

最上町男女共同参画計画

令和 2 年 3 月

山形県最上町

～ 目 次 ～

第1章 計画の策定にあたって . . . 1～2

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画期間
- 3 計画の位置づけ

第2章 最上町の現状 . . . 3～5

- 1 人口等の状況
- 2 就業の業況
- 3 各分野における女性の割合

第3章 計画の基本理念・目標と施策の展開 . . . 6～8

- 1 基本理念
- 2 基本目標
- 3 施策の基本方向と具体的な取り組み

第4章 計画の推進 . . . 9

- 1 推進体制の整備
- 2 数値目標の設置及び進行管理

資 料 編 . . . 10～12

- ・数値目標
- ・体系図
- ・行動計画

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「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、かつともに責任を担うべき社会」とされています。（男女共同参画基本法第2条）

男性も女性も全ての個人がお互いの人権を尊重し、性別にかかわらず個性や能力を発揮できる男女共同参画社会の実現は、我が国における最重要課題の一つですが、私たちひとりひとりが自分らしく生きるための社会の実現ともいえます。

平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布・施行されました。国では「第4次男女共同参画基本計画（平成27年閣議決定）」、山形県においても「山形県男女共同参画計画（平成28年3月策定）」が策定され、男女共同参画に関する様々な施策を推進しています。この取組みを通し、あらゆる分野における女性の活躍を進め、男女が共に暮らしやすい社会を実現していく気運が高まっています。

最上町においても、男女共同参画に関する問題を解決し、根強く残る固定的性別役割分担意識や急激に進む少子高齢化など社会情勢の変化による課題等への対応が必要となっています。今後、新たな課題への対応を図り、最上町における男女共同参画を一層推進するための指針として「最上町男女共同参画計画」を策定します。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間とします。

3 計画の位置づけ

○男女共同参画社会基本法第14条第3項（平成11年法律第78号）（※）に基づくものであり、本町における男女共同参画社会の形成を推進する施策についての基本的な計画です。

※男女共同参画社会基本法第14条第3項

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を定めるように努めなければならない。

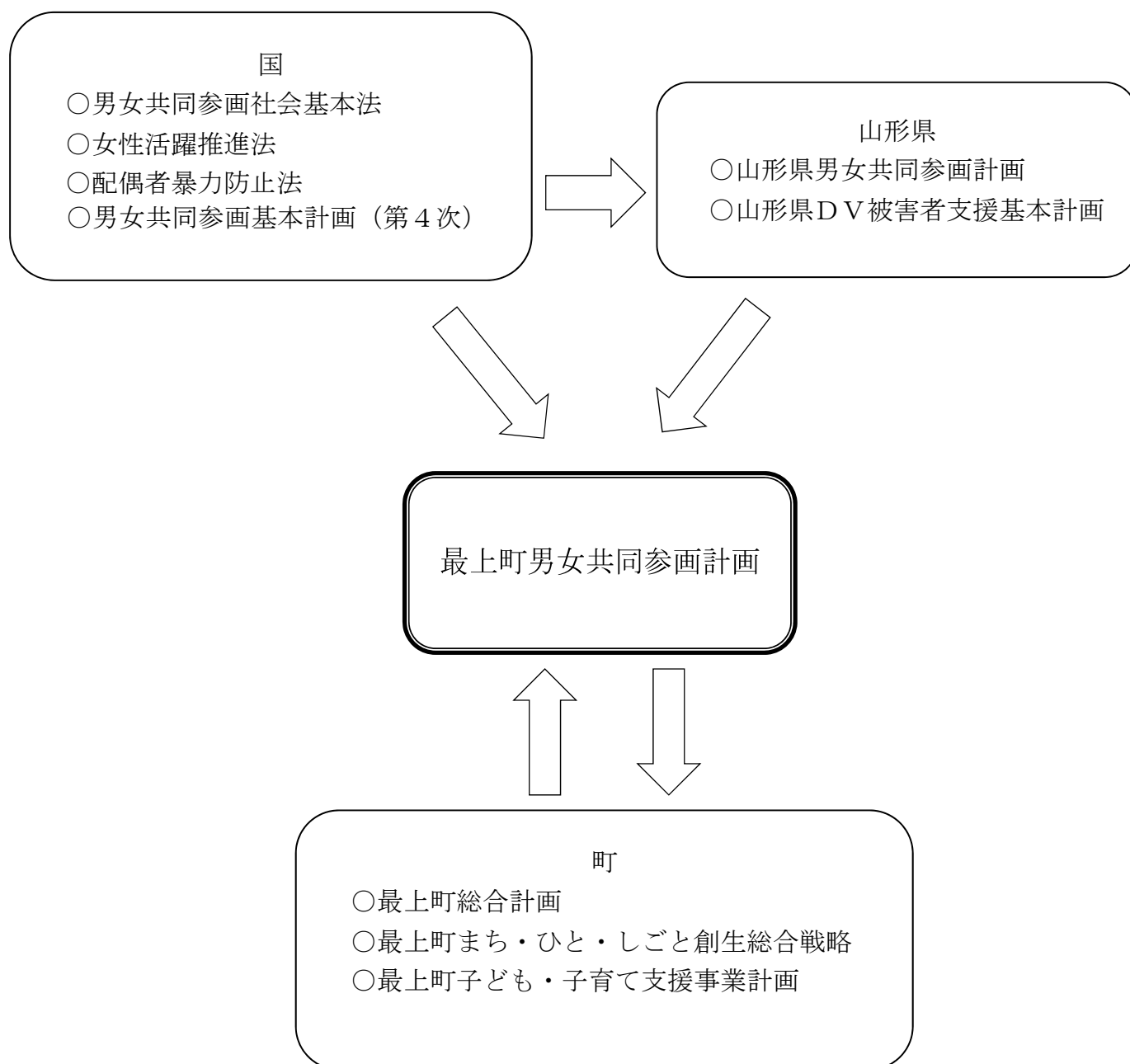
○本計画の一部を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下、「配偶者暴力防止法」という）」第2条第3項に基づく市町村基本計画（※①）、並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」第6条第2項に基づく市町村推進計画（※②）に位置づけるものとします。

