課 高齢福祉課
	⑥ 担当職員が人権に配慮した対応ができるように研修機会等の確保や情報提供を行います。	総務課 地域振興課
新規	⑦ 市職員向けにアンコンシャスバイアス※解消、ダイバーシティ※推進に向けた男女共同参画研修を実施し、研修成果を職員向け男女共同参画アンケートにて検証します。	地域振興課

※アンコンシャス・バイアス：自分自身が気づいていない偏った見方や考え方のこと。「男性は理系、女性は文系」「子育ては、女性が中心にするものだ」などの決めつけが一例として挙げられる。アンコンシャス・バイアスの存在が、意思決定や評価に影響を与えることが指摘されている。

※ダイバーシティ：「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

◆ 基本方針2 人権尊重と男女共同参画の視点に立った教育・学習を推進します

学校教育は人間形成において重要な役割を果たすことから、将来を担う子どもたちに個人の尊厳と男女平等の理念を尊重する教育を推進し、男女共同参画を実践する人を育てていくことが重要です。また、男女共、個性と能力を発揮して、自立した職業選択をするために、長期的視点に立ったキャリア教育※を推進します。

また、何気ない言葉や行動、無意識による人権侵害や差別をなくすためには、その現状に気づき、人権問題や男女差別に敏感な視点を養うことが重要です。すべての人が暮らし

やすい社会の実現のためこれらの視点に立った生涯学習の促進が必要です。

主な施策	
具体的な取組	担当課
(3) 人権尊重と男女共同参画の視点に立った学校教育の推進	
① 性別にとらわれずに、一人ひとりの個性や能力を伸ばす教育を充実します。	学校教育課
② 性別や障がいの有無にとらわれずに、互いに協力し助け合う、思いやりのこころを育む教育を充実します。	学校教育課
③ インターネットや、スマートフォンの普及により、性情報が氾濫している中、児童生徒の発達段階に応じた適切な性に関する知識・情報が得られるよう性教育を充実します。	学校教育課
④ かけがえのない生命や人権を尊重する教育を充実します。	学校教育課
⑤ 職場見学や職場体験等の地域の教育力を発揮し、児童・生徒が将来の社会的・職業的自立を目指しながら、自分らしい生き方を実現するためのキャリア教育※の充実を図ります。	学校教育課
(4) 人権尊重と男女共同参画の視点に立った生涯学習の促進	
① 地域や家庭における男女共同参画を推進するための講演会や講座等の開催を推進します。	地域振興課 社会教育文化課
② 人権尊重や男女共同参画の意識を高めるための学習に対して支援を行います。	地域振興課 社会教育文化課
③ 市が講演会や講座等を開催する場合は、一時託児室を設置するなど誰もが参加しやすい環境を整えるように努めます。	全課

※キャリア教育：児童生徒が、「働くこと」を理解し、必要な知識や技能を身につけ、主体的に進路を選択する能力や能力を高められるようにする教育。



基本目標Ⅱ 持続可能な男女共同参画社会を実現するまちづくり

人口減少が進む中、互いに個性と人権を尊重し合い、誰もが多様な生き方を選択し、その能力を十分に発揮できる男女共同参画社会をつくりあげることが、持続可能なまちづくりを実現するうえで欠かせないものです。

労働の分野では、男女が共に意欲的に生き生きと働き続けられる環境の整備を進めるとともに、あらゆる業種で仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス[※]）の取組が促進され、併せて女性の活躍の推進について企業経営者などがしっかりと意識を持つ必要があります。その中で男性中心型労働慣行等の働き方を見直し、仕事だけでなく、家庭や地域等で様々な活動に参加する時間や、自己啓発の時間を確保するなど、誰もが充実した豊かな生活を過ごすことができる社会の実現を図ることが重要です。

事業主としての本市が率先して女性の登用促進やワーク・ライフ・バランス[※]の取組、男性の育児休業取得促進を行うとともに、企業や関係団体、地域等と連携し、こうした取組が地域全体に波及するよう施策を推進していきます。

また、農林業や商工業等の自営業においては、女性の役割を適正に評価し、経営の意思決定への参画が進められるよう就業環境の改善を進める必要があります。

地域社会においては、様々な分野に女性が進出する中で、政策や方針を決定する場や町内会など地域団体等の意思決定に参画している女性が少なく、防災の分野での男女共同参画のあり方も課題となっています。地域における固定的な性別役割分担意識等解消による女性が暮らしやすい地域づくりを進めることが重要です。また、本市の魅力発信を進めることで、若年女性の減少を抑制することも重要です。

多様化する地域課題をみんなで共有し、暮らしやすく活力あふれる地域社会を形成していくためには、女性自身の参画意識を高揚させるとともに、女性の能力を十分に活かし、男女が社会の対等な構成員として共に責任を担い、あらゆる分野に参画していく意識の醸成と参画できる環境の整備を進めることが必要です。

[※]ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現できることを指す。平成19年に、政府、地方公共団体、経済界、労働界の合意により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、現在、官民を挙げて様々な取組が進められている。

<成果指標>

No	成果指標名	現状値		目標値		担当課
1	各種審議会等の女性委員割合	R3	27.2%	R8	40%	全課
2	女性委員ゼロの審議会等の数	R3	7	R8	0	全課
3	市担当主査級以上の職員における女性割合	R3	27%	R7	30%以上	総務課

4	市男性職員の育児休業取得率	H29～R3 平均	12.1%	R7	30%	総務課
5	市男性職員の育児休業取得平均期間	R3	23日	R7	1か月	総務課
6	市男性職員の育児参加休暇※取得率	R3	57.9%	R7	100%	総務課

※父親の育児参加休暇：妻の産前（6週間）・産後（1年）の期間に、育児参加のため父親が5日の範囲内で取得できる休暇。令和4年10月1日から、取得可能な期間が、産後8週間から産後1年に延長された。

◆ 基本方針3 意思決定の過程における男女共同参画を推進します

市政に市民の意見や要望を反映させることを目的とする審議会、委員会でも女性の参画が求められていますが、審議会等の女性委員の割合は、27.2%（令和3年度）と、まだまだ男性に比べて少ない状況にあります。女性も市民の生活にかかわる市の政策・方針決定に参画できるよう、市の各種審議会等委員への積極的な登用を働きかけるとともに、女性の登用を推進するため、女性人材バンク※等の体制を整えていきます。

