

第 47 回静岡県男女共同参画会議

日 時：令和 6 年 10 月 16 日（水）

午前 10 時～正午

場 所：静岡県庁別館 9 階 特別第 1 会議室

次 第

1 開 会

2 議 事

第 3 次静岡県男女共同参画基本計画の進捗状況

<配布資料>

- ・出席者名簿
- ・座席表
- ・資料 1 第 3 次静岡県男女共同参画基本計画（令和 5 年度）の評価結果
- ・資料 2 第 3 次静岡県男女共同参画基本計画（令和 5 年度）評価書（案）
- ・参考資料 令和 6 年度男女共同参画に関する県民意識調査結果（ダイジェスト版）
- ・第 3 次静岡県男女共同参画基本計画（ダイジェスト版）
- ・静岡県男女共同参画推進条例（抜粋）
- ・静岡県男女共同参画会議要綱

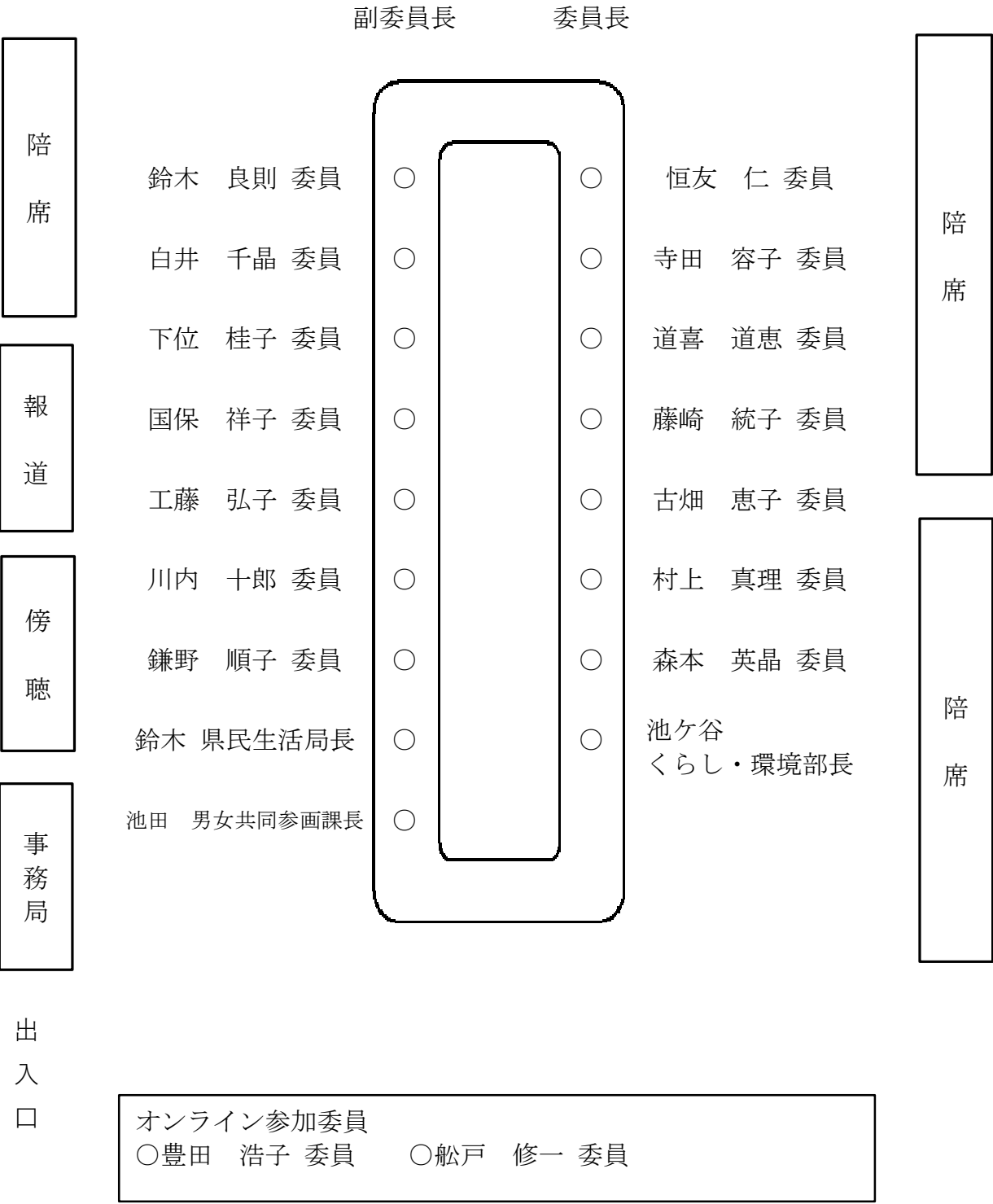
出席者名簿

任期：令和5年12月1日～令和7年11月30日

No.	氏 名	職 業 又 は 役 職 名	備考	
1	うちやま ちほ 内山 千穂	日本労働組合総連合会静岡県連合会（連合静岡） 副事務局長		欠席
2	かまの じゅんこ 鎌野 順子	一般社団法人静岡県地域女性団体連絡協議会 副会長		
3	かわうち じゅうろう 川内 十郎	静岡新聞社編集局 論説委員		
4	くどう ひろこ 工藤 弘子	公益社団法人静岡県ひとり親福祉連合会 常務理事	新任	
5	くぼ たかし 久保田 崇	掛川市長		欠席
6	こくぼ あきこ 国保 祥子	静岡県立大学経営情報学部 准教授		
7	しらい けいこ 下位 桂子	特定非営利活動法人静岡県男女共同参画センター交流会議 代表理事		
8	しらい ちあき 白井 千晶	静岡大学人文社会科学部社会学科 教授		
9	すずき よしのり 鈴木 良則	一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事		
10	たなか ひでゆき 田中 秀幸	静岡県中小企業団体中央会 専務理事		欠席
11	たむら のりひこ 田村 典彦	吉田町長		欠席
12	つねとも ひとし 恒友 仁	一般財団法人静岡経済研究所 専務理事		
13	てらだ ようこ 寺田 容子	磐田市立豊田中学校 校長	新任	
14	どうき みちえ 道喜 道恵	特定非営利活動法人浜松男女共同参画推進協会 理事長	新任	
15	とよだ ひろこ 豊田 浩子	袋井商工会議所 会頭		W e b
16	ふじさき ちさこ 藤崎 統子	—	新任	
17	ふなと しゅういち 船戸 修一	静岡文化芸術大学文化政策学部 教授		W e b
18	ふるはた けいこ 古畑 恵子	弁護士		
19	むらかみ まり 村上 真理	沼津工業高等専門学校 教員	新任	
20	もりもと ひであき 森本 英晶	厚生労働省 静岡労働局 雇用環境・均等室長	新任	

(五十音順 敬称略)

第47回静岡県男女共同参画会議 座席表 (別館 9 階特別第 1 会議室)



第 3 次静岡県男女共同参画基本計画（令和 5 年度）の評価結果

1 全体概要

県男女共同参画推進条例第 7 条第 2 項に基づき策定した「第 3 次静岡県男女共同参画基本計画」（令和 3 年度～令和 7 年度）に掲げる成果目標について、令和 5 年度実績の評価を実施した。

2 成果指標に基づく評価結果

施 策 体 系		R 5 年度
1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の変革と教育の推進		
1-1	男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進	C
1-2	男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実	B
1-3	男女共同参画社会に関する国際的協調	C
2 安全・安心に暮らせる社会の実現		
2-1	生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備	B
2-2	ジェンダーに基づく暴力の根絶	目標値以上
2-3	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った健康保持・増進	基準値以下
3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却		
3-1	職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現	A
3-2	地域と家庭の連携による男女共同参画の推進	C
4 政策・方針決定の場やあらゆる職域への女性の参画拡大		
4-1	政策・方針決定過程における女性の参画拡大 ～企業活動の推進～	B
4-2	政策・方針決定過程における女性の参画拡大 ～地域活動・まちづくりの推進～	C

＜評価結果の見方＞ 目標値以上：目標値を達成、 A：順調に進んでいる、
B：ある程度進んでいる、 C：今後積極的な取組が必要、
－：必要な実績値が得られず、評価できない

「第3次静岡県男女共同参画基本計画」成果指標一覧

	目標とする指標	基準値	目標	実績値	左の男女別	指標の説明 (出典・調査機関等) 【指標所管課】
1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の変革と教育の推進						
1-1	「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合	(2019年度) 59.1%	(2025年度) 80%※1	(2024年度) 60.7%	全体：69.8% 女性：79.0%	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
1-2	「ジェンダー」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	(2019年度) 59.4%	(2025年度) 90%※1	(2024年度) 80.6%	男性：79.4% 女性：82.1%	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
1-3	男性の育児・家事関連時間	(2021年度) 2時間50分※2	(2025年度) 3時間30分※2	(2024年度) 3時間1分	男性： 3時間1分 女性： 11時間10分	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
2 安全・安心に暮らせる社会の実現						
2-1	きまって支給する現金給与額（男女格差：/男性を100とした場合）	(2019年度) 69.8%	継続的に格差縮小	(2023年度) 73.0%	—	賃金構造基本統計調査（厚生労働省） 【経済産業部労働雇用政策課】
2-2	精神的な暴力をDVとして認識している人の割合（夫婦やパートナー間で「他の異性と会話を許さない」という行為をされた場合に暴力として認識している人の割合）	(2019年度) 76.5%	(2025年度) 80%	(2024年度) 81.1%	男性：78.8% 女性：83.5%	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
2-3	「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	(2009年度) 12.4%	(2025年度) 30%	(2024年度) 11.0%	男性：12.5% 女性：9.4%	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却						
3-1	男性の育児休業の取得率	(2019年度) 6.5%	(2025年度) 30%※3	(2023年度) 27.8%	男性：27.8% 女性：88.0%	静岡県雇用管理状況調査 【健康福祉部こども未来課】
3-2	市町の防災会議に占める女性割合	(2020年度) 8.7%	(2025年度) 10%	(2023年度) 8.9%	市：9.5% 町：7.1%	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（内閣府） 【くらし・環境部男女共同参画課】
4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大						
4-1	事業所の管理職に占める女性の割合（係長、課長、部長、それぞれの相当職）	(2019年度) 係長 24.9% 課長 12.9% 部長 9.8%	(2025年度) 係長 30.0% 課長 18.0% 部長 12.0%	(2023年度) 係長22.3% 課長16.4% 部長13.8%	—	静岡県雇用管理状況調査 【経済産業部労働雇用政策課】
4-2	自治会長に占める女性割合	(2020年度) 1.9%	(2025年度) 6%	(2023年度) 2.4%	—	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（内閣府） 【くらし・環境部男女共同参画課】

※1 令和3年に当初の目標値を上回ったため、目標値を変更

※2 令和3年の調査結果により数値を追加

※3 令和4年に当初の目標値を上回ったため、目標値を変更

<参考>評価の算定方法

(1) 数値目標の場合

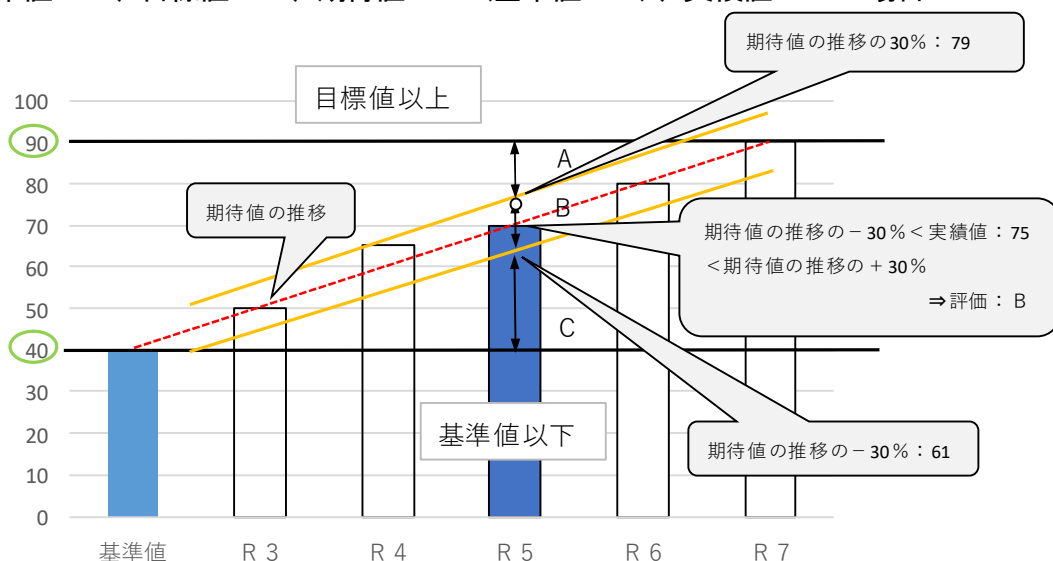
※静岡県の新ビジョンの評価基準を採用

区分	判断基準
目標値以上	「実績値」が「目標値」以上のもの
A	「実績値」が「期待値」の推移の+30%超え～「目標値」未満のもの
B	「実績値」が「期待値」の推移の±30%の範囲のもの
C	「実績値」が「期待値」の推移の-30%未満～「基準値」超えのもの
基準値以下	「実績値」が「基準値」以下のもの
—	統計値等発表前、当該年度に調査なし等

※計画最終年度（2025年度）に目標を達成するものとして、基準値から目標値に向けて均等に推移した場合における各年の数値を「期待値」とする。

(例) 計画期間3年目（R5）

基準値：40、目標値：90、期待値：70（基準値+30）、実績値：75の場合



(2) 「継続的に増加」という数値目標の場合

※第2次静岡県男女共同参画基本計画の評価基準を採用

評価区分	評価の内容
A	実績値が基準値以上であり、かつ継続的に増加している
B	実績値が基準値以上であり、かつ前年度数値以上である
C	実績値が基準値を下回っている。または実績値が前年度数値を下回っている
—	達成状況が把握できない（評価に必要な実績値が得られないなど）