※① 配偶者暴力防止法第2条第3項 『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律』抜粋

市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村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的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

※② 女性活躍推進法第6条第2項 『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』抜粋

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。



第2章 最上町の現状

1 人口等の状況

1. 人口・世帯の動き

本町の人口は、平成 27 年の国勢調査において 8,902 人で、平成 22 年の国勢調査から 5 年間で 945 人が減っており（平成 22 年を 100 とした場合 90.4）、人口減少が進行しています。世帯数は微減傾向で推移していますが、1 世帯当たりの世帯人員は、平成 22 年の 3.58 人から平成 27 年では 3.36 人となり、小家族化傾向も進んでいます。

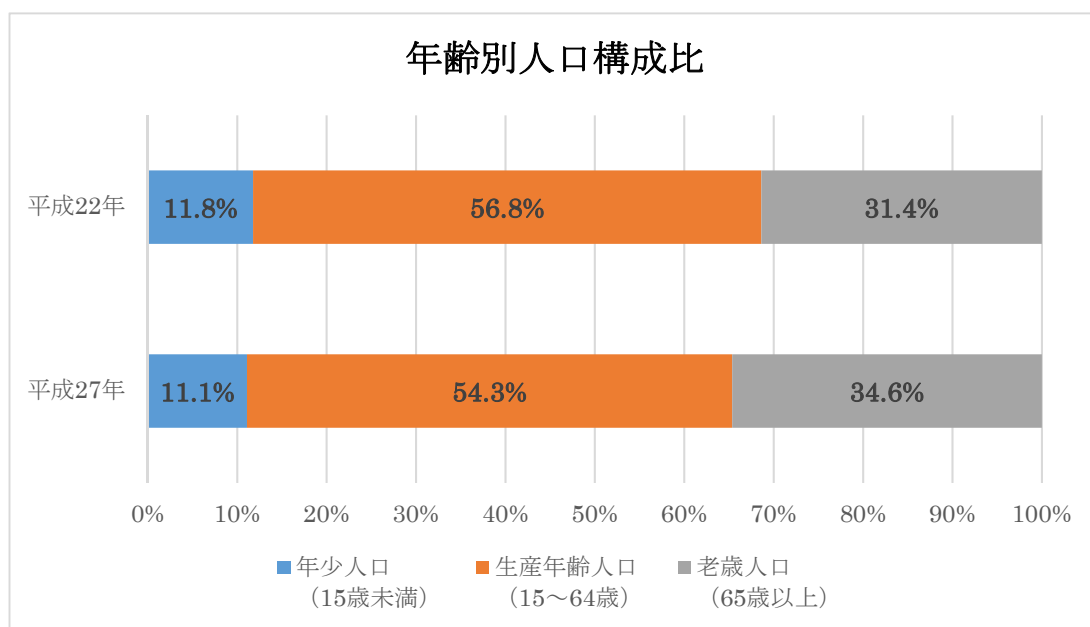
	人口（総数）	人口（男）	人口（女）	一般世帯	1世帯当たりの世帯人員
平成 22 年	9,847	4,756	5,091	2,753	3.58
平成 27 年	8,902	4,299	4,603	2,653	3.36
増減	-945	-457	-488	-100	-0.2