事業所や各種任意団体等の運営は自主的に行われるものですが、事業所で働く女性や各種団体等の活動に携わる女性が、事業所や各種団体等の方針決定に参画することは、行政などの公的分野と同様に活力ある社会を実現するために重要です。

これまで、政策や方針決定の場に参画する機会が少なかった女性の参画を推進していくため、女性の能力を引き出し、高めていくための学習機会等の充実を図ることや、女性のエンパワーメント※につながる施策を推進します。

※女性人材バンク：市の政策や方針など様々な分野・場面で女性の参画を進めるため、様々な分野での女性人材情報を登録したもの。市の審議会等の委員や、講演会等の講師の候補者リストとして活用する。

※エンパワーメント：「力をつけること」具体的には、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もった存在になること。

主な施策	
具体的な取組	担当課
(5) 政策・方針決定の過程に女性が参画できる体制づくり	重点施策②
① 各種審議会等への女性委員の登用を推進します。	全課
② 各種審議会等への女性委員の登用を推進するため市女性人材バンク※を設置し、活用を図ります。	地域振興課
③ 各種研修等により市の女性職員の能力の向上を目指すとともに、登用を推進します。	総務課
(6) 事業所や各種団体等の方針決定の場への女性の参画促進	
① 女性の登用を積極的に推進している事業所等の取組を広報・啓発するなど、事業所や各種団体等における男女共同参画意識の高揚を図ります。	商工課
② 女性の交流会等を通して、さまざまな分野で活躍する女性の力を分かち合い、女性が自分自身を高め、方針決定過程へ参画する意欲を醸成する機会を拡大します。	地域振興課

(7) 女性の能力向上と参画意識の高揚	
① 県や大学との連携により、様々な分野における女性リーダーを育成するための情報の提供や講座等の開催を推進します。	地域振興課 商工課 社会教育文化課
② 女性が様々な分野に参画するための意欲の向上や意識の高揚を図るための広報・啓発を行います。	地域振興課
③ 男女共同参画を進める団体やグループの活動を支援します。	地域振興課
④ 女性団体のネットワーク化に向けて支援を行い、ネットワーク活動に市の女性職員も積極的に参加します。	地域振興課 全課

◆ 基本方針4 地域社会における男女共同参画を促進します

地域の活性化を図り、誰もが暮らしやすい地域づくりを進めていくためには、男女が共に地域活動に参画することが重要です。町内会やPTA等の団体の活動に参加している女性の数は多く、活動の原動力になっていますが、団体等の役員等は男性が多い状況も見られます。男女が共に地域活動に参画することにより、活力ある地域の形成に貢献し、活動や地域でのつながりの中で心豊かな生活を送ることができる環境整備を進めます。

東日本大震災で明らかになったように、災害時には、性別による固定的な役割分担がさらに強化され、育児や介護などの家庭的責任が女性に集中することや、防災（復興）対策に女性の視点が入らず配慮が足りないなどの問題が起こっており、防災や復興に関する意思決定の段階から女性の参画が必要であることがわかりました。災害時や復興段階における女性をめぐる諸問題に対応するため、男女共同参画の視点を取り入れた防災（復興）対策が求められています。

また、地方から東京圏への若年女性流出は、本市の地域社会を維持するうえで大きな懸念材料となっています。若年女性の市外流出の抑制に向け、男女格差の無い若年女性も住みやすい地域づくりを進めるとともに、企業誘致等による雇用創出、起業支援に取り組みます。また、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み、地方移住への関心が高まっていることから、本市の魅力を市外へ広く発信するとともに、移住体験の提供、住まい等の支援をすることで若年女性の移住を促進します。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
(8) 地域活動における男女共同参画の促進		
①	性別による固定的な役割分担意識の解消や社会慣行の見直しを図り、男女共同参画についての理解が深まるように講演会や講座等を開催します。	地域振興課
②	地域における自主的な活動の中心的な役割を担う女性を養成するための機会を拡大します。	地域振興課 社会教育文化課
③	男女共同参画に関する図書や資料等（ビデオ、DVD等）を充実し、情報提供を行います。	地域振興課
④	地域活動に誰もが参加しやすい体制を整えるために、一	子育て支援課

	時預かり事業やファミリー・サポート・センター※事業に関する情報提供を行います。	
	⑤ 市民の男女共同参画に関する自主的な事業を支援します。	地域振興課
	⑥ 地域の課題解決に向けて、地域づくりへの地域住民の積極的な参画を促進するとともに、市民主体の地域づくり活動を支援します。	地域振興課 社会教育文化課
(9) 防災における男女共同参画の推進		
	① 防災分野での性別による固定的な役割分担意識を見直すとともに、防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画を推進します。	防災危機管理課
	② 災害時における男女のニーズの違いや性的少数者※に配慮した支援を行います。	防災危機管理課
新規	③ 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、自主防災組織等の活動において、女性リーダーの育成に努めます。	防災危機管理課
新規	④ 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、地域防災への女性参画を促進します。	防災危機管理課
(10) 若年女性の定着・回帰に向けた取組促進 重点施策③		
再掲	① 性別による固定的な役割分担意識の解消や社会慣行の見直しを図り、男女共同参画についての理解が深まるように講演会や講座等を開催します。	地域振興課
新規	② 関係機関と連携しながら起業家の育成に努めるとともに、企業の誘致により、多様な業種・職種の雇用を創出します。	商工課
新規	③ サテライトオフィス※誘致やコワーキングスペース※を活用した取組を推進します。	商工課
新規	④ 移住・定住のイベント等により多様な仕事や暮らし、本市の魅力を発信します。	地域振興課
新規	⑤ 市内若者の活躍や米沢暮らしの魅力を様々な手法により市外へ発信するとともに、首都圏で行われるUIJターンフェア等において、相談機能の強化を図ります。	地域振興課
新規	⑥ 移住体験事業や、移住者交流会のほか、食や住居等の支援を通じ、移住希望者に対する支援を行います。	地域振興課

※ファミリー・サポート・センター：育児の援助を行いたい会員と育児の援助を受けたい会員で構成される会員組織で、その会員相互により育児の援助活動を行うもの。

※性的少数者：性自認（自分の性をどうとらえるか）や性的指向に関しての少数者、先天的に身体上の性別が不明瞭である人などの総称。性的少数者ともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障がい者など。（参照：LGBTQ）