(3) 複数の数値目標を掲げている場合

※静岡県の新ビジョンの評価基準を採用

それぞれの数値目標に対応する実績値の評価区分を点数化し、その平均により指標全体の評価を決定する。

<評価区分の点数化>

評価区分	点数
目標値以上	5点
A	4点
B	3点
C	2点
基準値以下	1点

平均により
目標全体の
評価を決定

<指標全体の評価基準>

評価区分	平均点
目標値以上	5.0点
A	4.0点以上5.0点未満
B	3.0点以上4.0点未満
C	1.0点超え3.0点未満
基準値以下	1.0点

＜評価結果の見方＞目標値以上：目標値を達成、A：極めて順調に進んでいる、B：ある程度進んでいる、C：今後積極的な取組が必要、－：必要な実績値が得られず、評価できない

目標とする指標		現状値 (基準値)	目標値	2023年度における評価			指標 所管課			
				実績値	左の男女別	評価				
1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の変革と教育の推進										
1-1 男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進						C	<ul style="list-style-type: none">「静岡県男女共同参画センターあざれあ」において、男女共同参画に関する講座やイベント等の開催、ポータルサイト（ページビュー356,994件）や情報誌の発行（Webエボカ年4回、ねっとわあく年2回）等により、県民に対する広報・啓発を実施した。（男女共同参画課）「男女共同参画週間」及び「男女共同参画の日」において、市町や関係団体と連携して男女共同参画に関する広報・啓発を実施した。（男女共同参画課）「人権啓発指導者養成講座」（376人聴講）において、「男女共同参画・ジェンダー平等と人権」と題して、性別に関する無意識の偏見や気づきの大切さについてメッセージを伝えた。また、アーカイブ配信による開催としたことにより、前年度より多い県民の参加があり、人権意識の高揚が図れた。（地域福祉課人権同和対策室）	<ul style="list-style-type: none">固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合は、年齢別に見ると10～20代は高い水準にあり、全体としては基準値は上回ったものの、6割程度にとどまっており、男女の不平等感や男性の家事・育児関連時間など実際の行動を表す他のデータでも、依然として大きな男女格差が見られるなど、行動変容に結びついていない。	<ul style="list-style-type: none">男女共同参画センターのポータルサイト「あざれあナビ」において、行政のほか、市民活動団体などへ広く情報提供を呼びかけ、男女共同参画にかかる情報を掲載する。男女共同参画に関する国の取組や国際的な情報、防災、性の多様性等各コンテンツページを充実させる。またSNSを活用し、若い世代をはじめ、より広い層に情報が届くよう発信する。（男女共同参画課）庁内各課及び市町と連携し、ジェンダー平等や性の多様性の観点から改善が必要な行政サービスや広報等の見直しに取り組んでいく。（男女共同参画課）男女共同参画の推進状況や県民意識等を把握・検証するため、男女共同参画に関する調査を実施する。（男女共同参画課）多様化する人権問題に対応し、かつ県民の関心度の高いテーマを設定していくとともに、講演会等の対象や目的に応じて受講者の参加しやすい開催方法を検討していく。（地域福祉課人権同和対策室）	男女共同参画課
「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合	(2019年度) 男性59.1%	(2025年度) 男性80%	(2024年度) 60.7%	全体： 69.8% 女性： 79.0%						
1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実						B	<ul style="list-style-type: none">次代を担う若者が、結婚や子育て、仕事等を含む将来のライフプランを描くことができるよう、将来の様々なライフイベントに柔軟に対応するための知識や情報を総合的に学ぶ、学校への出前講座（15回、1,278人受講）を実施した。（こども未来課）静岡県教育委員会ワーク・ライフ・バランス推進計画の取組を実践するよう働きかけ、男女が働きやすい環境整備に努めた。令和5年度の男性の育児休業の取得率は25.7%で、令和4年度と比較して12.9ポイント増加した。（教育総務課）企業や学校、団体等と連携したオーダーメイド型の出前人権講座を開催（関連講座8講座、1,373人受講）により、暴力やハラスメント防止への意識の高揚を図った。（地域福祉課人権同和対策室）静岡県版父子手帳「さんきゅうパパになろう！シェアワセBOOK」を、各市町の母子保健窓口等の協力のもと、母子手帳とあわせて配布し、男性の家事育児参画促進や育児休業の取得促進を図った。（こども未来課）	<ul style="list-style-type: none">用語の認知度は高まっているものの、男女の不平等感や性別にかかわらず個性と能力を発揮できる機会が確保されている実感に関するデータでは、男女ともに低い水準となっており、ジェンダーを取り巻く問題への更なる理解促進が必要である。	<ul style="list-style-type: none">若者が、結婚や子育て、仕事等を含む将来のライフプランを描くことができるような機会を創出するため、引き続き、学校への出前講座を実施する。（こども未来課）誰もが働きやすい職場環境になるよう、静岡県教育委員会ワーク・ライフ・バランス推進計画や既存の休暇制度等を広報紙や研修会等で職員に積極的に周知を行うとともに、育児休業を取得中の職員及び取得を検討している職員を対象に、仕事と家庭の両立に役立つ研修・交流会を開催する。（教育総務課）企業、学校等への啓発を図っていくため、講座の利用について働きかけを継続していく。（地域福祉課人権同和対策室）男女共同参画施策に関する県と市町の連携強化、及び市町の男女共同参画施策の充実を図るため、市町職員を対象とした研修会、会議を実施する。会場での開催を主とし、市町同士が情報交換を行える機会を増やしていく。（男女共同参画課）	男女共同参画課
「ジェンダー」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	(2019年度) 59.4%	(2025年度) 90%	(2024年度) 80.6%	男性： 79.4% 女性： 82.1%						
1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調						C	<ul style="list-style-type: none">男女共同参画をめぐる国際的な指標を収集し、「静岡県男女共同参画白書」により発信した。（男女共同参画課）静岡県の新ビジョン後期アクションプランにおいて、各政策の柱に関連する主なSDGsの目標を明示することにより、庁内への一層の浸透に加え、県民等に対し計画の周知を図った。（総合政策課）	<ul style="list-style-type: none">指標とした男性の家事・育児関連時間は、わずかに増加したものの、依然として女性の約4分の1以下と、大きな男女格差が見られる。目標値達成のため、格差解消に向けた積極的な取組が必要である。家事・育児関連時間の国際比較を見ると、日本は国内での男女格差だけでなく、先進各国との格差も大きい。県レベルの取組においても、国際社会における日本の“ジェンダーギャップ”に関する現状を踏まえた対応が必要である。	<ul style="list-style-type: none">静岡県男女共同参画白書を活用した情報発信などにより、世界標準の有り様を様々な施策の中で話題に取り入れ、啓発を続けていく。（男女共同参画課）SDGsの重要性や、県の施策と関連付けるとの意義を、庁内及び県民等に対して広く周知啓発を行い、一層の浸透・主流化を図る。（総合政策課）	男女共同参画課
男性の家事・育児関連時間（子育て世代（20～50代）の週全体における1日当たりの平均時間）	(2021年度) 2時間50分	(2025年度) 3時間30分	(2024年度) 3時間1分	男性： 3時間1分 女性： 11時間10分						

＜評価結果の見方＞目標値以上：目標値を達成、A：極めて順調に進んでいる、B：ある程度進んでいる、C：今後積極的な取組が必要、－：必要な実績値が得られず、評価できない

目標とする指標		現状値 (基準値)	目標値	実績値			左の男女別	評価	R 5 の主な取組実績・成果		2023年度における評価		現状・課題	今後の取組の進め方、方向性		指標 所管課	
2 安全・安心に暮らせる社会の実現																	
2－1 生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備									B	・ ひとり親サポートセンター事業において、企業訪問を228件実施し、460件の求人開拓をした。就業につながる資格取得の講座受講費の一部を支給する自立支援教育訓練給付金（57件）、養成機関に在学する期間の生活費相当額を支給する高等職業訓練促進給付金等（220件）を支給し、ひとり親の就業に結びつく資格・技能の習得を支援した。また、ひとり親サポートセンターにおいて資格取得・職業訓練について615件の相談に対応した。（こども家庭課） ・ 経営者向けセミナーを開催し、女性を含む多様な人材の活躍をテーマに取り上げ、男女ともに働きやすい職場環境づくりの必要性を周知した。テーマ別に3回開催し、合計140人が参加した。（労働雇用政策課） ・ 静岡県パートナーシップ宣誓制度の開始を契機に、性の多様性について一層理解を深めるため、医療・福祉関係者を対象にの「性の多様性を考える講座」（延べ144人受講）を開催した。また、SOGIに関する困りごとや悩みを抱える性的マイノリティ当事者の居場所づくりを目的とした、「いろいろなじい交流会」を県内支援団体及び自治体と連携し、県内各地で計5回開催した。（男女共同参画課）	・ きまって支給する賃金（正規非正規を含む。）の男女格差は、概ね横ばいの状況にあり、依然として大きい。女性の労働力率は、どの年齢階級においても上昇しているものの、正規雇用の比率が20代後半をピークに低下する「L字カーブ」を描いており、男性の割合が大きい正規社員と、女性の割合が大きい非正規社員の間に給与差がある。 ・ 4－1の指標のとおり女性の管理職割合が低いことや平均勤続年数の差異などが、賃金の男女格差に影響を及ぼしていることを念頭においた対応が必要である。 ・ 「静岡県パートナーシップ宣誓制度」について、県営住宅への入居など、宣誓者に対する行政サービスの提供は進んでいるものの、民間企業の理解は十分とは言えない状況である。	・ 経営者向けセミナーを引き続き開催し、県内の中小企業等の取組事例を通じて経営者の理解促進を図る。（労働雇用政策課） ・ 生活・経済面での不安定な状況が顕在化した非正規雇用シングル女性等を対象として、生活設計を支援する講座を実施する。（男女共同参画課） ・ 性的マイノリティ当事者の生きづらさを解消するため、パートナーシップ宣誓制度の周知や性の多様性に対する理解促進のための啓発、研修を引き続き実施するとともに、宣誓者の生活上の困りごとの解消につなげるため、市町や事業所等と連携し、宣誓者が受けられるサービスの拡充等に取り組んでいく。（男女共同参画課）	労働雇用政策課				
きまって支給する現金給与額 (男女格差：/男性を100とした場合)	(2019年度) 69.8%	継続的に格差縮小	(2023年度) 73.0%	－													
2－2 ジェンダーに基づく暴力の根絶									目標値以上	・ 高校生や大学生等を対象とした、デートDVの知識や防止に向けての対処方法を学ぶ「デートDV防止出前セミナー」を実施した。学校7校で実施し、計1,394人が受講した。（男女共同参画課） ・ 「女性に対する暴力をなくす運動期間」（11月12日～25日）において、市町や関係機関、民間企業と連携したパープルライトアップの実施、パープルリボンの着用等、計75団体と連携し啓発活動を実施した。（男女共同参画課） ・ あざれあ女性相談、あざれあ男性電話相談、ふじのくにLGBT電話相談を実施し、「生きにくさ」を抱え悩んでいる相談者に対し、相談者自身がより良い解決策を見出すことができるよう支援した。（男女共同参画課） ・ 静岡県性暴力被害者支援センターSORAの運営において、相談・支援体制を強化するため、コーディネーターを新たに配置したほか、協力医療機関を拡充した。（くらし交通安全課）	・ 数値はわずかではあるが目標値を達成することができた。DVは身体的暴力だけでなく精神的暴力等も含まれることについての認知が広がっていると考えられるが、男性の認知度が女性に比べて低く、男女差が見られる。 ・ 女性相談の件数が年々増加する中、悩みを抱えるより多くの方が各相談窓口にアクセスできるよう、新たな相談体制の整備が必要である。	・ 若い世代の男女が、将来にわたりDVの加害者、被害者にならないよう、引き続き「デートDV防止出前セミナー」を実施する。（男女共同参画課） ・ あざれあ女性相談の相談件数が年々増加していることから、より多くの方が相談できるように、チャットにより相談できる「しずおか女性相談チャット」を新たに開設する。（男女共同参画課） ・ 関係機関と連携・協力を図り、引き続き性犯罪・性暴力被害の潜在化防止や被害者の心身の健康回復を支援していく。（くらし交通安全課）	男女共同参画課				
精神的な暴力をDVとして認識している人の割合 (夫婦やパートナー間で「他の異性と会話を許さない」という行為をされた場合に暴力として認識している人の割合)	(2019年度) 76.5%	(2025年度) 80%	(2024年度) 81.1%	男性：78.8% 女性：83.5%													
2－3 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の視点に立った健康保持・増進									基準値以下	・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツについての理解を深め、女性が性と体を含む自分の人生を自己決定する権利や主体的に生きることへの意識をもってもらうため、啓発リーフレットを静岡県地域女性団体連絡協議会と協働で作成した。また、会員団体等と連携しながら、県内にリプロダクティブ・ヘルス/ライツを普及・啓発する活動を展開した。（男女共同参画課） ・ 小中高等学校と連携し、男女問わず、妊娠・出産等の正しい情報や知識について考えたり、自分の意思を伝えるコミュニケーションスキル等を学ぶ、生涯を通じた健康づくりについての講座を県内各地で14回実施し、計824人が参加した。また、思春期健康相談室事業において、延べ3,528件の性や健康に関する悩み相談に対応した。（こども家庭課）	・ 用語の認知度は基準値及び前回数値を下回り、依然として低い状況にある。年代別の結果を見ると、10代は40%と高いものの、20代以上は目標値を大きく下回っている。 ・ リプロダクティブ・ヘルス/ライツへの理解は、主体的な人生の選択において必要不可欠であり、2－2に掲げたジェンダーに基づく暴力の根絶のためにも重要であることから、積極的な取組が必要である。 ・ 月経、月経前症候群、更年期症状などの女性特有の健康課題について、企業等の組織に対し、理解を促進することが重要である。 ・ 講座はこれまでは10代向けのものが中心であり、20代向けの啓発を進める必要がある。また、母親になりうる女性のみでなく父親になりうる男性に向けた健康づくりの啓発も重要である。	・ 若い世代に向けて、デートDV防止セミナー等のあらゆる機会を活用し、啓発リーフレットにより県内大学生や高校生等に周知・啓発していく。（男女共同参画課） ・ 女性特有の健康課題への理解を促進し、働きやすい職場環境の整備を図るため、企業におけるフェムテックの導入支援や情報発信を行っていく。（男女共同参画課） ・ 10代向けの啓発については、引き続き、学校と連携して性別にかかわらずの啓発を継続するとともに、地域の実情に応じて学校関係者と地域保健従事者等の連絡会を開催する。また、20代に向けた啓発方法として、職域との連携を検討するほか、プレコンセプションケアについての啓発リーフレットを作成する。（こども家庭課）	男女共同参画課				
「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	(2009年度) 12.4%	(2025年度) 30%	(2024年度) 11.0%	男性：12.5% 女性：9.4%													