平成 22 年及び平成 27 年国勢調査

2. 年齢別人口構成

本町の 15 歳未満の年少人口比及び 15 歳以上 64 歳以下の生産年齢人口比は平成 22 年と平成 27 年の国勢調査を比較すると減少し、65 歳以上の高齢人口比は増加傾向にあり、総人口に占める割合は 34.6% となっています。

県や全国と比べると年少人口の構成比は低く、高齢化率は高くなっており、少子高齢化が顕著に進んでいます。

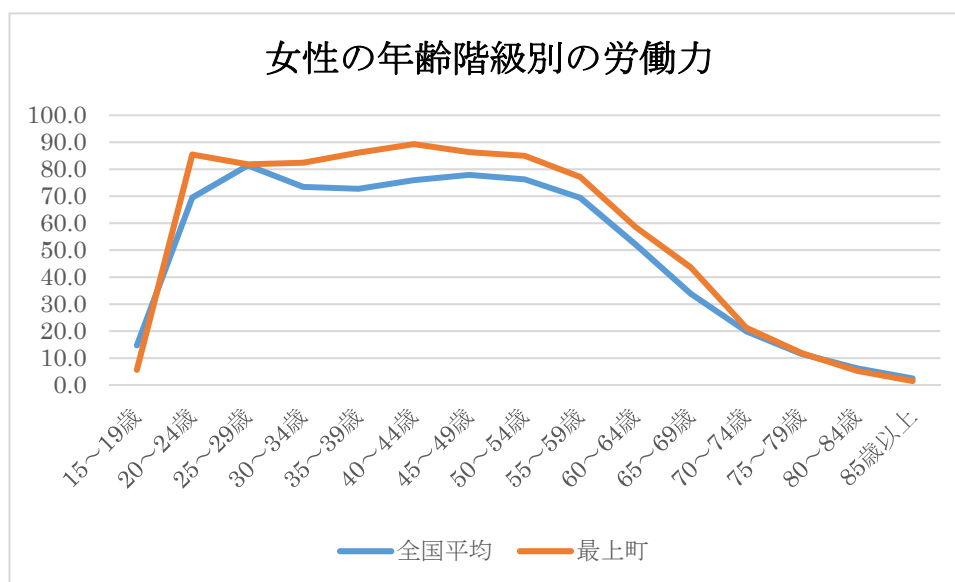


平成 22 年及び平成 27 年国勢調査

2 就業の状況

1. 女性の年齢階級別の労働力

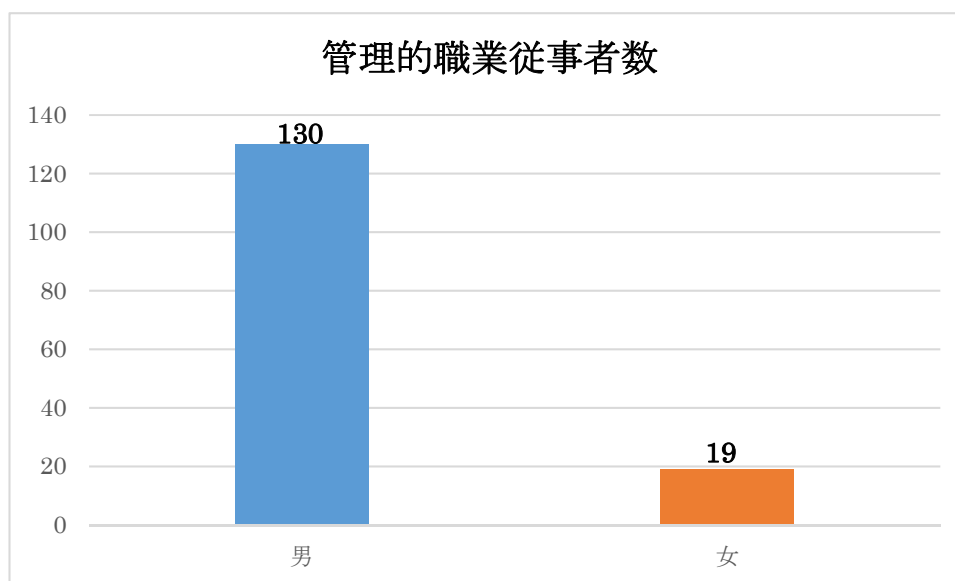
本町の女性労働力は 48.6% で全国平均の 50% と比較してやや低い傾向があります。20 代後半から 30 代女性の労働力率が前後の年代と比較して低い傾向がみられることから、仕事と育児の両立が進んでいないことが考えられる。