※サテライトオフィス：企業や団体の本社・本拠から離れた場所に設置されたワークスペースのこと。

※コワーキングスペース：従来のレンタルオフィスと異なり、専用の個室スペースではなく共有型のオープンスペースにて仕事をするスタイルのオフィススペース。さまざまな年齢、職種、所属の人たちが空間を共有しながら仕事を行うスペースのこと。

《女性活躍推進法の推進計画》

基本方針5「雇用における男女共同参画を推進します」、6「女性の職業生活における活躍を推進します」、7「ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）に配慮した環境づくりを推進します」を「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」と位置付け、職業生活を営む、又は営もうとする女性の職業生活における活躍を推進します。

※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指す。平成19年に、政府、地方公共団体、経済界、労働界の合意により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、現在、官民を挙げて様々な取組が進められている。

◆ 基本方針5 雇用等における男女共同参画を推進します

令和元年6月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境の整備が進んでいますが、雇用、昇任・昇格や賃金、さらには教育訓練の機会など、男女間の格差は依然として残っています。男女共に、その能力を十分発揮できる労働環境づくりのため、制度の定着を図る必要があります。

農林業や商工業等の自営業に従事する女性は、生産や経営の重要な担い手になっていますが、労働時間や報酬などが明確になっていないことや、経営方針などの決定は男性が中心になっているなどの現状にあります。これらに従事する女性の就業環境の改善を促進するとともに、女性の更なる参画促進を支援することが重要です。

セクシュアル・ハラスメント※、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、労働環境におけるハラスメントは、就業環境を悪化させるだけでなく、人権を侵害する社会的な問題となっています。各種ハラスメントは人権侵害であるとの認識に立ち、防止におけた啓発活動や対策の一層の促進が必要です。

※セクシュアル・ハラスメント：相手の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって、仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること。

※マタニティ・ハラスメント：妊娠、出産・育児休業等を理由に不利益な取り扱いを行うこと。

※パワー・ハラスメント：同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる行為。

※モラル・ハラスメント：言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気を悪くさせること。パワハラと同様に、うつ病などのメンタルヘルスの不調の原因となることもある。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
(11) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保		
①	事業所等に対して「男女雇用機会均等法」、「女性活躍推進法」等関係法の周知のための広報・啓発を行います。	商工課
②	事業所等に対して女性労働者の母性保護と母性健康管理についての周知・啓発を行います。	商工課

(12) 農林業・商工業等の自営業に従事する女性の就業環境の改善	
① 男性と女性、お互いが経営のパートナーであるとの認識の浸透を図るための意識啓発を行います。	農政課 商工課
② 家族農業経営の就業環境改善と農業従事者の意欲や能力が十分発揮できるように家族経営協定 [*] の普及・PRを行います。	農政課 農業委員会
(13) ハラスメント防止対策の促進	
① 事業所等に対して各種ハラスメント防止のための広報・啓発を行います。	商工課

^{*}家族経営協定：農業経営を発展させていくため、家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、働きがいや将来の展望を持って農業に取り組むための話し合いを行い、農業経営や生活面について取り決めを行うこと。

◆ 基本方針6 女性の職業生活における活躍を促進します

出産・育児等で離職する女性の割合は低下しているものの、一旦離職した女性が再就職を目指す際のサポートが必要です。また、新型コロナウイルス感染症による雇用情勢は改善傾向にあるものの、女性の割合が高い非正規雇用労働者の就労支援を継続することに加え、非正規雇用から正規雇用への転換を希望する方の正規雇用化を支援するなど、様々な就業形態で働く方々の労働条件を向上させ、安心して働くことのできる労働環境の整備を促進します。

創業をはじめ、在宅ワーク等多様な働き方を求める意欲のある人がいつでも働くことができるよう、女性の様々なライフスタイルにあった就業機会の拡大を図るとともに、女性が様々な分野に参画し、能力を発揮するために、デジタルスキル等の新しい知識や技術を身につけられるよう職業能力の向上や支援及び雇用環境の整備に努めます。

市の女性職員の能力が十分に発揮されるよう、将来の幹部職員登用も展望しながら活躍の場を広げるなど、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体制整備を推進し、女性職員の積極的な登用を行います。また、企業等においても、女性が活躍できる環境整備が進むよう、女性の活躍推進に向けた取組を促進します。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
(14) 女性の就業・再就業・正規雇用化支援		
	① パートタイム労働法、労働者派遣法、家内労働法、最低賃金法等の法的権利に関する啓発を行います。	商工課
	② 結婚・育児・介護等で仕事を一時中断した後再就職を希望する人に対して、セミナーや講座等の情報提供を行います。	商工課
新規	③ 非正規雇用から正規雇用への転換を希望する方の正規雇用化に向けて、関係機関と連携し、企業への普及・啓発を行います。	商工課

(15) 女性の多様な働き方の実現に向けた支援		
新規	① 県などの関係機関と連携し、創業を志す女性に対して情報提供・相談等の支援を行います。	商工課
	② デジタルスキル習得を含め、女性のキャリアアップのための講座等を周知し、女性の就労を促進します。	商工課
	③ 希望する仕事に就くために必要な資格や技術の取得に向けた訓練制度・セミナー等の情報収集を行い、情報提供と相談体制を充実します。	地域振興課 商工課
	④ 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、一層の活躍を促進します。	商工課
	⑤ テレワーク等の多様で柔軟な働き方について周知・啓発を行い、女性が活躍できる環境整備を促進します。	商工課
(16) 女性の登用促進（市・企業等）		
再掲	① 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、女性職員の活躍推進に向けた体制を整備します。	総務課
	② 各種研修等により市の女性職員の能力の向上を目指すとともに、登用を推進します。（再掲）	総務課
再掲	③ 女性の登用を積極的に推進している事業所等の取組を広報・啓発するなど、事業所や各種団体等における男女共同参画意識の高揚を図ります。（再掲）	商工課

※ 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たりする際に、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。

◆ 基本方針7 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進します

多様で柔軟な働き方を目指す「働き方改革」が進む中、仕事と家庭・地域生活の両立を可能にするバランスのとれたライフスタイルへの転換を図るための支援が求められています。働き方を見直し、仕事と生活の調和を図ることができる労働環境づくりを推進していきます。企業や各種団体等への啓発を行うとともに、事業主としての本市が率先してワーク・ライフ・バランス※に取り組みます。