＜評価結果の見方＞目標値以上：目標値を達成、A：極めて順調に進んでいる、B：ある程度進んでいる、C：今後積極的な取組が必要、－：必要な実績値が得られず、評価できない

目標とする指標		現状値 (基準値)	目標値				2023年度における評価		2023年度における評価		指標 所管課	
		実績値	左の男女別	評価	R 5 の主な取組実績・成果		現状・課題		今後の取組の進め方、方向性			
3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却												
3－1 職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現						A	・ 柔軟な働き方ができる環境づくりを支援するため、製造業等、現場を抱える業種を対象とした業種別のテレワーク導入事例を発信するセミナーを3回開催し、合計136人が参加したほか、社内でテレワークを推進する人材を養成するための講座を3回2コース実施した。 また、テレワーク未導入、「くるみん認定」未取得の企業に対し、専門家等による巡回訪問支援（テレワーク：100社、くるみん認定：40社）を行うとともに、導入事例の情報発信を行った。（労働雇用政策課） ・ 働きやすい職場環境づくりに向け、「イクボス」の周知・浸透を図るため、県内企業の経営者・管理職・総務担当者・部下を持つ者を対象に、テーマ別に3回に分けてオンライン講座を開催し計40名が受講した。 また、静岡県次世代育成支援企業（このとりカンパニー）として、48社を認証した。（こども未来課） ・ 男性の家事・育児への主体的な参加を意識啓発し、職場と家庭の連携によるワーク・ライフ・バランスを推進するため、家事シェアリングパンフレットを活用した男性の家事・育児参加促進出前講座を3事業所で実施し、計56名が参加した。（男女共同参画課）	・ 男性の育児休業の取得率は引き続き増加傾向にあり、企業の取組の進展や育休取得を前向きに考える男性が増えたためと考えられる。一方で、男女間の取得率や取得期間の差が依然として大きい状況にあり、更なる取組が必要である。 ・ 1－1の指標のとおり、「男性は仕事、女性は家庭」といった、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない男性の割合は6割程度にとどまっており、社会の制度・慣行には、依然として人々の固定的な性別役割分担意識やアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）を反映したものが見受けられる。 ・ 1－3の指標のとおり、男性の家事・育児関連時間は、女性の約4分の1以下と、大きな男女格差が見られる。女性の仕事と家事・育児の二重負担の解消に向け、男性の家事・育児参加に向けた取組が必要である。	・ テレワークや多様な働き方の導入を促進する経営者向けセミナーの開催や、テレワーク推進人材の養成講座、多様な働き方の導入企業を支援するアドバイザー派遣を引き続き実施する。また、テレワークの導入やくるみん認定等の取得の促進に向けた県内企業への巡回訪問を行い、職場環境の整備に向けた働きかけを行う。（労働雇用政策課） ・ イクボス養成や子育てに優しい職場環境整備が、企業の人材確保・定着戦略に有効であることなど、企業にメリットが伝わるよう講座内容を工夫して実施していく。（こども未来課） ・ 静岡県次世代育成支援企業（このとりカンパニー）の認証制度の認知度向上と認証企業数の増加を図るため、県内企業等へ向けて広報を実施する。（こども未来課） ・ 企業において「男性の家事・育児参加促進出前講座」を県内3か所程度で開催し、学習機会の提供を進める。（男女共同参画課）	こども未来課		
男性の育児休業の取得率	(2019年度) 6.5%	(2025年度) 30%	(2023年度) 27.8%	男性： 27.8% 女性： 88.0%								
3－2 地域と家庭の連携による男女共同参画の推進						C	・ 県防災会議においては、指定地方行政機関などに対し、女性委員の比率を高めるよう協力を依頼し、令和4年度末では16.1%だったところ、令和5年度末では18.0%と向上させた。また、市町や県消防協会と連携して、女性消防団員の確保に係る活動環境整備の支援等を実施した。（危機政策課・消防保安課） ・ 市町行政職員及び自主防災組織役員を対象とした「災害対応力を強化する男女共同参画の視点」研修を各地域局で開催し、計112名が参加した。また、女性防災リーダー育成講座（川根本町共催）を実施し、延べ53名が参加、33名の女性防災リーダーを育成した。女性防災リーダー育成講座を共催した川根本町では、講座をきっかけに女性防災グループが結成された。（男女共同参画課） ・ ふじのくに防災ネットワーク会議と連携し、地域防災になぜ男女共同参画の視点が必要なのか、多様な視点を取り入れた地域防災とは具体的にどのようなものか等について、分かりやすく解説し、啓発に活用するための「男女共同参画の視点からのみんなが共に支え助け合う防災ブック」を作成した。（男女共同参画課）	・ 女性割合はわずかに上昇しているものの、市町別の数値を見ると、女性の割合が高い地域も見られることから、好事例を把握し、全県に広げていく必要がある。 ・ 地域の防災活動に参画したいという気持ちはあっても、男性主体の自主防災組織に女性1人で入っていくことは難しいのが現状である。女性リーダーや講座修了者が地域に根ざした活動をしていけるよう、支援していくことが求められている。	・ 指定地方行政機関などに対し、女性委員の比率を高めるよう協力を依頼していく。また、市町や県消防協会と連携して、引き続き女性消防団員の確保や研修事業への協力を行っていく。（危機政策課・消防保安課） ・ 女性防災リーダーの育成を行うとともに、令和5年度に作成した防災ブックを活用し、自主防災組織を中心に、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災の浸透を図っていく。引き続き、様々な方面から、地域防災への女性参画の推進、地域防災力の強化を目指していく。（男女共同参画課）	男女共同参画課		
市町の防災会議に占める女性割合	(2020年度) 8.7%	(2025年度) 10%	(2023年度) 8.9%	－								

＜評価結果の見方＞目標値以上：目標値を達成、A：極めて順調に進んでいる、B：ある程度進んでいる、C：今後積極的な取組が必要、－：必要な実績値が得られず、評価できない

目標とする指標			現状値 (基準値)	目標値			2023年度における評価		2023年度における評価		指標 所管課			
			実績値	左の男女別	評価	R 5の主な取組実績・成果		現状・課題		今後の取組の進め方、方向性				
4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大														
4－1 政策・方針決定過程における女性の参画拡大～企業活動の推進～						B	事業所の管理職に占める女性の割合	(2019年度) 係長24.9% 課長12.9% 部長9.8%	(2025年度) 係長30.0% 課長18.0% 部長12.0%	(2023年度) 係長22.3% 課長16.4% 部長13.8%	—	事業所の管理職に占める女性の割合	女性活躍に取り組む経営者等のネットワークの構築とリーダーの率先した行動の拡大を目的に「女性活躍加速化フォーラム」を開催する。また、「ふじのくにさくや姫交流会」を開催し、働く女性の女性の自主的・継続的な活動意欲の推進や社会的機運の醸成、企業等で働く女性のネットワークづくりを図る。（男女共同参画課） 女性特有の健康課題への理解を促進し、働きやすい職場環境の整備を図るため、企業におけるフェムテックの導入支援や情報発信を行っていく。（男女共同参画課） 雇用の場における女性自身の意識や能力の向上を図るとともに、女性の人材育成と役職者への積極的登用を促すため、女性自身や上司・経営者向けセミナーを開催する。（労働雇用政策課） 多様な人材が活躍できる職場づくりを支援するため、中小企業にアドバイザーを派遣し、一般事業主行動計画の策定支援を行うとともに、認証制度取得のためのアドバイスを実施する。（労働雇用政策課） 県内各地で活躍するときめき女性に関する情報を積極的に発信し、ときめき女性の活動を促進するとともに、農山漁村で活躍する女性（特に若年層）の掘り起こしを行い、認定者数を増やす。また、ときめき女性の活動支援やときめき女性を対象とした研修会などを開催し、方針決定過程に参画することができるリーダーを育成する。（農業ビジネス課、水産振興課、林業振興課）	労働雇用政策課
4－2 政策・方針決定過程における女性の参画拡大～地域活動・まちづくりの推進～						C	自治会長に占める女性割合	(2020年度) 1.9%	(2025年度) 6%	(2023年度) 2.4%	—	自治会長に占める女性割合	地域課題の解決に向けて、住民の主体的な取組を促進し、地域コミュニティを活性化するため、県コミュニティづくり推進協議会を通じて、地域活動を牽引するリーダー等を養成するとともに県内各地の地域活動等を幅広く情報提供する。（地域振興課） 県内各地域の女性団体が行う地域の現状や課題を踏まえた実践活動の支援、団体交流会、あざれあメッセ等、団体間の情報交換、ネットワークづくりの機会を提供できるような取組を実施していく。（男女共同参画課） しずおか男女共同参画推進会議等と連携し、行動変容に結びつく意識改革を進めるため、アンコンシャス・バイアスをテーマとしたセミナーや意見交換を行うなど、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を進める。（男女共同参画課） 自主防災組織向けマニュアルや令和6年2月に改訂した避難所運営マニュアルなどを活用し、男女共同参画の視点を周知啓発する。また、自主防災組織実態調査結果を集計・分析し、女性役員の増加に向けたアドバイスを提供する。（危機情報課）	男女共同参画課

令和6年度 男女共同参画に関する県民意識調査

【ダイジェスト版】

I 調査概要

1 調査目的

静岡県男女共同参画基本計画に基づく施策の検証・評価及び今後の施策推進の基礎資料とするため、平成13年度、同16年度、同17年度、同18年度、同21年度、同23年度、同25年度、同27年度、同29年度、令和元年度及び同3年度の調査に引き続き、令和6年度における静岡県民の男女共同参画に関する意識調査を実施した。

2 調査内容

- (1) 社会における制度・慣行について
- (2) 男女共同参画に関する教育・学習について
- (3) パートナー間の暴力やセクシュアル・ハラスメントについて
- (4) 男女が共に子育てや介護等に主体的に関わることができる環境について
- (5) 意思決定の過程への女性の参画について
- (6) 男女が共に能力を発揮できる就業環境について
- (7) 地域社会の一員としての活動について
- (8) 実践的な取組の推進について
- (9) 性的マイノリティ（LGBTなどの性的少数者）について
- (10) その他（男女共同参画関係）

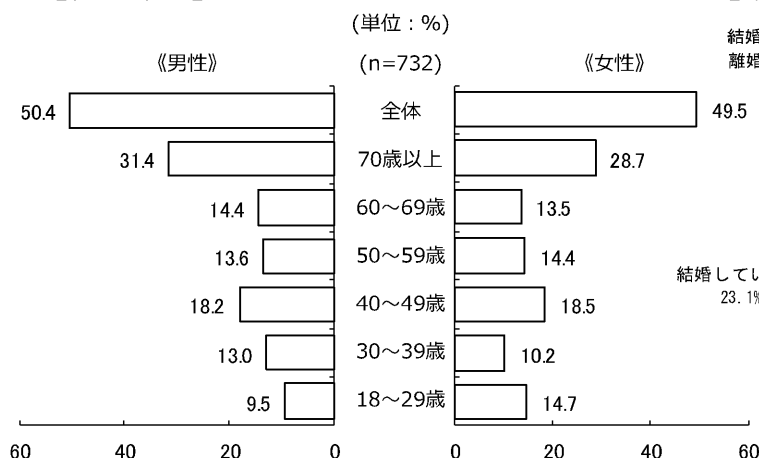
3 調査実施概要

- (1) 調査地域 静岡県全域
- (2) 調査対象 県内に居住する満18歳以上の県民 2,000人
- (3) 抽出方法 層化二段無作為抽出
- (4) 調査方法 郵送配布・郵送回収、Web（インターネット）回収併用によるアンケート調査
- (5) 調査時期 令和6年7月5日～7月25日
- (6) 調査機関 株式会社サーベイリサーチセンター
- (7) 回収状況

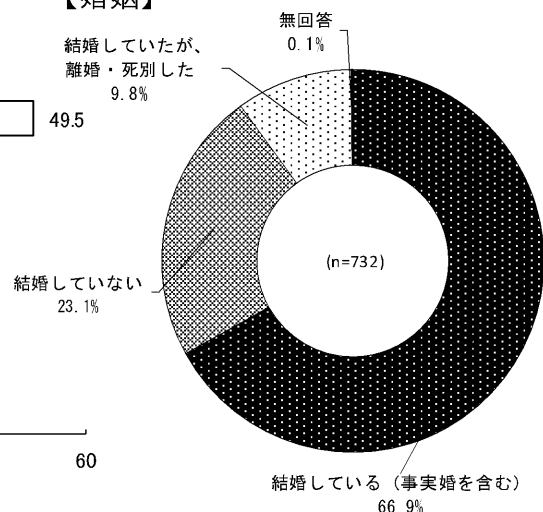
発送数	2,000人	(100.0%)
回収数	736人	(36.8%)
有効回収率	732人	(36.6%)