平成 27 年国勢調査

2. 女性の管理的職業従事者割合

本庁の管理的職業従事者の占める割合は約 13% で、全国平均の 16% と比較して低い傾向にあり、女性の管理職雇用が進んでいないことがわかります。



平成 27 年国勢調査

3 各分野における女性の割合

1. 区長に占める女性割合

令和元年4月現在の最上町における女性の区長は0人となっており、集落運営に女性の意見を反映させるためにも、今後女性の登用、参画拡大に積極的に取り組むことが重要となります。また、山形県内の区長（自治会長）に占める女性の割合は1.2%、全国平均5.4%となっております。

2. 審議会等に占める女性の割合

令和元年度8月現在の最上町における地方自治法に基づく審議会等の数は18で、そのうち女性委員がいる審議会数は11、委員総数181人のうち女性委員数は33人で、割合は18.2%でした。これは、山形県の48.8%、全国の36.7%と比べ、かなり低い傾向にあります。町の行政運営に女性の意見を反映させるためにも、今後女性の登用、参画拡大に積極的に取り組むことが重要となります。

1 基本理念

最上町男女共同参画計画の基本理念を次のように掲げます。

一 人 ひとりが尊重し合い、支え合う最上町

住民一人ひとりが社会のあらゆる分野において、性別にかかわらず参画できる環境が整備され、その能力や個性を十分に発揮し、協力し合っていきいきと暮らせる町づくりの実現を目指します。

2 基本目標

- I 男女共同参画社会の実現に向けた社会づくり
- II 個性との能力を発揮し活躍できるまちづくり
- III 安心して生活できる環境づくり

3 施策の基本方向と具体的な取り組み

【基本目標 I 男女共同参画社会の実現に向けた社会づくり】

(1) 男女共同参画に関する正しい理解の促進

①男女共同参画に関する啓発・情報提供

- ・国、県と連携した広報・啓発活動の充実
- ・山形県男女共同参画センターとの連携
- ・性別による固定的な役割分担意識や社会慣行の解消に向けた啓発

②男女共同参画を推進する教育・学習の充実

- ・子どもの成長に応じた男女共同参画に関する教育の推進
- ・差別やいじめをなくすための教育の推進

（２）様々な場面における男女共同参画の推進

①家庭における男女共同参画の推進

- ・家庭内の役割を見つめ直すための情報提供
- ・講演会やイベント等の町民への周知・参加推進
- ・男性の家事・育児・介護の参画促進の啓発

②職場における男女共同参画の推進

- ・男女共同参画機会均等法をはじめとする法律、制度の周知
- ・職場における男女共同参画推進の啓発
- ・事業主及び労働者に対するハラスメント防止の啓発

③地域社会における男女共同参画の推進

- ・女性も地域の役員やリーダーとなれるような環境づくりの推進
- ・固定的な役割分担意識や社会慣行の見直しの啓発

【基本目標Ⅱ 個性と能力を発揮し活躍できるまちづくり】

（１）政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

①審議会等への女性登用の促進

- ・行政の審議会並びに委員会への女性委員の積極的な登用の促進
- ・各種機関、団体における施策・方針決定の場への男女共同参画の推進

（２）雇用・就労における男女共同参画の推進

①雇用・就労における男女の均等な機会と待遇の確保

- ・再就職や女性の参画の少ない分野での就業支援
- ・職業能力向上に向けた講座等の情報提供の継続
- ・町における女性登用について、女性活躍推進法に基づき定めている「特定事業主行動計画」に沿って積極的に取り組む

【基本目標Ⅲ 安心して生活できる環境づくり】

(1) あらゆる暴力の根絶と被害者支援の充実

①ドメスティック・バイオレンス防止

- ・ドメスティック・バイオレンス防止の啓発

②相談支援の充実

- ・相談機能、支援体制の充実
- ・相談担当職員の研修の充実
- ・主要な相談窓口との連携許可強化

第4章 計画の推進体制

計画の推進にあたっては、総務課まちづくり推進室を中心として、庁内各部局との連携を強化し、住民、地域、企業などと協力しながら、男女共同参画の視点に立ち総合的に取り組みます。