令和3年6月には、育児・介護休業法が改正されるなど、男女共に仕事と育児・介護を両立できる体制の整備が進められる中、家族を構成する男女が、共に家庭生活の責任と役割を分かち合う意識を高め、互いに協力し合い、互いを対等なパートナーとして尊重することが求められます。男性も家事・育児・介護への参画を推進し、家庭における男女共同参画を推進します。

また、男女共に子育てや介護を担う中で、誰もが安心して仕事と育児や介護を両立できる環境を整備することも重要です。保育サービスや地域における子育て支援、介護支援を充実させ、子育てや介護がしやすい環境づくりに努めます。

※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指す。平成19年に、政府、地方公共団体、経済界、労働界の合意により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、現在、官民を挙げて様々な取組が進められている。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
(17) 仕事と生活の調和を図るための環境づくり		
新規	① 男女が共に仕事と生活の調和の取れた働き方ができるよう、事業主や従業員双方に働き方の見直しを行うための啓発を行います。	地域振興課 商工課
	② 労働時間短縮のための啓発を行います。	商工課
	③ 育児・介護休業制度の周知を図り、取得促進のための啓発を行います。	総務課 商工課
	④ イクボス [※] 制度の広報・周知を行います。	総務課・地域振興課
	⑤ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度、認定マーク（くるみん）の広報・周知を行います。	商工課
	⑥ 企業における働き方改革を進めるため、先導的な取組を進めている企業の成功モデルを紹介します。	商工課
	⑦ 市自らが率先して、職員のワーク・ライフ・バランス [※] に取り組みます。	総務課 全課
(18) 男性の積極的な家事・育児・介護への参加の促進 重点施策④		
新規	① 家庭における性別による固定的な役割分担意識の解消を図るために、市の広報やホームページ等での広報・啓発や講演会・講座等の開催を推進します。	地域振興課 社会教育文化課
	② 家事、育児、介護等をテーマにした男性を対象とする講座を開催し、生活技術の習得のための支援を行うとともに、家事等への参画を促進します。	地域振興課 高齢福祉課 健康課 社会教育文化課
	③ 市男性職員の育児休業や、父親の育児参加のための休暇取得を推進します。	総務課
(19) 子育てや介護しやすい環境づくり		
	① ファミリー・サポート・センター [※] や地域子育て支援センター [※] の利用促進を図り、安心して子育てできる環境づくりを推進します。	子育て支援課
	② 特定教育・保育施設 [※] における乳児保育や延長保育、病児保育など、多様な就労形態に対応した保育サービスを確保します。	子育て支援課
	③ 仕事と子育ての両立支援ができるよう放課後児童クラブ（学童クラブ）の充実を図ります。	子育て支援課
	④ 介護サービスの充実を図ります。	高齢福祉課
	⑤ 介護に関する相談体制を強化します。	高齢福祉課

- ※ファミリー・サポート・センター：育児の援助を行いたい会員と育児の援助を受けたい会員で構成される会員組織で、その会員相互により育児の援助活動を行うもの。
- ※イクボス：職場で働く部下・従業員の育児・介護・地域活動への参加に理解のある経営者や上司のこと。仕事と生活の調和を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司を指す。
- ※ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指す。平成19年に、政府、地方公共団体、経済界、労働界の合意により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、現在、官民を挙げて様々な取組が進められている。
- ※地域子育て支援センター：就学前の子どもと保護者が一緒に遊べる場、保護者間の情報交換の場、育児についての相談の場として設置される地域の育児支援を目的とする施設のこと。
- ※特定教育・保育施設：市町村長が施設型給付費の支給を受ける施設として確認した教育・保育施設（認定こども園・保育所・小規模保育事業所等）



基本目標Ⅲ 男女が互いに支え合い安心して暮らせるまちづくり

男女が互いに支え合いが安心して暮らせるまちを目指すためには、配偶者等からの暴力(DV[※])、セクシュアル・ハラスメント[※]、性犯罪などのあらゆる暴力を根絶するとともに、国籍や年齢、性の違い、障がいの有無などにかかわらず、すべての人権が尊重され、多様性を認め合うことが重要です。

また、価値観やライフスタイルが多様化している中、家族の形態も変わってきています。男女が安心して子どもを産み育てることができる子育て支援体制の充実と環境の整備が求められています。

さらに、人生100年時代を迎え、生涯を通じて健康で豊かな生活を送ることができるよう、心身及び健康についての正確な知識・情報の提供、生活習慣病予防や各種検診の受診を推進するとともに、家庭において女性が担うことが多い介護を、社会全体で支えていけるよう、介護体制の充実を図ることが必要です。

経済の低迷に伴う雇用就業を巡る環境の変化やグローバル化、ひとり親世帯の増加等が進む中で、貧困や地域での孤立など、生活上の様々な困難を抱えている人が増えています。特に高齢者、障がい者、外国人、性的少数者[※]と呼ばれる人などは日々の生活に不安や困難を抱えやすいため、その対応が必要です。様々な人ができる限り自立して暮らすことができるまちづくりを進め、すべての人にとって暮らしやすいまちづくりを目指します。

※DV：ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)一般的には、「配偶者や恋人など親密な関係にある又はあった人から加えられる暴力」をいう。

※セクシュアル・ハラスメント：相手の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって、仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること。

※性的少数者：性自認(自分の性をどうとらえるか)や性的指向に関する少数者、先天的に身体上の性別が不明瞭である人などの総称。性的少数者ともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障がい者など。(参照：LGBTQ)

< 成果指標 >

No	成果指標名	現状値		目標値		担当課
1	子宮頸がん検診受診率	R3	25.4%	R7	50%	健康課
2	乳がん検診受診率	R3	23.3%	R7	50%	健康課
3	「パートナーシップ制度 [※] 」の認知度 (職員及び市民)	R4	52% (市職員) - (市民)	R8	100% (市職員) 70% (市民)	地域振興課

※パートナーシップ制度：自治体が性的少数者に対して、独自に定める制度で、自治体によって内容は異なる。一方又は双方が性的少数者である二人が互いに人生のパートナーとして、相互に協力し合うことを約した関係(パートナーシップ)である旨の宣誓書を提出し、自治体が受領証及び受領カードを交付するというものが多い。