II 回答者の属性

【性・年代】



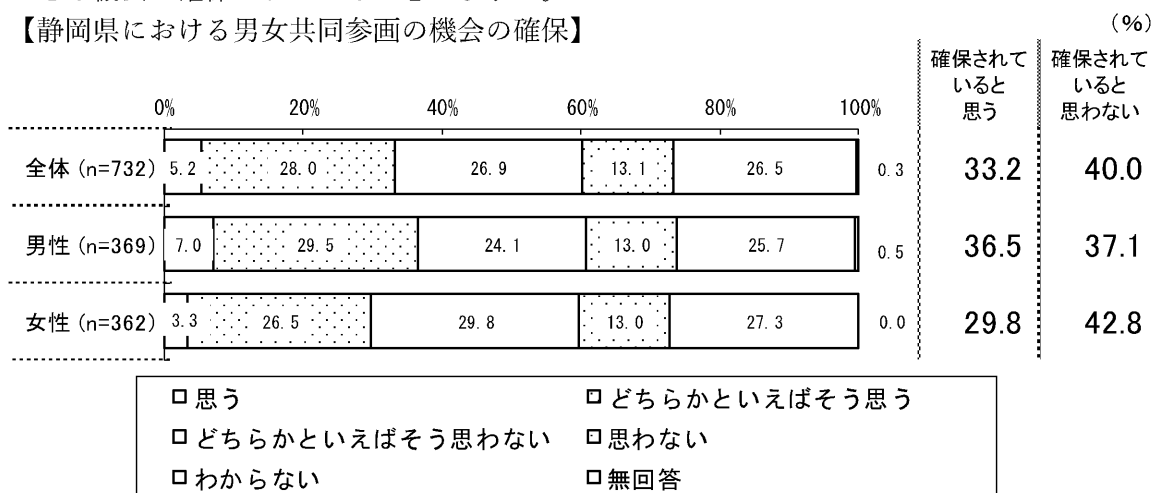
【婚姻】



III 調査結果概要

Q1. 本県において、男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる機会が確保されていると思いますか。

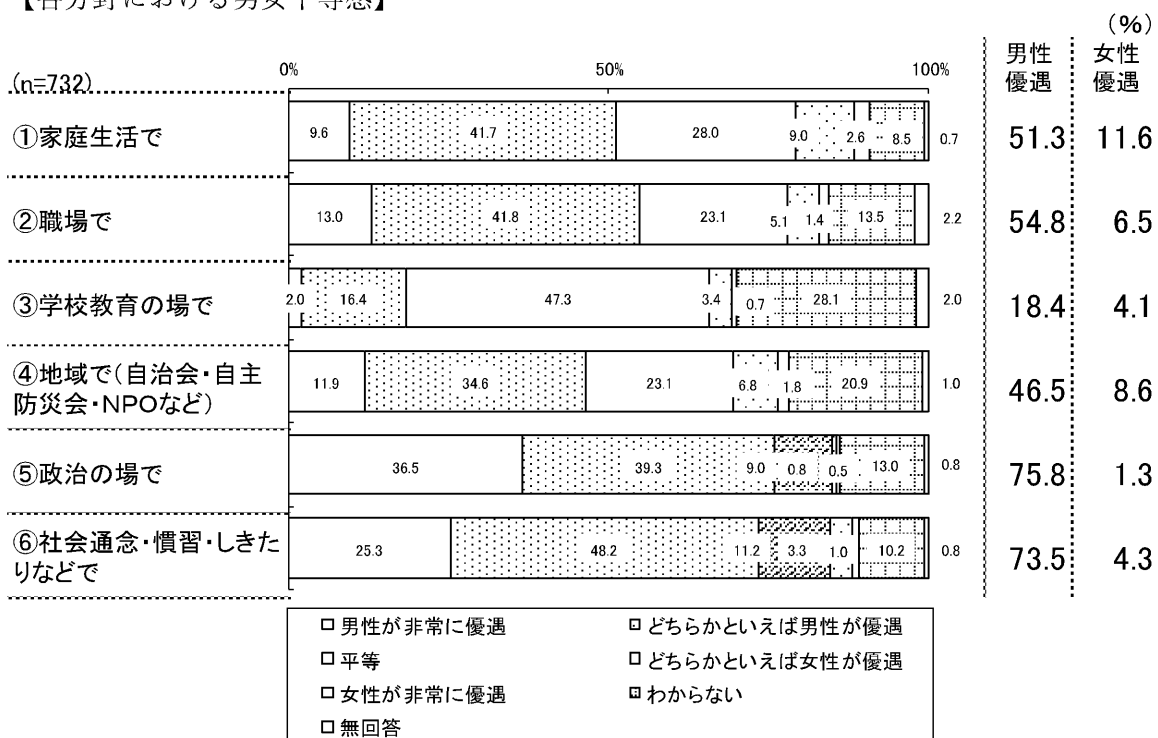
【静岡県における男女共同参画の機会の確保】



◆ 男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる機会が確保されていると思わない人（「思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」）は40.0%で、確保されていると思う人（「思う」＋「どちらかといえばそう思う」）の33.2%を上回っている。

Q2. あなたは、次の分野で男女が平等であると思いますか。

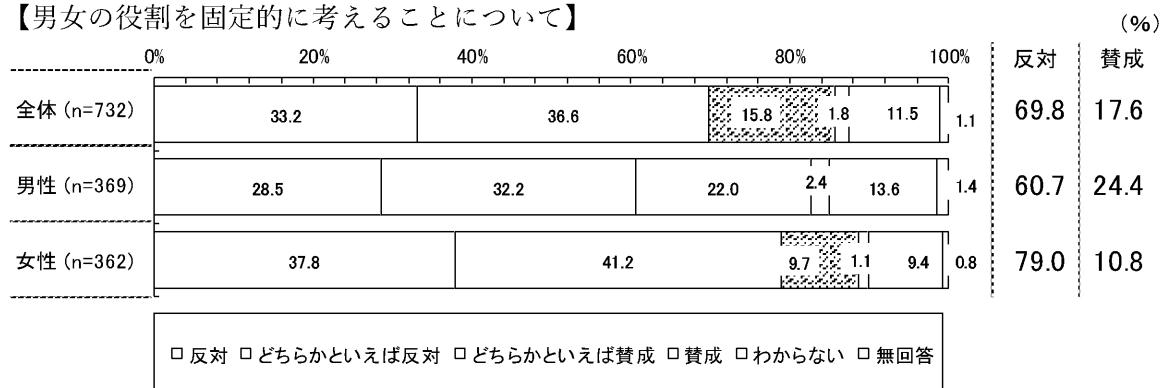
【各分野における男女平等感】



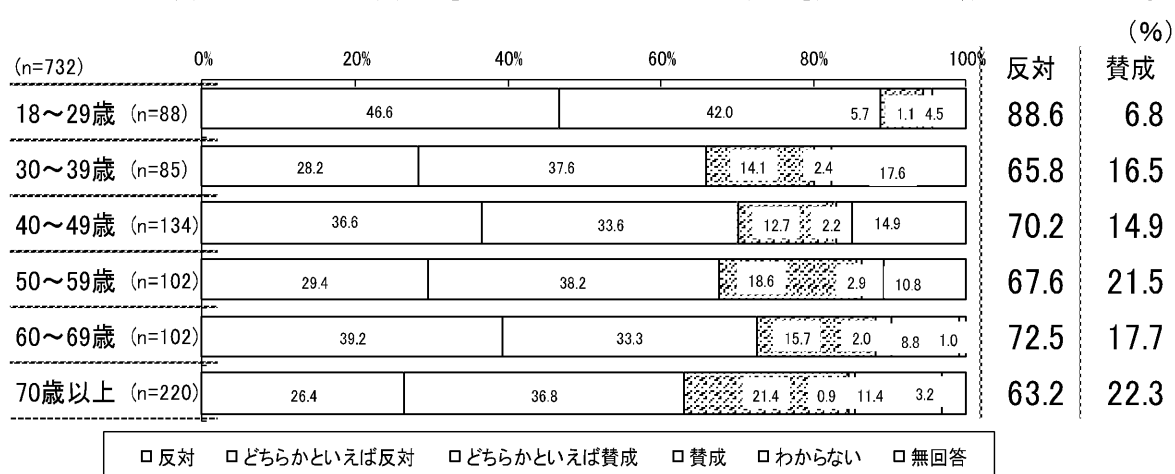
◆ 「③学校教育の場」では平等感が高いが、それ以外の分野では、男性優遇と感じる人が多い。

Q3.「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような男女の役割を固定的に考えることについて、どのように思いますか。

【男女の役割を固定的に考えることについて】

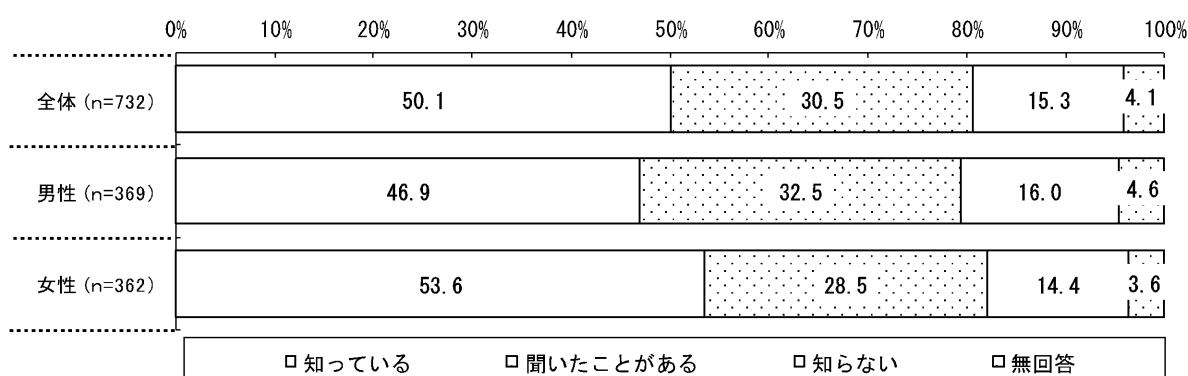


◆ 全体的に、反対と思う人（「反対」＋「どちらかといえば反対」）の割合は増加傾向である。



◆ 男女の役割を固定的に考えることについて、反対と思う人（「反対」＋「どちらかといえば反対」）の割合は、18～29歳が高い。

Q4.「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」という言葉を知っていますか。



◆ 「知っている」と「聞いたことがある」の合計は80.6%となっており、過去最高だった前回調査（78.3%）を超えた。

Q5. あなたは、次のようなことが夫婦・恋人など親しい間柄にあるパートナー間で行われた場合、それを暴力（ドメスティック・バイオレンス）だと思いますか。①～⑮のそれぞれについて、あなたの考えに近いものをお選びください。なお、ここでの「夫婦」には、婚姻届を出していない事実婚や別居中の夫婦も含まれます。

【ドメスティック・バイオレンスだと思う行為】

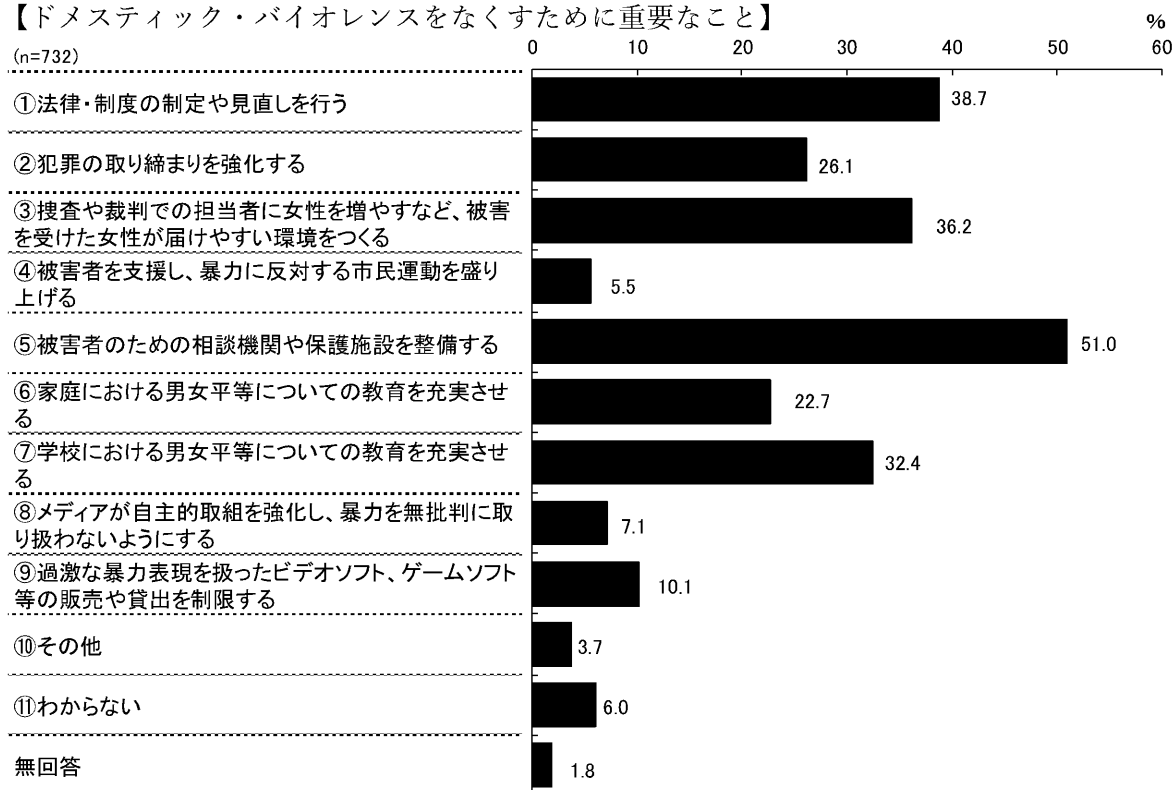
(n=732)	0%	50%	100%
①平手で打つ	75.7	20.9	0.4 1.2 1.8
②足でける	86.9	9.7	0.3 1.4 1.8
③身体を傷つける可能性のある物でなぐる	95.1	2.2	0.3 0.8 1.6
④なぐるふりをして、おどす	69.0	24.5	2.7 1.8 2.0
⑤刃物などを突きつけて、おどす	93.6	3.4	0.1 1.1 1.8
⑥大声でどなる	55.5	37.8	3.1 1.9 1.6
⑦他の異性との会話を許さない	57.1	24.0	10.0 7.1 1.8
⑧家族や友人との関わりを持たせない	65.7	20.5	6.0 5.9 1.9
⑨交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する	59.4	27.3	4.6 6.6 2.0
⑩職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する	72.7	16.5	3.6 5.1 2.2
⑪何を言っても長期間無視し続ける	65.8	22.3	4.5 5.5 1.9
⑫「誰のおかげで生活できるんだ」とか、「甲斐性なし」と言う	74.5	15.8	3 4.4 2.3
⑬家計に必要な生活費を渡さない	75.4	13.9	3.3 5.3 2.0
⑭嫌がっているのに性的な行為を強要する	86.1	7.8	1.5 2.7 1.9
⑮避妊に協力しない	78.8	11.1	1.9 5.9 2.3