1 推進体制

(1) 住民、地域、団体、企業等との連携

男女共同参画社会の推進は、住民や地域、企業、関係機関、各種団体などによる自主的、主体的な活動が不可欠であり、このような活動との連携や支援を図り、広報や情報提供を通じて幅広い参加を目指します。

(2) 庁内各部局・関係機関との連携

男女共同参画関連施策を総合的・計画的・効果的に推進するため、町長を本部長とし、副町長、教育長、町の管理職等で構成する「最上町男女共同参画推進本部」を設置し、施策展開に努めます。また、庁内のみならず、国や県、周辺市町村との連携・調整を図るなど、様々な取り組みを推進します。

2 計画の進行管理

「最上町男女共同参画推進本部」において、庁内の各課が実施する施策等の実施状況を把握し、計画を着実に遂行します。

また、施策の評価・検証については、事業として掲げた個々の施策の実施状況を点検・評価、また課題の検討を行い、計画の実現に努めます。

《体系図》

基本目標	施策の基本方向	主な施策
Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた社会づくり	男女共同参画に関する正しい理解の促進	男女共同参画に関する啓発・情報提供
		男女共同参画を推進する教育・学習の充実
	様々な場面における男女共同参画の推進	家庭における男女共同参画の推進
		職場における男女共同参画の推進
		地域社会における男女共同参画の推進
Ⅱ 個性と能力を発揮し活躍できるまちづくり	政策・方針決定過程における男女共同参画の推進	審議会等への女性登用の促進
	雇用・就労における男女共同参画の推進	雇用・就労における男女の均等な機会と待遇の確保
Ⅲ 安心して生活できる環境づくり	あらゆる暴力の根絶と被害者支援の充実	ドメスティック・バイオレンス防止
		相談支援の充実

《数値目標》

種別	内容	現状 (R1)	目標値 (R6)	担当課
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実 現に向けた社会づくり	男女共同参画に関する広 報・啓発活動	年 1 回	年 4 回	まちづくり推進室
基本目標Ⅱ 個性との能力を発揮し 活躍できるまちづくり	地方自治法（第 202 条の 3）に基づく審議会等の女 性登用	18.2%	30.0%	まちづくり推進室
	地方自治法（第 202 条の 3）に基づく審議会等の女 性登用女性不在の審議会 等の数	8	0	総務課 （特別職報酬等審議会、 防災会議、消防委員） 教育文化課 （文化財保護審議会） まちづくり推進室 （空き家対策協議会） 建設課 （水道事業経営審議会、 下水道事業運営審議会） 健康福祉課 （予防接種健康被害調査 委員会）
	やまがた子育て・介護応援 いきいき企業登録認定企 業数	認定数 計 10 優秀企業 1 実践企業 2 宣言企業 7	認定数 計 15	交流促進課
基本目標Ⅲ 安心して生活できる環 境づくり	ドメスティック・バイオレ ンス防止の啓発	年 0 回	年 2 回	まちづくり推進室

《行動計画》

主な施策	事業内容
男女共同参画に関する啓発・情報提供	国や山形県等から情報提供される男女共同参画に関わる情報を広報等で町民へ伝える。
男女共同参画を推進する教育・学習の充実	・学校・幼児施設でのあらゆる教育活動における男女平等の推進（混合名簿の実施） ・教職員・保育士の男女平等に関する理解を深めるための研修の充実
家庭における男女共同参画の推進	・男性の家事・育児・介護参加に関する啓発を広報等で行う。 ・県内の講演会やイベントについての広報を行う。
職場における男女共同参画の推進	企業訪問等において、町内企業へ男女共同参画推進やハラスメント防止の啓発を行う。
地域社会における男女共同参画の推進	・女性が参加しやすいよう工夫したまちづくり懇談会を開催する。 ・女性が地域のリーダーとなれる環境づくりを行う。
審議会等への女性登用の促進	すべての行政の審議会並びに委員会に女性を登用する。
雇用・就労における男女の均等な機会と待遇の確保	求職者への就労機会の拡充を行う。 (求職者への資格取得支援、企業への雇用奨励金)
ドメスティック・バイオレンス防止	配偶者からの暴力の防止及び被害者保護に関わる情報を広報等で町民へ伝える。
相談支援の充実	・最上地域配偶者暴力相談支援センターとの連携強化を行う。 ・担当職員研修などを通じ、相談機能を充実させる。