《DV※防止法の基本計画》

基本方針8「女性等に対するあらゆる暴力の根絶」を「DV※防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」と位置付け、DV※等を防止し、根絶するための取組を推進します。

◆ 基本方針8 女性等に対するあらゆる暴力の根絶

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う外出自粛や休業等の影響により、DV※件数の増加、性被害・性暴力等、ジェンダーに起因する諸課題が一層顕著になっています。その被害の多くは、夫婦喧嘩や家庭内の問題といったプライバシーに関わるものとして見過ごされたり、自分でDV※と認識していないことなどもあり、潜在化する傾向にあります。また、近年は、高校生や大学生などの若年層における「デートDV※」の被害が問題となっており、若年層への防止教育が求められています。

被害者は、女性に限らず男性の場合もありますし、高齢者、障がい者等であるケースもあります。DV※が起きている家庭では子どもに対する暴力が同時に行われている場合があり、DV※は児童虐待と密接な関連があると言われています。すべての人がお互いを一人の人間として尊重し、思いやることのできる社会の形成に向けた取組が必要です。一人ひとりの人権意識を高め、あらゆる暴力を未然に防止する啓発活動を行います。

DV※等の被害者の早期発見のためには、相談しやすい環境の整備や相談窓口の周知が重要です。また、被害の多様化や被害者が抱えている問題の複雑化に対応し、被害者に寄り添った切れ目のない支援を充実するための体制を整えていくことが急務です。

※DV：ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)一般的には、「配偶者や恋人など親密な関係にある又はあった人から加えられる暴力」をいう。

※デートDV：交際相手に対する体、言葉、態度による暴力のこと。暴力の種類として、身体的暴力、精神的暴力、行動の制限、性的暴力、経済的暴力などがある。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
	(20) 女性等に対する暴力防止の啓発の強化	
	① 関係機関、女性団体等と連携して、あらゆる世代の人に対してDV※防止について、より効果的な啓発を実施します。	地域振興課 子ども家庭課
	② 虐待の防止について、普及啓発を強化します。	社会福祉課 高齢福祉課 子ども家庭課
	③ 若年層に向けたデートDV※等の啓発講座を行います。	地域振興課
再掲	④ かけがえのない生命や人権を尊重する教育を充実します。(再掲)	学校教育課

(21) DV[※]等根絶のための相談機能・支援体制の充実

	① DV [※] 等に関する相談窓口の周知を図るとともに、相談者にスムーズに対応できるよう市役所内の連携を強化します。	地域振興課 市民課 社会福祉課 高齢福祉課 子ども家庭課
	② 相談担当職員の資質向上を図るため、研修機会等を確保します。	地域振興課 子ども家庭課
	③ 被害者の安全を確保しつつ、適切な対応が行えるよう関係機関等と連携し支援体制を整備します。	市民課 社会福祉課 高齢福祉課 子ども家庭課
新規	④ DV [※] 被害者の市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します。	建築住宅課
新規	⑤ 緊急に保護が必要な場合には、関係機関との緊密な連携のもと、シェルターへの入所手続きを速やかに行い、被害者の安全を確保します。また、継続して自立支援を行います。	子ども家庭課
新規	⑥ DV [※] 、性犯罪・性暴力の防止・被害者支援のため、以下の相談窓口を周知します。 ・「DV [※] 相談ナビ」短縮ダイヤル「#8008（はれれば）」 ・「DV [※] 相談+（プラス）」0120-279-889」 ・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 全国共通短縮ダイヤル「#8891（はやくワンストップ）」 ・「性犯罪被害相談電話」短縮ダイヤル「#8103（通称：ハートさん）」 ・性暴力に関するSNS相談窓口「Cure Time」	地域振興課 子ども家庭課 学校教育課

※DV：ドメスティック・バイオレンス(domestic violence)一般的には、「配偶者や恋人など親密な関係にある又はあった人から加えられる暴力」をいう。

◆ 基本方針9 支えあい自立し暮らすための社会環境づくりを推進します

核家族化や地域関係の希薄化、家庭環境の多様化・複雑化が進むことにより、子育てへの不安や孤立感を抱える家庭も少なくないことから、社会全体で子育てに対する支援を行う体制を作り、子どもを安心して産み育てられる環境の整備を促進していくことが重要です。

また、高齢者や障がい者が住み慣れた地域の中で自分らしく暮らすことができる社会を実現するために、生きがいづくりや社会参画を推進するとともに、包括的な支援体制づくりを推進していくことが必要です。さらには、高齢社会の到来に伴い、介護はますます重要な問題になることから、介護を社会全体の問題と捉え、負担の軽減が

図られるよう介護体制の充実に努める必要があります。

一人暮らしの高齢者やひとり親家庭、障がい者や外国人など、生活上様々な困難を抱えている人が、地域社会で安心して暮らすことができるよう、生活全般に関しての支援体制を整備することが必要です。また、多様性を認め合う社会の実現を目指し、性的少数者※への支援を行うとともに、市民が性的指向や性自認に関する正しい理解と認識を深めるための啓発を行うことも必要です。

高齢者や障がい者、外国人にとって暮らしやすいまちは、すべての人が暮らしやすいまちです。誰もが住み慣れた地域で安全で快適な社会生活を送ることができるよう、ハード面、ソフト面を含めた社会全体のバリアフリー※化やユニバーサルデザイン※の普及に取り組む必要があります。

※性的少数者：性自認（自分の性をどうとらえるか）や性的指向に関しての少数者、先天的に身体上の性別が不明瞭である人などの総称。性的少数者ともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障がい者など。（参照：LGBTQ）

※バリアフリー：建築設計において、段差や仕切りをなくすなど障がい者や高齢者に配慮をすること。障がい者などの社会参加を困難にしている社会的、制度的、心理的なすべての障壁の除去という、より広い意味でも用いられる。