- ☐ どんな場合でも暴力にあたると思う
☐ 暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う
☐ 暴力にあたるとは思わない
☐ その他
☐ 無回答

◆ いずれの項目も「どんな場合でも暴力にあたると思う」人の割合が最も高いが、「⑦他の異性との会話を許さない」については、「暴力」にあたらないと考える人の割合（10.0%）が比較的高い。

Q6.「夫婦・恋人など親しい間柄にあるパートナー間の暴力」(ドメスティック・バイオレンス)をなくすためには、どうしたらよいとお考えになりますか。

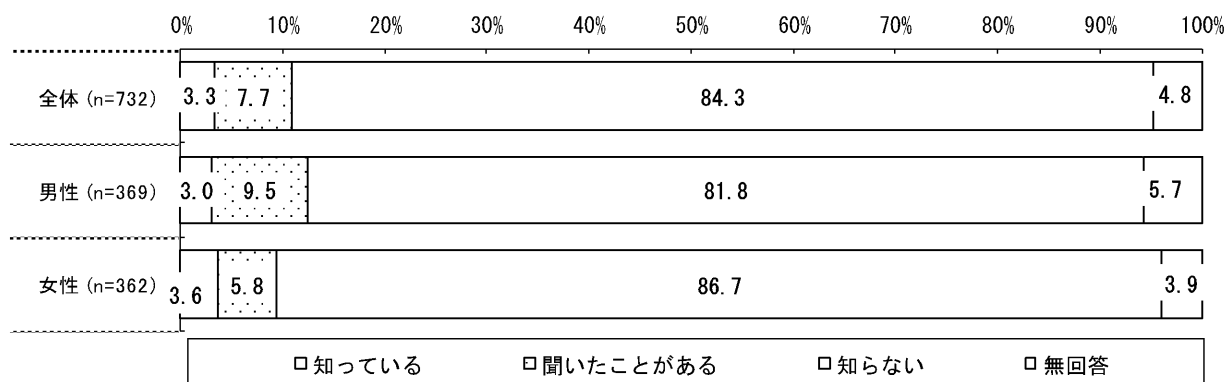
【ドメスティック・バイオレンスをなくすために重要なこと】



◆ ドメスティック・バイオレンスをなくすためには、「⑤被害者のための相談機関や保護施設を整備する」ことや「①法律・制度の制定や見直しを行う」ことが必要と考える人が多い。

◇ 過去1年間にドメスティック・バイオレンスを受けたことのある人の割合は3.6% (R3: 3.1%)

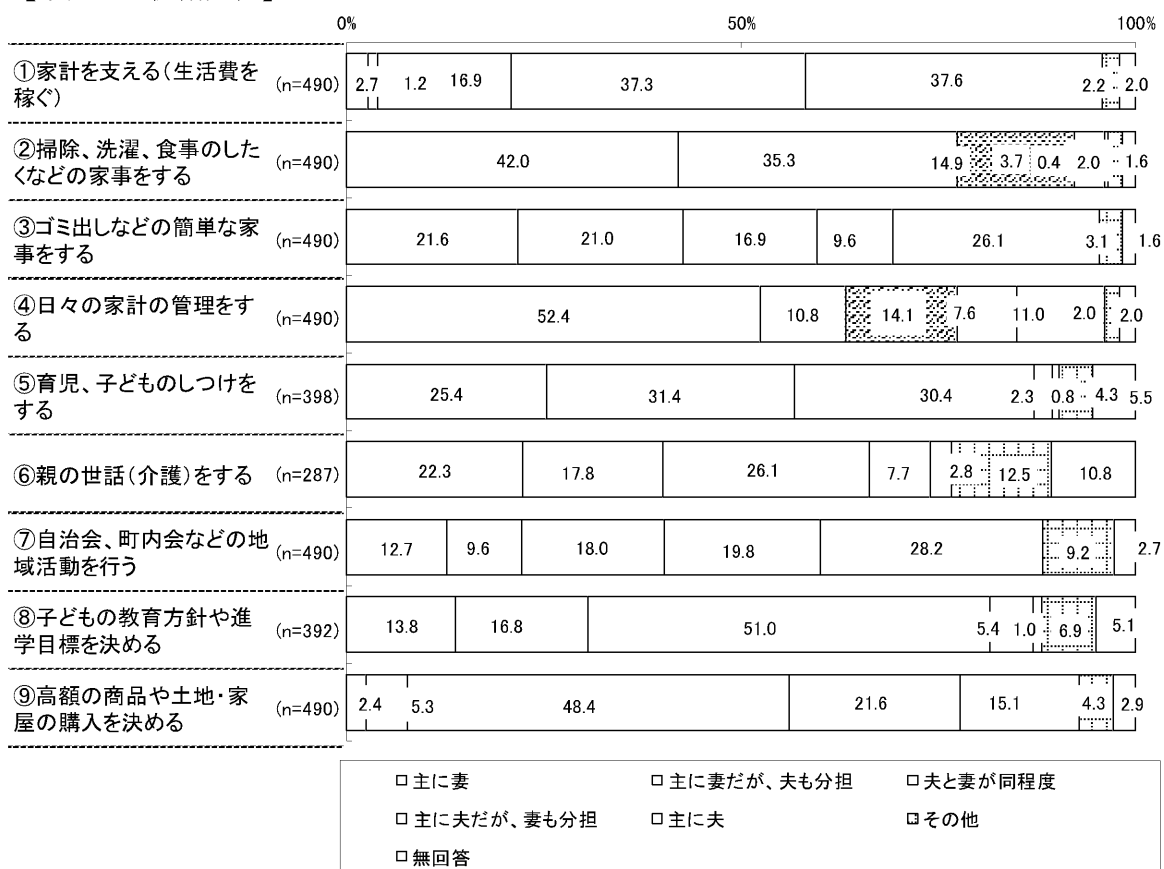
Q7.「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という言葉を知っていますか。



◆ 「知らない」が84.3%で最も多く、「知っている」「聞いたことがある」の合計は11.0%と少ない。

Q8. 現在、配偶者（事実婚・パートナーを含む）のいる方に伺います。あなたのご家庭では、次にあげる家庭での役割を、主にどなたが担っていますか。

【家庭での役割分担】



◆ 家庭での「家事」、「育児」、「介護」の担い手の主体は、依然として「女性」である。

Q9. あなたは、1日の中で、家事、育児を何時間くらいしていますか。平日と休日に分けてお答えください。

【家事にかかる時間】

(平日)		0%	50%						100%
男性	(n=235)	9.4	76.2						11.9 1.3 0.0 0.9 0.4
女性	(n=221)	0.0 16.7	46.2						22.2 8.1 2.7 4.1

(休日)		0%	50%						100%
男性	(n=219)	5.0	74.4						17.4 2.7 0.5 0.0 0.0
女性	(n=201)	0.0 17.9	45.3						21.4 8.5 2.5 4.5

<input type="checkbox"/> 0分	<input type="checkbox"/> 1分～2時間	<input type="checkbox"/> 2時間超～4時間	<input type="checkbox"/> 4時間超～6時間
<input type="checkbox"/> 6時間超～8時間	<input type="checkbox"/> 8時間超～10時間	<input type="checkbox"/> 10時間超	

◆ 男性は、「1分～2時間」が平日、休日ともに最も多く、女性は、「2時間超～4時間」が平日、休日ともに最も多い。

【育児にかかる時間】

(平日)		0%	50%						100%
男性	(n=153)	12.4	76.5						8.5 2.6 0.0 0.0 0.0
女性	(n=154)	0.6 13.6	24.0						20.1 11.7 10.4 19.5

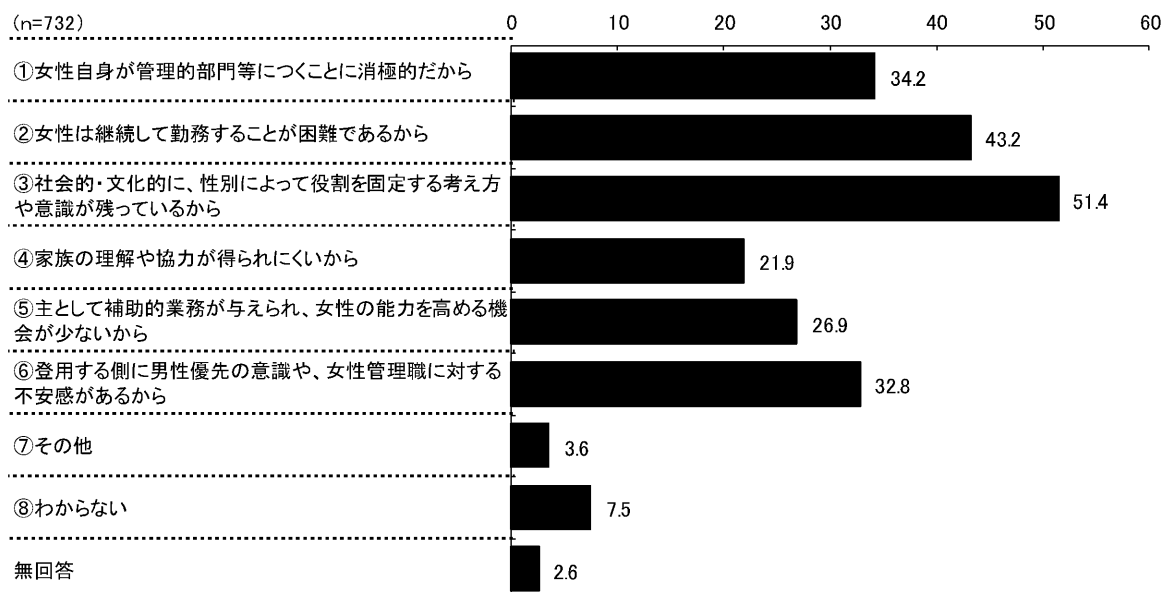
(休日)		0%	50%						100%
男性	(n=152)	6.6	47.4						21.7 13.8 5.3 2.0 3.3
女性	(n=143)	9.1 0.7	17.5						14.7 16.1 9.8 32.2

<input type="checkbox"/> 0分	<input type="checkbox"/> 1分～2時間	<input type="checkbox"/> 2時間超～4時間	<input type="checkbox"/> 4時間超～6時間
<input type="checkbox"/> 6時間超～8時間	<input type="checkbox"/> 8時間超～10時間	<input type="checkbox"/> 10時間超	

◆ 男性は、「1分～2時間」が平日、休日ともに最も多く、女性は、平日は「2時間超～4時間」が、休日は「10時間超」が最も多い。

Q10. 現状では、意思決定を行う管理的部門や指導的地位への女性登用がまだまだ少ない状況にあります。あなたは、その理由としてどのようなものがあると考えますか。

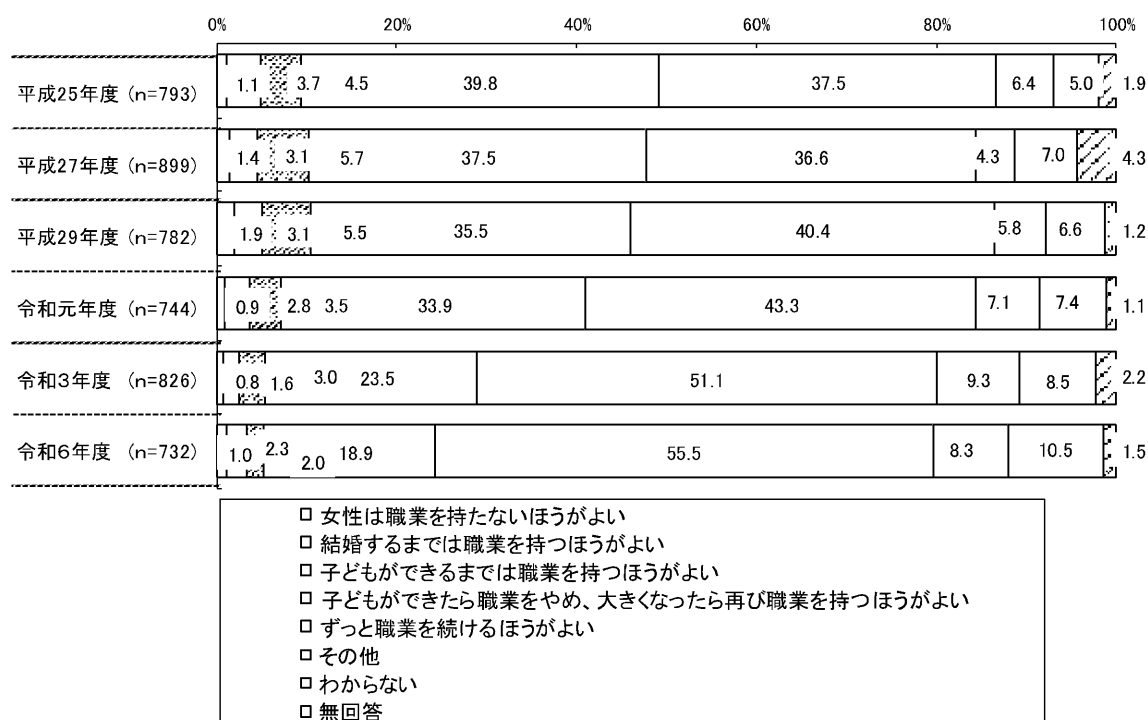
【管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由】



◆ 管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由として、「社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」、「女性は継続して勤務することが困難であるから」と考える人が多い。

Q11. 一般的に女性が職業を持つことについて、どう考えますか。

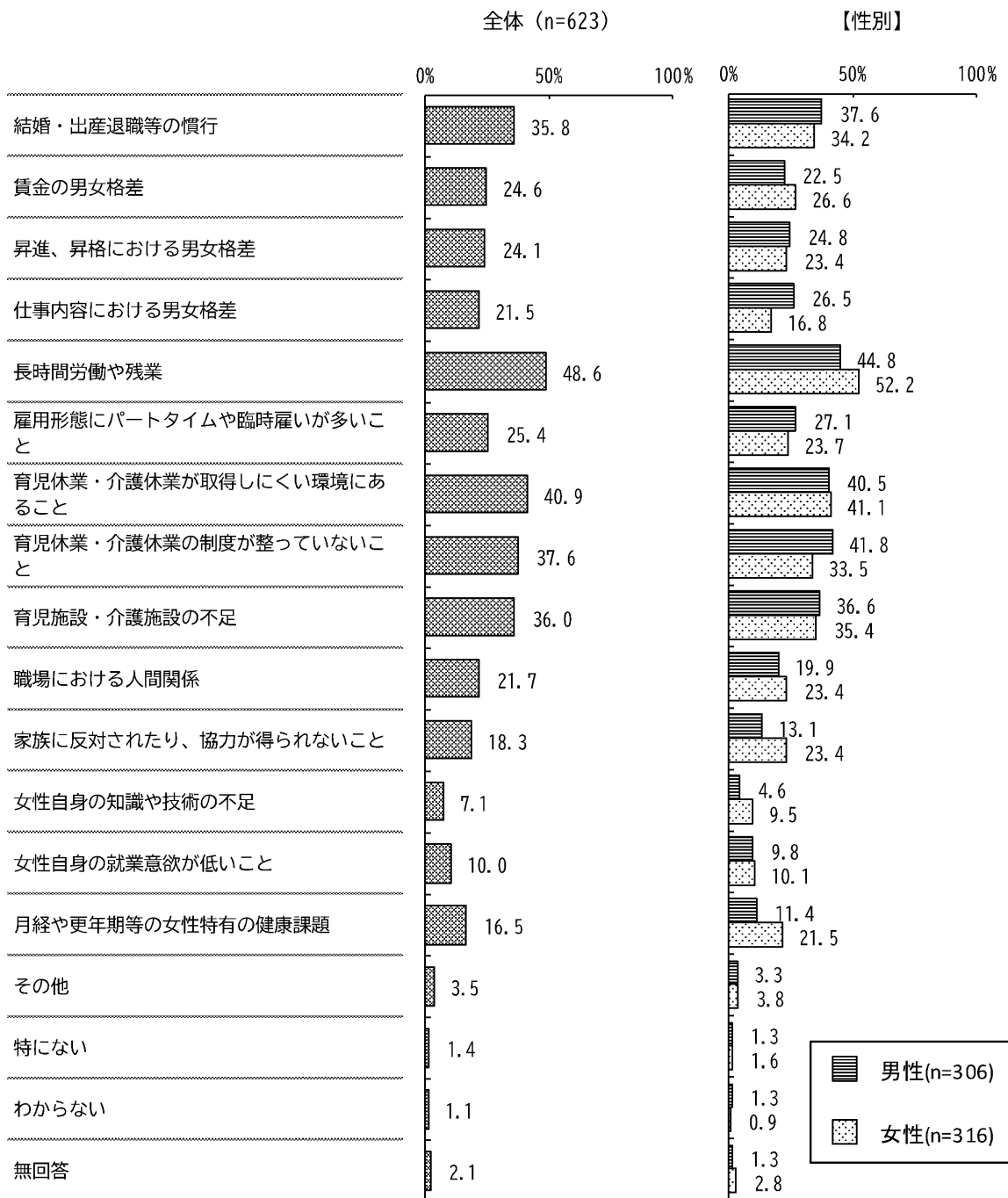
【女性が職業を持つことについて】



◆ 女性が職業を持つことについて、「ずっと職業を続けるほうがよい」と考える人が増加傾向にあり、55.5%の人は、続けるほうがよいと考えている。(R 3 : 51.1%)

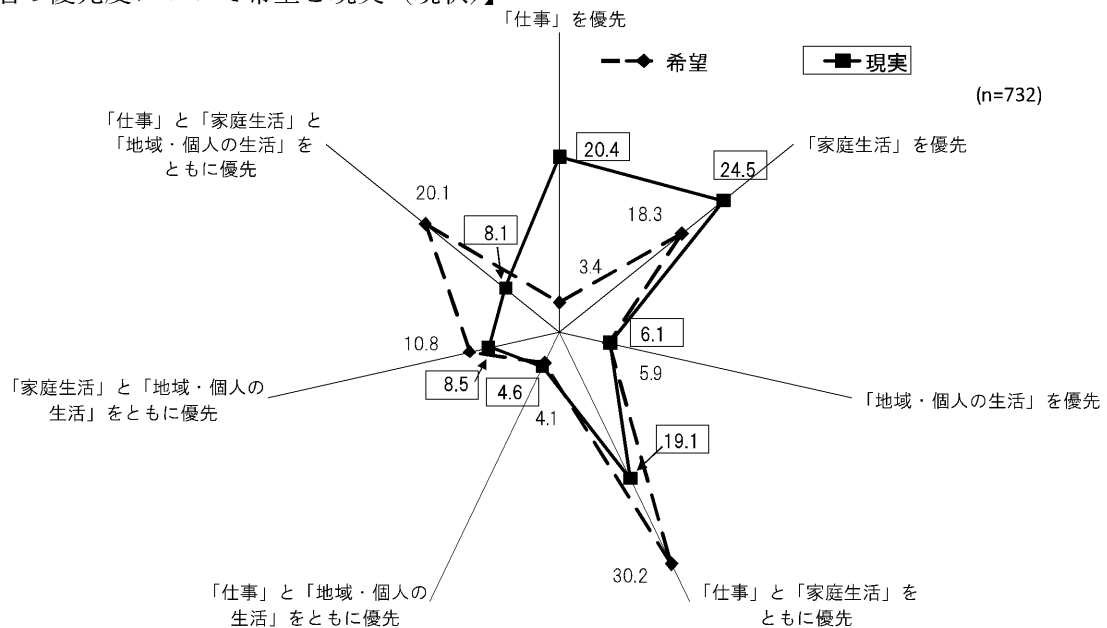
Q12. 継続して女性が働く上での障害は何だと思いますか。

【女性が働く上で障害となること】



- ◆ 継続して女性が働く上での障害について、「長時間労働や残業」という回答が最も多く、次に「育児休業・介護休業が取得しにくい環境にあること」が多い。
- ◆ 性別で見ると、男性が女性より高い割合となっている項目は、「仕事内容における男女格差」(9.7ポイント差)である一方、女性が男性より高い割合となっている項目は「家族に反対されたり、協力が得られないこと」(10.3ポイント差)、「月経や更年期等の女性特有の健康課題」(10.1ポイント差)であり、男女間で差がある。

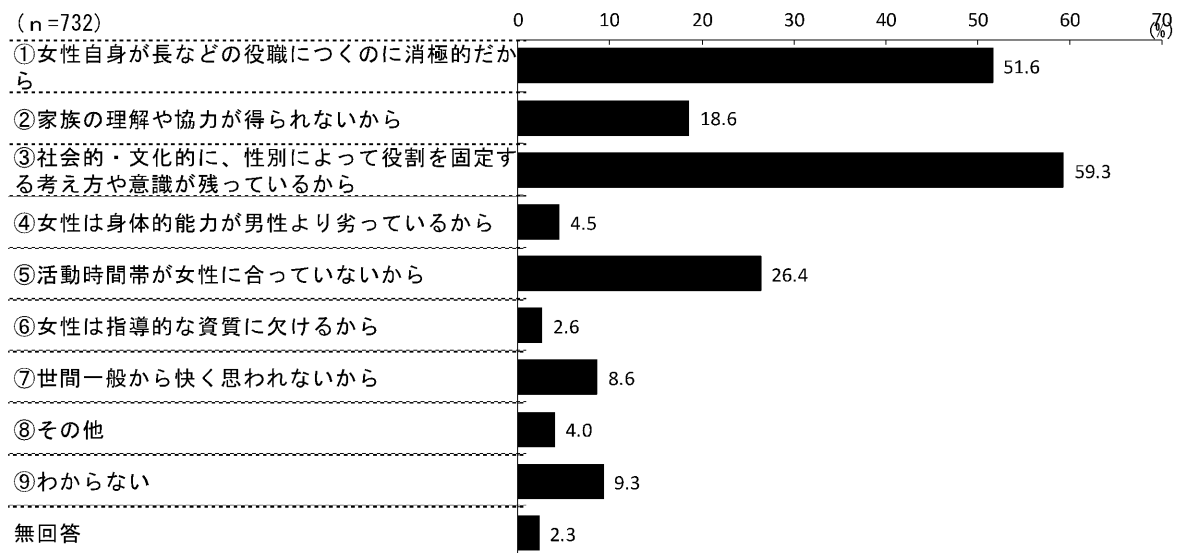
Q13. 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い）の優先度について、あなたの希望・現実（現状）に最も近いものはどれですか。
【生活の優先度について希望と現実（現状）】



◆ 希望としては、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』したい人が多いが、現実（現状）では、『「仕事」を優先』、『「家庭生活」を優先』している人が多い。

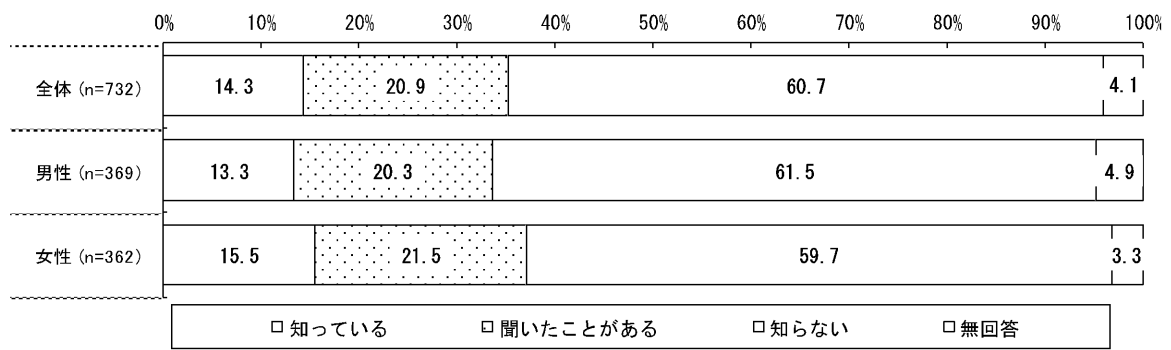
Q14. 地域活動において、女性が自治会の長などの役職につくことが少ないのが現状です。この主な理由は何だと思いますか。

【女性が自治会の長などの役職につくことが少ない理由】

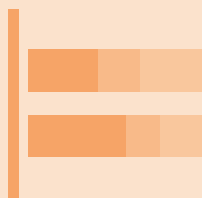
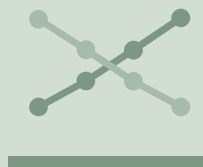


◆ 女性が自治会の長などの役職に就くことが少ない理由について、「③社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」、「①女性自身が長などの役職につくのに消極的だから」と考える人が多い。

Q15. 「静岡県パートナーシップ宣誓制度」を知っていますか。



- ◆ 「知らない」が60.7%で、「知っている」「聞いたことがある」の合計（35.2%）を上回っている。

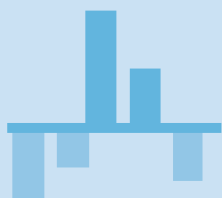
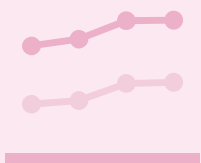
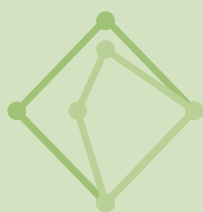