※ユニバーサルデザイン：バリアフリーの考え方を発展させたもので、障がいの有無、年齢、性別、国籍、人種などにかかわらず、誰もが使いやすく、また、気持ちよく使えるようあらかじめ設計する考え方のこと。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
(22) 子育て支援体制の充実と子育て環境の整備促進		
再掲	① ファミリー・サポート・センター※や地域子育て支援センター※の利用促進を図り、安心して子育てできる環境づくりを推進します。（再掲）	子育て支援課
再掲	② 特定教育・保育施設※における乳児保育や延長保育、病児保育など、多様な就労形態に対応した保育サービスを確保します。（再掲）	子育て支援課
再掲	③ 仕事と子育ての両立支援ができるよう放課後児童クラブ（学童クラブ）の充実を図ります。（再掲）	子育て支援課
	④ 子育てボランティアの育成を推進します。	子育て支援課
	⑤ 子育て短期支援事業※（ショートステイ）について周知を図ります。	子ども家庭課
	⑥ 公共施設内の育児支援機能を充実します。	各施設担当課
(23) 高齢者及び障がい者の社会活動への参加促進と介護体制の充実		
	① 高齢者の生きがいづくりと社会参加を支援します。	高齢福祉課
	② 障がいに応じたサービスや地域社会における共生に向けた支援について相談体制を強化します。	社会福祉課
	③ ケアマネジャー※や介護サービス事業者が提供するサービスの質の向上を推進します。	高齢福祉課
再掲	④ 介護に関する相談体制を強化します。（再掲）	高齢福祉課
新規	⑤ 成年後見制度の利用を促進するため、置賜成年後見セン	高齢福祉課

	ターと連携を図り、制度の周知啓発や権利擁護支援の体制整備を進めます。	
(24) 生活上の様々な困難を抱える人への支援		
再掲	① 地域包括支援センター※の機能を充実します。	高齢福祉課
	② 障がいに応じたサービスや地域社会における共生に向けた支援について相談体制を強化します。(再掲)	社会福祉課
	③ 障がい児支援のため、関係機関等による支援体制を構築します。	社会福祉課 子育て支援課
	④ 母子・父子自立支援員、家庭児童相談員による相談体制を強化します。	子ども家庭課
新規	⑤ ひとり親家庭に対して、医療給付や、ひとり親ヘルパーによる家事・育児支援を行います。	子育て支援課 子ども家庭課
	⑥ ひとり親家庭の市営住宅への入居に際し、入居条件等の優遇措置を実施します。	建築住宅課
	⑦ 関係団体(米沢市国際交流協会等)と連携し、日本語教室やサポート講座等の開催により、日本語や日本文化の学習機会を提供するとともに、外国語による生活相談の窓口を設置し、外国人の生活の支援を行います。	秘書広報課
	⑧ L G B T Q※など多様な性のあり方についての理解を促進し、性的少数者※への支援のあり方を検討します。	地域振興課 学校教育課
新規	⑨ パートナーシップ制度※の導入に向けて広く市民の理解を得るために、「ジェンダー平等※」への意識啓発活動の一環として制度の考え方などを広く啓発します。	地域振興課
(25) 地域社会における共生を支える社会環境の整備		
	① 公共施設、公共空間、公共交通機関のバリアフリー※化を推進します。	各施設担当課
	② 高齢者や障がい者に配慮した計画的な市営住宅の改修を行います。	建築住宅課
	③ 市街地における高齢者向け優良賃貸住宅の利用を促進します。	建築住宅課
	④ 多言語生活ガイドブック等の発行や、案内の多言語表記を拡充します。	秘書広報課 全課

※ファミリー・サポート・センター：育児の援助を行いたい会員と育児の援助を受けたい会員で構成される会員組織で、その会員相互により育児の援助活動を行うもの。

※地域子育て支援センター：就学前の子どもと保護者が一緒に遊べる場、保護者間の情報交換の場、育児についての相談の場として設置される地域の育児支援を目的とする施設のこと。

※特定教育・保育施設：市町村長が施設型給付費の支給を受ける施設として確認した教育・保育施設(認定こども園・保育所・小規模保育事業所等)

※子育て短期支援事業(ショートステイ)：保護者の病気や出産、家族の看護、冠婚葬祭、事故、出張等で、数日間にわたって子どもの保育ができないとき、宿泊を含めて子どもを預かる事業。

※ケアマネジャー(介護支援専門員)：介護保険の要介護認定で要支援・要介護と認定された人などが、適切なサービスを受け、自立した日常生活を送れるように、ケアプランを作成したり、市町村・居宅サービス事業者・介護保険施設との間で連絡調整を行う人のこと。

※地域包括支援センター：高齢者が住みなれた地域で生活していくために、様々な社会資源を利用して、その人に必要な支援を行い、総合的に支えていくための機関で介護予防ケアプラン作成のほか、高齢者のための相談業務などを行っている。本市では、現在5か所設置しており、東・西・南・北・中部の5地域に区割りしている。

※L G B T Q：L(レズビアン)女性同性愛者、G(ゲイ)男性同性愛者、B(バイセクシュアル)両性愛者、T(トラ

ンスジェンダー)性同一性障がい、Q(クエスチョニング)自分自身のセクシュアリティを決められない、分からない、または決めない人などの頭文字で、性的少数者を表す総称の一つ。

※性的少数者：性自認(自分の性をどうとらえるか)や性的指向に関する少数者、先天的に身体上の性別が不明瞭である人などの総称。性的少数者ともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障がい者など。(参照：LGBTQ)

※パートナーシップ制度：自治体が性的少数者に対して、独自に定める制度で、自治体によって内容は異なる。一方又は双方が性的少数者である二人が互いに人生のパートナーとして、相互に協力し合うことを約した関係(パートナーシップ)である旨の宣誓書を提出し、自治体が発給証及び受領カードを交付するというものが多い。

※ジェンダー平等：ジェンダー(社会的性差)にかかわらず社会全体の様々な状況において個人が平等な状態にあること。

※バリアフリー：建築設計において、段差や仕切りをなくすなど障がい者や高齢者に配慮をすること。障がい者などの社会参加を困難にしている社会的、制度的、心理的なすべての障壁の除去という、より広い意味でも用いられる。

◆ 基本方針 10 男女が生涯を通じて健やかに暮らすための健康づくりを推進します

母性が尊重される社会の形成には、男女がそれぞれの身体の特徴を理解するとともに、性や妊娠・出産に関して、女性が自らの意思で選択し健やかに生きられるよう、特に若い世代に対して正しい知識の普及啓発を行うことが必要です。