計画期間：令和3年度～令和7年度

第3次 静岡県男女共同参画基本計画



ダイジェスト版



5 ジェンダー平等を
実現しよう



令和3年2月

静岡県



目指す姿

基本目標

「ジェンダー平等の推進による誰もが幸せを実感できる社会の実現」

自らの意思で選択できること

男女共同参画やジェンダー平等の意識が定着し、性別に関わりなく、多様な生き方やライフスタイルを選択できる社会

安心して暮らせること

誰もがお互いの人権を尊重し、健康で、安心して生活できる社会

働き続けられること

誰もが子育てや介護をしながら働き続けられ、地域社会においても活躍できる社会

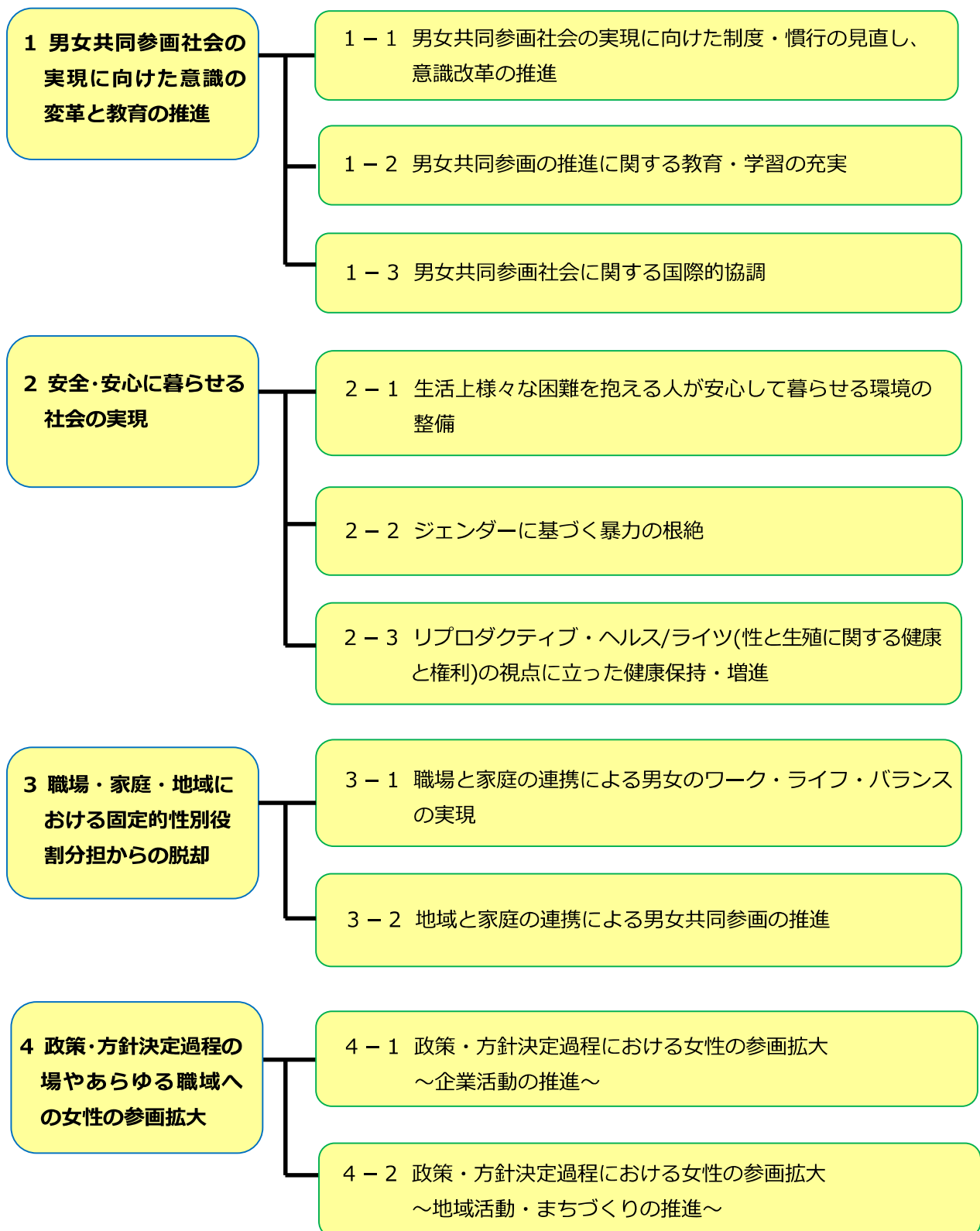
個性を生かし、能力を発揮できること

性別に関わりなく、あらゆる分野で自分の個性や能力を発揮でき、その成果を認め合うことができる社会

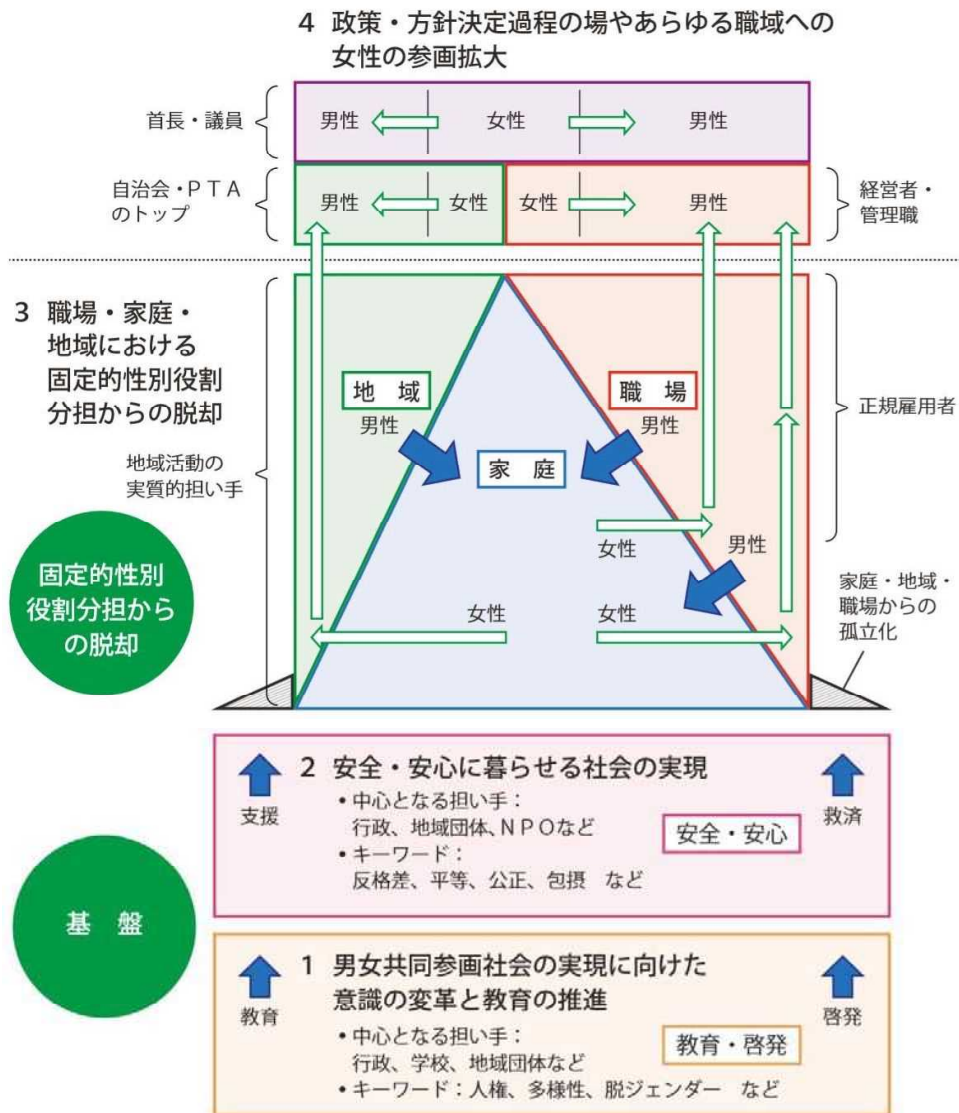
ジェンダー（Gender）

生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）ではなく、社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」のような男性、女性の別をジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）と呼びます。それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

施策体系



計画の概念図



○男女共同参画社会の実現に向けて、「教育・啓発」、「安全・安心」に係る施策を施策推進の基礎とします。

○各生活の場に存在する男性・女性の壁を壊し、性別の枠を超えた大きな循環をつくり出します。

○政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大を進めます。

施策の柱と具体的施策

1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の变革と教育の推進

1-1

男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進

施策の方向

- ① 社会制度や慣行の見直しの推進
- ② 広報・啓発活動の展開
- ③ 男女共同参画に関する調査等

1-2

男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実

施策の方向

- ① 学校教育における人権の尊重及び男女平等を推進する教育・学習の充実
- ② 多様なキャリア選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実
- ③ 教職員の働き方における男女共同参画の推進
(学校教育分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大)
- ④ 職場、地域、家庭における人権の尊重及び男女平等を推進する教育・学習の充実

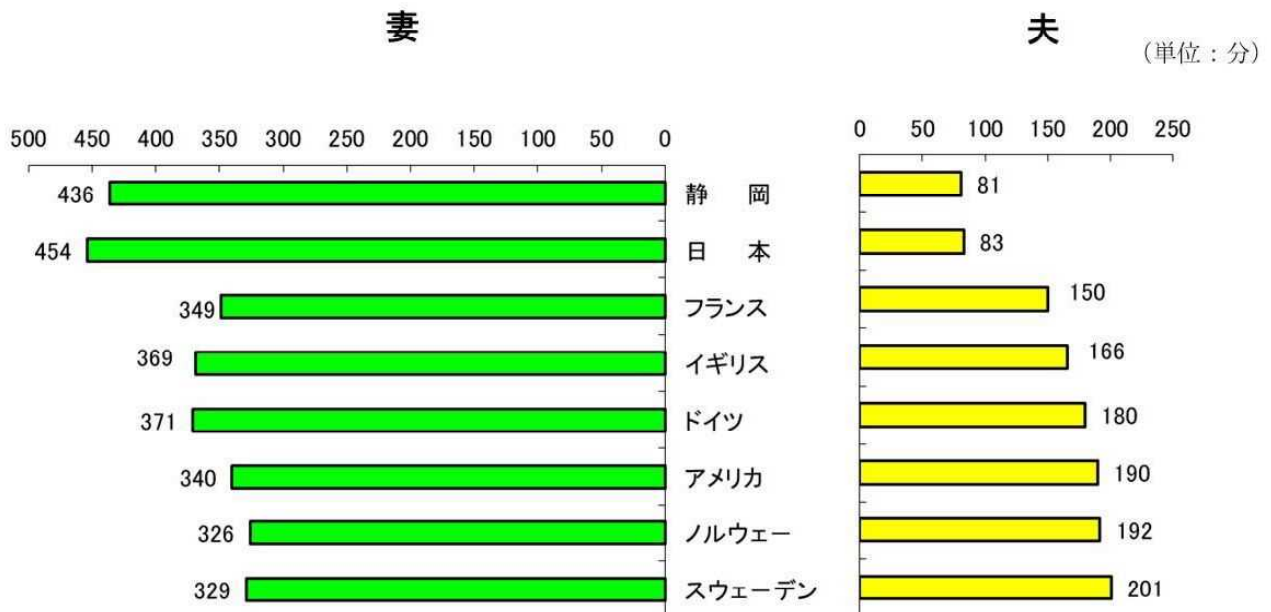
1-3

男女共同参画社会に関する国際的協調

施策の方向

- ① S D G s の推進

●6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日あたりの家事・育児時間(国際比較)(県・全国)



出典:「男性の家事・育児参画コンセプトポスター」(内閣府)を元に作成

※日本の家事・育児時間は、各国に比べ女性は長く、男性は短い傾向にあります。

◇特に男性の意識改革が必要とされています

2 安全・安心に暮らせる社会の実現

2-1

生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

施策の方向

- ① 経済的基盤が脆弱なひとり親家庭等への支援の充実
- ② 性の多様性に関する理解促進並びに性的指向及び性自認を理由に困難を抱える人への支援
- ③ 高齢者、障害のある人、外国人等への支援

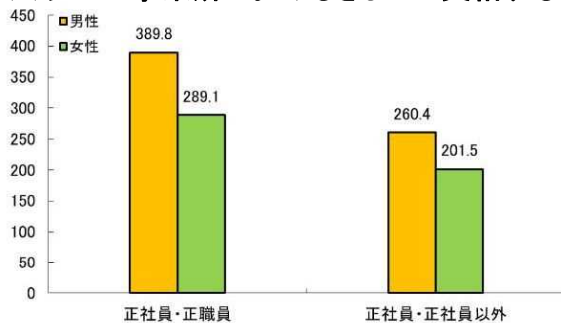
2-2

ジェンダーに基づく暴力の根絶

施策の方向

- ① ジェンダーに基づくあらゆる暴力の防止のための人権教育・啓発の推進
- ② 暴力を根絶するための総合的な推進体制整備
- ③ 被害者を支援するための体制整備

●雇用形態、性別による賃金格差(全国) (10人以上の事業所におけるきまって支給する現金給与額)

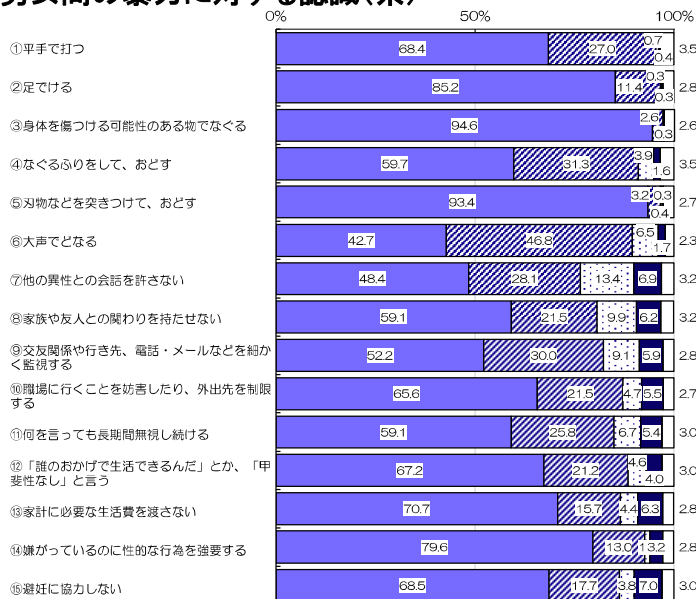


※男女間や雇用形態により賃金格差があり、特に男性の「正社員・正職員」と女性の「正社員・正職員以外の間では大きな開きがあります。」

出典：「令和元（2019）年度 賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

◇女性への負担の集中や、困難の深刻化を防ぐ配慮が必要です

●男女間の暴力に対する認識(県)



■ どんな場合でも暴力にあたると思う
 ■ 暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う
 □ 暴力にあたるとは思わない
 ■ その他
 □ 無回答

出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

※「身体的暴力」は暴力として認知されている一方、「性的暴力」、「精神的暴力」、「経済的暴力」、の認知は低い傾向にあります。

◇ジェンダーに基づく暴力を根絶するためには、人権の尊重の教育やDV等の認知に加え、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の考えの理解が必要です

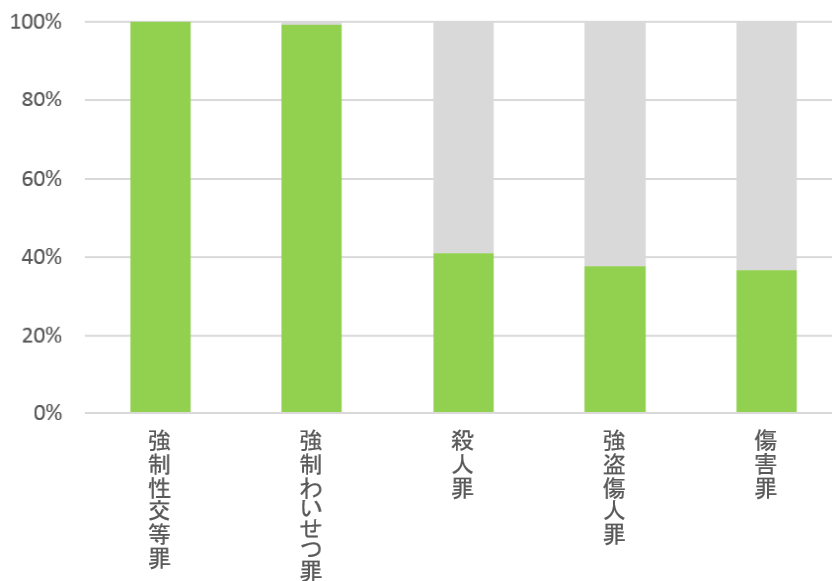
2-3

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の視点に立った健康保持・増進

施策の方向

- ① 女性の性と生殖に関する自己決定権の支援
- ② 健康をおびやかす問題についての対策の推進

●特定罪種(抜粋)別死傷者数と女性割合(平成30(2018)年)(全国)



※性犯罪の被害者のほとんどは女性です。

出典：「令和2(2020)年度版犯罪被害者白書」(警察庁)を元に作成

◇誰もが身体的にも社会的にも自身の意思が尊重され、自らの意思で選択し、自分らしく生きる権利があります

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)

リプロダクティブ・ヘルスとは、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることです。

リプロダクティブ・ライツは、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことです。(公益財団法人ジョイセフHPから引用)

1994年に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で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの課題は、「いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由」、「安全で満足のいく性生活」、「安全な妊娠・出産」、「子どもが健康に生まれ育つこと」のほか、「避妊・中絶」、「性暴力」等といったことも含まれており、女性だけでなく男性の理解が必要であるとともに、幼少期・思春期からの教育が必要とされています。

3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却

3-1

職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現

施策の方向

- ① 男性中心型雇用慣行の見直し
- ② 男女が共に育児・家事・介護に取り組むための環境の整備

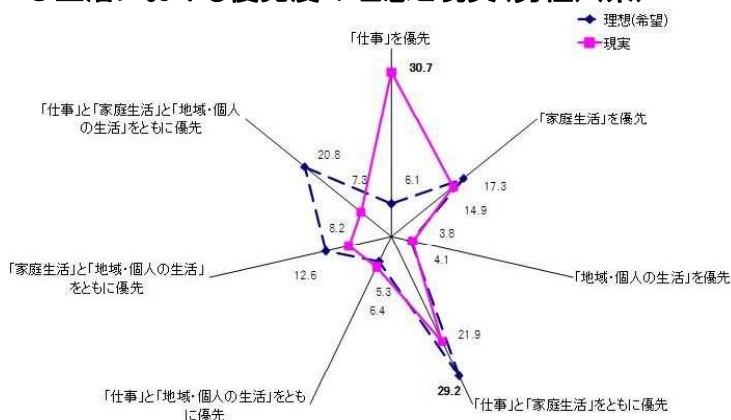
3-2

地域と家庭の連携による男女共同参画の推進

施策の方向

- ① 子育て・介護についての固定観念や慣行の是正
- ② 子育てや介護等の社会的支援体制の充実
- ③ 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進

●生活における優先度の理想と現実(男性)(県)

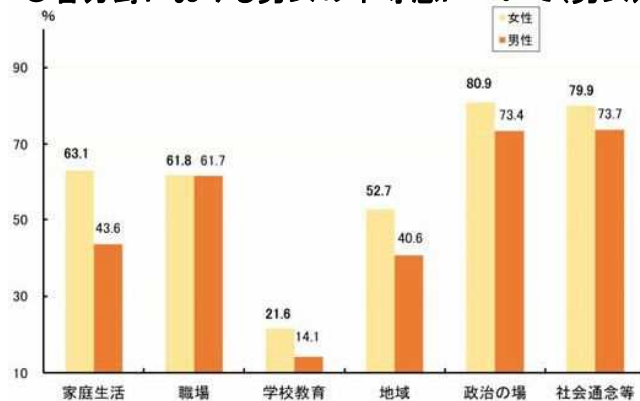


※多くの男性は「仕事」と「家庭生活」を優先させたいと感じているにもかかわらず、「仕事」の優先を強いられています。

出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ワーク・ライフ・バランスを進めるためには男性中心型労働慣行を見直す必要があります

●各分野における男女の平等感について(男女別)(県)



※「家庭生活」及び「地域」の分野で、男女間の平等感に大きな開きがあります。

出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ジェンダー平等の視点に立って家庭や地域での役割分担を見直す必要があります

4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大

4-1

政策・方針決定過程
における女性の参画
拡大～企業活動の
推進～

施策の方向

- ① 企業等における政策・方針決定過程における女性の参画拡大
- ② 女性の参画拡大のすそ野を広げる取組

4-2

政策・方針決定過程
における女性の参画
拡大～地域活動・ま
ちづくりの推進～

施策の方向

- ① 地域活動における政策・方針決定過程における女性の参画拡大
- ② 女性の参画拡大のための推進体制

●事業所の管理職に占める女性の割合（県）

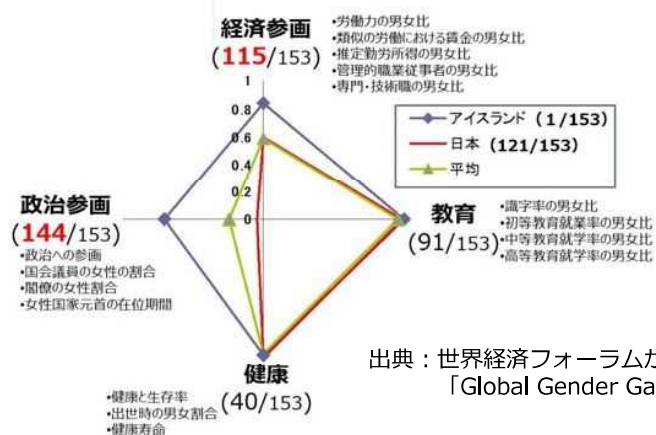


※事業所の管理職に占める女性の割合は増加傾向にあります。

出典：静岡県雇用管理状況調査（静岡県）

◇職場における女性の活躍を進めるためには、中長期的な支援体制が必要です

●ジェンダー・ギャップ指数2020: 121位 (153か国中)



※政治参画」、「経済参画」の分野で低くなっています。

出典：世界経済フォーラムが2019年12月に公表した「Global Gender Gap Report 2020」より作成

◇地域活動やまちづくりにおける政策や方針の決定の場に、女性が参画することが必要です

計画指標一覧

(令和5年12月変更)

	指 標	現状値	目標値
1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の变革と教育の推進	「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合	(令和元(2019)年度) 59.1%	(令和7(2025)年度) 80% ※1 (旧 65%)
	「ジェンダー」という用語を知っている(「知っている」+「聞いたことがある」)人の割合	(令和元(2019)年度) 59.4%	(令和7(2025)年度) 90% ※1 (旧 70%)
	男性の家事・育児関連時間	(令和3(2021)年度) 2時間50分 ※2	(令和7(2025)年度) 3時間30分 ※2

	指 標	現状値	目標値
2 安全・安心に暮らせる社会の実現	きまって支給する現金給与額(男女格差：/男性を100とした場合)	(令和元(2019)年度) 69.8%	継続的に格差縮小
	精神的な暴力をDVとして認識している人の割合(夫婦やパートナー間で「他の異性と会話を許さない」という行為をされた場合に暴力として認識している人の割合)	(令和元(2019)年度) 76.5%	(令和7(2025)年度) 80%
	「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という用語を知っている(「知っている」+「聞いたことがある」)人の割合	(平成21(2009)年度) 12.4%	(令和7(2025)年度) 30%

	指 標	現状値	目標値
3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却	男性の育児休業の取得率	(令和元(2019)年度) 6.5%	(令和7(2025)年度) 30% ※3 (旧 13%)
	市町の防災会議に占める女性割合	(令和2(2020)年度) 8.7%	(令和7(2025)年度) 10%

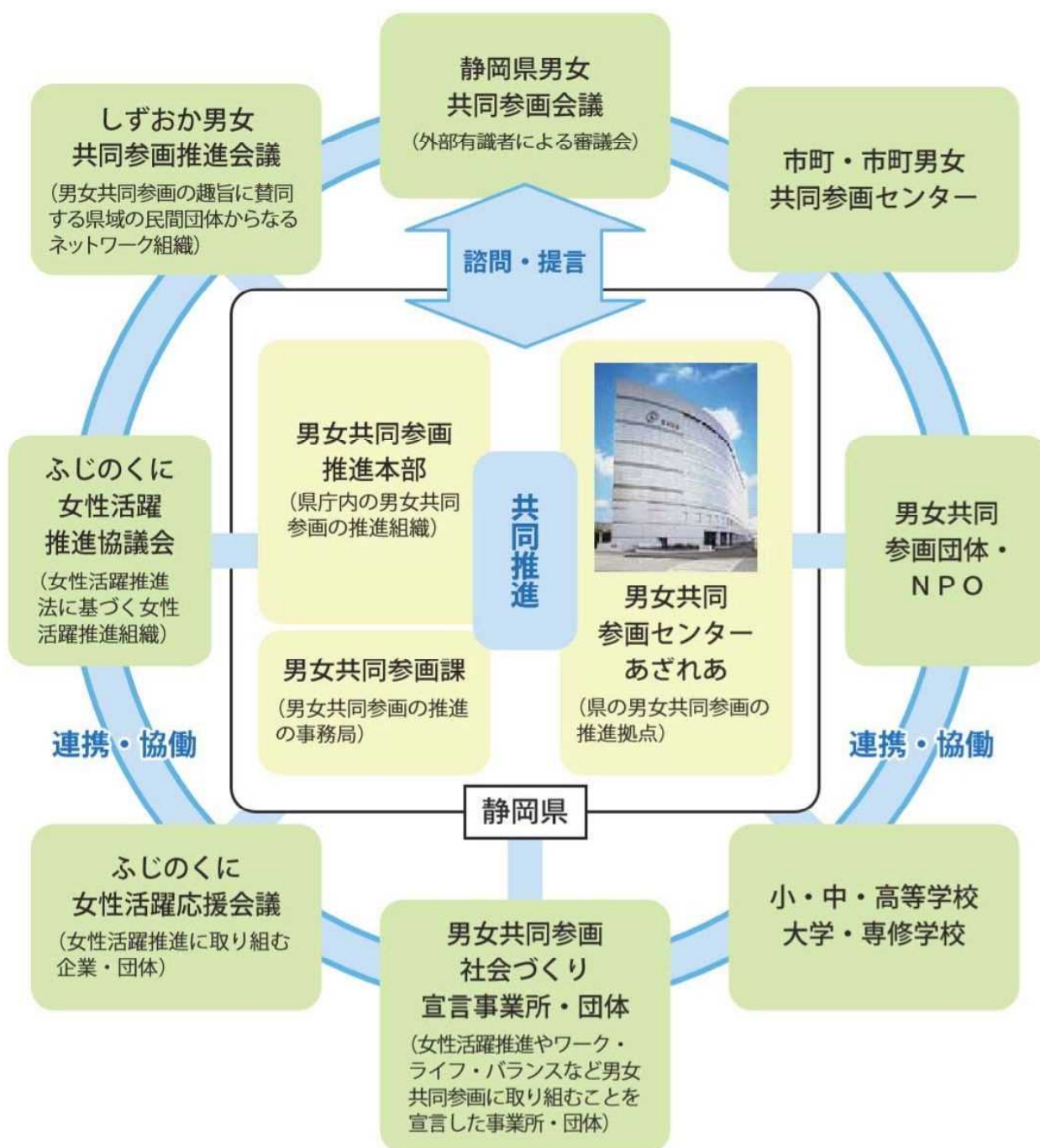
	指 標	現状値	目標値
4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大	事業所の管理職に占める女性の割合	(令和元(2019)年度) 係長 24.9% 課長 12.9% 部長 9.8%	(令和7(2025)年度) 係長 30.0% 課長 18.0% 部長 12.0%
	自治会長に占める女性割合	(令和2(2020)年度) 1.9%	(令和7(2025)年度) 6%

※1 令和3年に当初の目標値を上回ったため、目標値を変更

※2 令和3年の調査結果により数値を追加

※3 令和4年に当初の目標値を上回ったため、目標値を変更

推進体制イメージ図





静岡県くらし・環境部県民生活局男女共同参画課

〒420-8601静岡県静岡市葵区追手町9番6号

TEL 054-221-3122 FAX 054-221-2941

E-mail danjyo@pref.shizuoka.lg.jp

<http://www.pref.shizuoka.jp/kenmin/km-150/danjol.html>

※この計画の内容は、インターネットでもご覧いただけます。

静岡県男女共同参画推進条例（抜粋）

平成 13 年 7 月 24 日公布
静岡県条例第 46 号

第 2 章 男女共同参画の推進に関する総合的対策 （基本計画の策定）

第 7 条 知事は、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実施するため、男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
- (2) 男女共同参画の推進に関する施策を計画的に実施するために必要な目標数値
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、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実施するために必要な事項

3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ広く県民の意見を聴くとともに、静岡県男女共同参画会議に意見を求めるものとする。

4 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前 2 項の規定は、基本計画の変更について準用する。

第 3 章 静岡県男女共同参画会議 （設置及び所掌事務）

第 14 条 県に、静岡県男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）を置く。

2 参画会議は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 基本計画に関し、第 7 条第 3 項に規定する意見を述べること。
- (2) 知事の諮問に応じ、基本的かつ総合的な男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 県の男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び第 11 条第 1 項に規定する県民からの苦情又は相談の申出に対する処理について、知事に意見を述べること。
- (4) 前 3 号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項について、知事に意見を述べること。

（組織及び委員）

第 15 条 参画会議は、知事が任命する委員 20 人以内で組織する。

2 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。

4 委員は、再任されることができる。

（委任）

第 16 条 この章に定めるもののほか、参画会議に関し必要な事項は、知事が定める。

静岡県男女共同参画会議要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、静岡県男女共同参画推進条例（平成13年静岡県条例第46号）第16条の規定に基づき、静岡県男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 委員は、次に掲げる者のうちから知事が任命する。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 男女共同参画を推進する団体を代表する者
- (3) 公募に応じた者
- (4) その他知事が必要と認める者

(委員長及び副委員長)

第3条 参画会議に、委員長及び副委員長1人を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により定め、副委員長は、委員長が指名する。
- 3 委員長は、会務を総理し、参画会議を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(部会)

第4条 参画会議に部会を置くことができる。

(会議)

第5条 参画会議は、委員長が招集し、その会議の議長となる。

- 2 参画会議は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

(意見等の聴取)

第6条 委員長は、必要があると認めるときは、参画会議に関係者の出席を求めて、意見を聞くことができる。

(庶務)

第7条 参画会議の庶務は、くらし・環境部県民生活局男女共同参画課において処理する。

(雑則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、参画会議の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成13年7月24日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。