また、本市では、市民の誰もが健康で明るく元気に生活することができる健康長寿のまちを目指しています。高齢社会の到来に伴い、幼年期から高齢期まで誰もがライフステージに合わせた健康を保持・増進できるよう、女性ならではの健康課題にも対応するとともに、からだところろの健康、運動や休養の促進、高齢者の健康づくり等の取組を推進します。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
	(26) 母性保護・母子保健の充実	
	① 母性保護の重要性と正しい知識の啓発を行います。	健康課 学校教育課
	② 妊娠・出産期と乳幼児の母子保健体制を充実します。	健康課
	③ 不妊治療に関する相談や助成、情報提供などの支援を行います。	健康課
	(27) 生涯にわたる健康づくりの推進	
新規	① 学校教育や社会教育における性教育などにより、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ [※] の意識啓発を行います。	社会教育文化課 学校教育課
	② 市民向け特定健診及び女性向けの子宮頸がん検診・乳がん検診受診率向上に向けた普及啓発を実施します。	健康課
	③ 自己健康管理の意識を持ち、健康の保持・増進に対する意識の啓発を行います。	健康課
	④ 規則正しい食生活の実践や生活習慣病の予防と改善を図り、健康な身体づくりを推進します。	健康課
	⑤ 心の健康づくりをめざし、保健・医療・福祉・教育の総合的施策の展開に努めます。	健康課 高齢福祉課 学校教育課

⑥ 女性特有の健康上の問題や女性に多く見られる疾病について情報提供を行い、相談体制を充実します。	健康課
⑦ 性感染症・エイズ・薬物に対する情報提供と知識の啓発を行います。	健康課 学校教育課
⑧ 関係機関との連携により健康・体力づくりを推進します。	健康課 スポーツ課
⑨ 高齢者の健康づくりのためのスポーツ活動への参加を促進します。	高齢福祉課 スポーツ課
⑩ 高齢者が要介護状態等にならないよう介護予防やフレイル※予防を推進します。	高齢福祉課

※リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：1994年カイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。女性のからだや性の問題を「健康と人権」という観点からとらえ、女性が自分の健康や生活状況を見つめ、子どもの人数や出産の時期、思春期や更年期における健康上の問題など、生涯にわたって自分のからだについて主体的に選択し、自己決定する権利を保障しようという考え方。

※フレイル：「加齢に伴う予備能力低下のため、ストレスに対する回復力が低下した状態」を表す「frailty」の日本語訳として日本老年医学会が提唱した用語。要介護状態に至る前段階として位置付けられるが、身体的脆弱性のみならず精神心理的脆弱性や社会的脆弱性などの多面的な問題を抱えやすく、自立障害や死亡を含む健康障害を招きやすいハイリスク状態を意味する。

基本目標Ⅳ 男女共同参画を推進する体制づくり

男女共同参画社会基本法には、国、地方公共団体そして国民の責務が定められています。男女共同参画を推進していくためには、それぞれが取り組むとともに、互いの協力・連携が重要です。

推進体制を充実し、計画の実効性を高め、総合的かつ計画的に取組を進めていきます。

<成果指標>

No	成果指標名	現状値		目標値		担当課
1	市職員の男女共同参画啓発講座受講者数	R3	26人	R8	全員 (R4~R8 通算)	地域振興課 総務課
2 再掲	市民向け男女共同参画啓発講座等(注)の実施数	R3	11件	R8	15件	地域振興課
3 再掲	市民向け男女共同参画啓発講座等(注)の参加人数	R3	115人	R8	225人	地域振興課

(注) 本市が主催、共催、後援する講座等

◆ 基本方針 11 男女共同参画を推進するための体制の充実を図ります

男女共同参画社会の実現のための施策はさまざまな分野にわたります。本市の推進体制を充実し、国・県等と連携しながら着実に計画を推進していきます。市職員自らも、男女共同参画について意識啓発し、適正な認識を持つことで、あらゆる取組に男女共同参画意識が反映されるようになります。市民や団体の活動に市職員が積極的に参画し、一丸となって男女共同参画を推進します。

計画の推進には市民・地域団体・事業所等の理解・協力が必要です。市民等の意見を施策に反映し、十分な連携を図りながら計画に取り組みます。

市内で活動する女性団体等のネットワークを活かし、協働して事業に取り組み具体的活動の場を確保することで、男女共同参画の取組を市民に身近なものとして捉えてもらうようにします。また、大学と連携することにより、より高度な研修等の機会を提供できるようになります。幅広く連携することで、協働で男女共同参画を推進します。

主な施策		
	具体的な取組	担当課
(28) 推進体制の整備		
①	市長を本部長とした米沢市男女共同参画推進本部による計画の進行管理を行います。	地域振興課
②	国・県や近隣市町との情報の交換等、協力・連携を図り	地域振興課

	ます。	
	③ 市職員の男女共同参画についての意識を啓発すると共に、市民や団体等の活動に積極的に参画していきます。	地域振興課
(29) 市民・地域団体・事業所・大学等との連携		
	① 市民から成る米沢市男女共同参画推進委員会にこの計画の進捗状況を定期的に報告するとともに、施策の推進に関する提言をしてもらいます。	地域振興課
	② 市民・地域団体・事業所等に対して男女共同参画の趣旨が正しく理解されるよう、意識の啓発や計画の普及を行います。	地域振興課
	③ 女性団体等のネットワークを活かし、協働で活動を展開し、市民が身近に感じる活動の場を広めます。	地域振興課
	④ 大学と相互に情報交換を行い、協働で施策を推進します。	地域振興課

○使用している用語について

	用 語	解 説
ア 行	アジェンダ	「予定表」 日本語でこの語が用いられる場合の多くは、国際的に取り組むべき「検討課題」や、政府や官公庁などで公式に実施すべき「行動計画」などを指す。
	アンコンシャス・バイアス	自分自身が気づいていない偏った見方や考え方のこと。「男性は理系、女性は文系」「子育ては女性が中心にするものだ」などの決めつけが一例として挙げられる。アンコンシャス・バイアスの存在が、意思決定や評価に影響を与えることが指摘されている。
	イクボス	職場で働く部下・従業員の育児・介護・地域活動への参加に理解のある経営者や上司のこと。仕事と生活の調和を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司を指す。
	LGBTQ (エルジービーティーキュー)	L (レズビアン) 女性同性愛者、G (ゲイ) 男性同性愛者、B (バイセクシュアル) 両性愛者、T (トランスジェンダー) 性同一性障がい、Q (クエスチョニング) 自分自身のセクシュアリティを決められない、分からない、または決めない人などの頭文字で、性的少数者を表す総称の一つ。
	エンパワーメント	「力をつけること」 具体的には、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もった存在になること。
カ 行	家族経営協定	農業経営を発展させていくため、家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、働きがいや将来の展望を持って農業に取り組むための話し合いを行い、農業経営や生活面について取り決めを行うこと。
	キャリア教育	児童生徒が、「働くこと」を理解し、必要な知識や技能を身につけ、主体的に進路を選択する能力や態度を高められるようにする教育。
	ケアマネジャー (介護支援専門員)	介護保険の要介護認定で要支援・要介護と認定された人などが、適切なサービスを受け、自立した日常生活を送れるように、ケアプランを作成したり、市町村・居宅サービス事業者・介護保険施設との間で連絡調整を行う人のこと。
	子育て短期支援事業 (ショートステイ)	保護者の病気や出産、家族の看護、冠婚葬祭、事故、出張等で、数日間にわたって子どもの保育ができないとき、宿泊を含めて子どもを預かる事業。

	コワーキングスペース	従来のレンタルオフィスと異なり、専用の個室スペースではなく共有型のオープンスペースにて仕事をするスタイルのオフィススペース。さまざまな年齢、職種、所属の人たちが空間を共有しながら仕事を行うスペースのこと。
サ 行	サテライトオフィス	企業や団体の本社・本拠から離れた場所に設置されたワーキングスペースのこと。
	産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）	子の出生後 8 週間以内に 4 週間（28 日間）までの間、2 回まで分割して育児休業を取得できる制度。令和 4 年 10 月 1 日から新設された。
	女性人材バンク	市の政策や方針など様々な分野・場面で女性の参画を進めるため、様々な分野での女性人材情報を登録したもの。市の審議会等の委員や、講演会等の講師の候補者リストとして活用する。
	ジェンダーギャップ	男女の違いで生じている格差のこと。
	ジェンダー平等	ジェンダー（社会的性差）にかかわらず社会全体の様々な状況において個人が平等な状態にあること。
	性同一性障がい	生物学的性別と、性別に対する自己意識あるいは自己認知が一致しない状態。
	性的少数者	性自認（自分の性をどうとらえるか）や性的指向に関しての少数者、先天的に身体上の性別が不明瞭である人などの総称。性的マイノリティともいう。
	セクシュアル・ハラスメント（セクシャル・ハラスメント）(sexual harassment)	相手の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって、仕事をするうえで一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること。
タ 行	ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。
	地域子育て支援センター	就学前の子どもと保護者が一緒に遊べる場、保護者間の情報交換の場、育児についての相談の場として設置される地域の育児支援を目的とする施設のこと。
	地域包括支援センター	高齢者が住みなれた地域で生活していくために、様々な社会資源を利用して、その人に必要な支援を行い、総合的に支えていくための機関で介護予防ケアプラン作成のほか、高齢者のための相談業務などを行っている。本市では、現在 5 か所設置しており、東・西・南・北・中部の 5 地域に区割りしている。
	父親の育児参加休暇	妻の産前（6 週間）・産後（1 年）の期間に、育児参加のため父親が 5 日の範囲内で取得できる休暇。令和 4 年 10 月 1 日から、取得可能な期間が、産後 8 週間から産後 1 年に延長された。

	デートDV	交際相手に対する体、言葉、態度による暴力のこと。暴力の種類として、身体的暴力、精神的暴力、行動の制限、性的暴力、経済的暴力などがある。
	特定教育・保育施設	市町村長が施設型給付費の支給を受ける施設として確認した教育・保育施設（認定こども園・保育所・小規模保育事業所等）
	DV（ドメスティック・バイオレンス） (domestic violence)	一般的には、「配偶者や恋人など親密な関係にある又はあった人から加えられる暴力」をいう。
	パートナーシップ制度	自治体が性的少数者に対して、独自に定める制度で、自治体によって内容は異なる。一方又は双方が性的少数者である二人が互いに人生のパートナーとして、相互に協力し合うことを約した関係（パートナーシップ）である旨の宣誓書を提出し、自治体が発行証及び発行カードを交付するというものが多い。
ハ 行	パパ休暇	ママの出産後8週間以内の期間内に、パパが育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくてもパパは育児休業を再取得できる制度。令和3年6月の育児・介護休業法の改正により、出生時育児休業制度に統合されることとなった。
	パパ・ママ育休プラス	両親（パパ・ママ）がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの2ヶ月間が延長される制度
	バリアフリー	建築設計において、段差や仕切りをなくすなど障がい者や高齢者に配慮をすること。障がい者などの社会参加を困難にしている社会的、制度的、心理的なすべての障壁の除去という、より広い意味でも用いられる。
	パワー・ハラスメント	同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。
	ファミリー・サポート・センター	育児の援助を行いたい会員と育児の援助を受けたい会員で構成される会員組織で、その会員相互により育児の援助活動を行うもの。
	フレイル	「加齢に伴う予備能力低下のため、ストレスに対する回復力が低下した状態」を表す「frailty」の日本語訳として日本老年医学会が提唱した用語。要介護状態に至る前段階として位置付けられるが、身体的脆弱性のみならず精神心理的脆弱性や社会的脆弱性などの多面的な問題を抱えやすく、自立障害や死亡を含む健康障害を招きやすいハイリスク状態を意味する。
	マタニティ・ハラスメント	妊娠、出産・育児休業等を理由に不利益な取り扱いを行うこと。
マ		

	モラル・ハラスメント	言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気を悪くさせること。パワハラと同様に、うつ病などのメンタルヘルスの不調の原因となることもある。
ヤ行	ユニバーサルデザイン	バリアフリーの考え方を発展させたもので、障がいの有無、年齢、性別、国籍、人種などにかかわらず、誰もが使いやすく、また、気持ちよく使えるようあらかじめ設計する考え方のこと。
ラ行	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (reproductive health/rights)	1994年カイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。女性のからだや性の問題を「健康と人権」という観点からとらえ、女性が自分の健康や生活状況をみつめ、子どもの人数や出産の時期、思春期や更年期における健康上の問題など、生涯にわたって自分のからだについて主体的に選択し、自己決定する権利を保障しようという考え方。
	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たりする際に、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。
ワ行	ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指す。平成19年に、政府、地方公共団体、経済界、労働界の合意により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、現在、官民を挙げて様々な取組が進められている。