

第 48 回静岡県男女共同参画会議

日 時：令和 7 年 1 月 30 日（木）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

（1）次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定方針について

（2）次期「静岡県男女共同参画基本計画」策定の検討体制について

3 意見交換

<配布資料>

- ・出席者名簿
- ・座席表
- ・資料 1 次期基本計画の策定方針（案）
- ・資料 2 次期基本計画策定の検討体制（案）
- ・資料 2－2 静岡県男女共同参画会議 部会運営要領
- ・参考資料 1 意見交換シート
- ・参考資料 2 統計調査から見た男女共同参画の現状
- ・参考資料 3 現行計画（第 3 次静岡県男女共同参画基本計画）の概要
- ・参考資料 3－2 第 3 次静岡県男女共同参画基本計画の施策体系
- ・参考資料 4 第 3 次静岡県男女共同参画基本計画（令和 3～5 年度）の成果指標に基づく評価結果
- ・参考資料 5 第 47 回静岡県男女共同参画会議（審議会）（10 月 16 日開催）における意見に対する対応について（概要）
- ・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

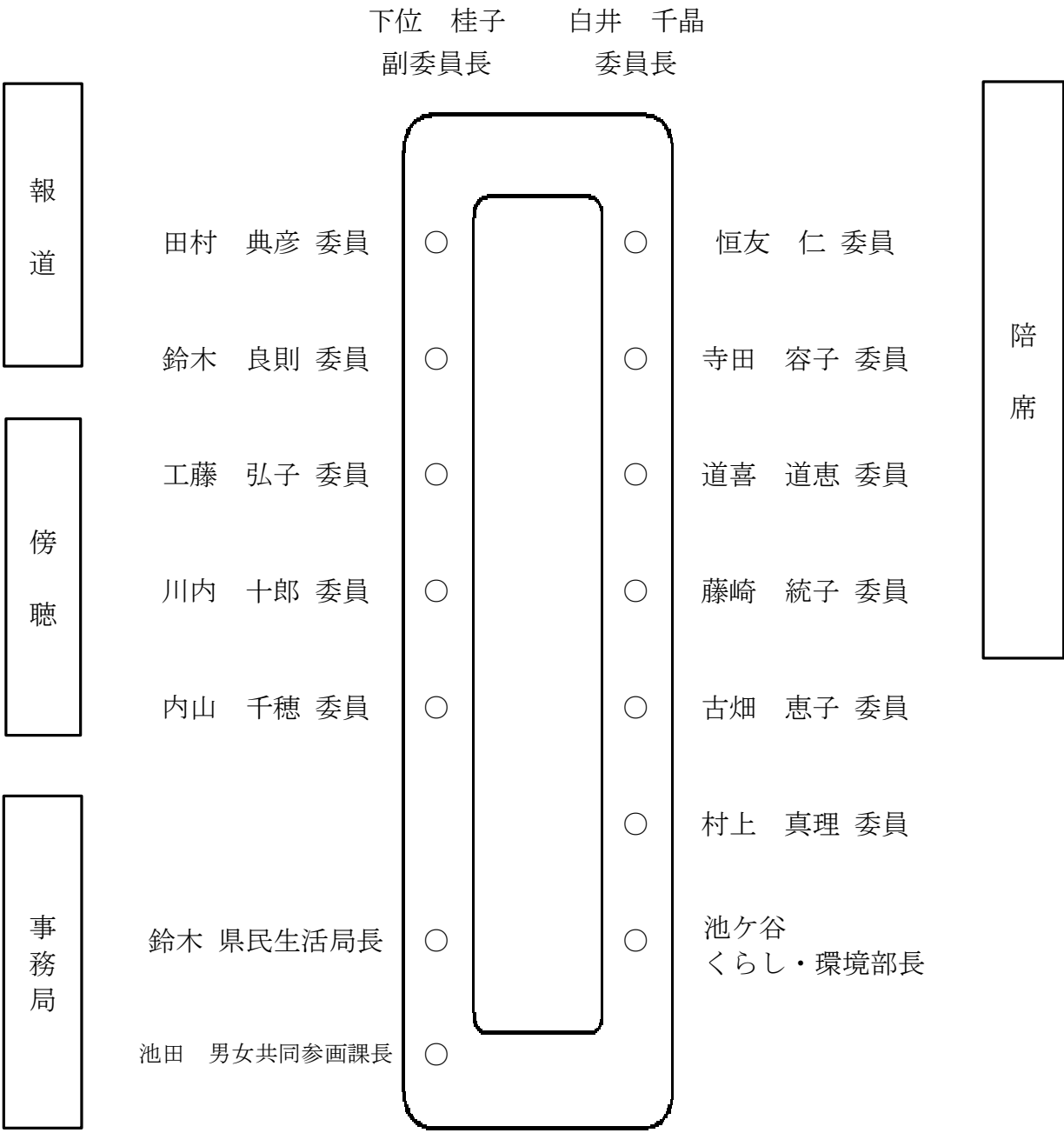
出席者名簿

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		
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		欠席
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		
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		W e b
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		W e b
11	たむら のりひこ 田村 典彦	吉田町長		
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		
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		
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	—		
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		
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		欠席

(五十音順 敬称略)

第48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)



次期基本計画の策定方針（案）

1 策定の趣旨

令和 3 年 2 月に、「第 3 次静岡県男女共同参画基本計画」（以下「現行計画」という。）を策定し、これに沿って総合的かつ計画的な施策を実施してきたが、現行計画の期間が令和 7 年度末で満了となることから、令和 8 年度から開始する「第 4 次静岡県男女共同参画基本計画」（以下「次期計画」という。）の策定を行う。

2 次期計画の基本的考え方

(1) 計画の期間

令和 8 年度から令和 12 年度（5 年間）とする。

(2) 計画の構成

現行計画に引き続き、女性活躍推進法第 6 条第 1 項に基づく「静岡県の女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」と一体とする。

(3) 計画の内容

条例第 1 条の規定に基づき、「男女共同参画社会基本法」で示された以下の 5 点の基本理念にのっとり、基本目標、基本的施策を定める。

【基本理念】

- ア 男女人権の尊重
- イ 社会における制度又は慣行についての配慮
- ウ 政策等の立案及び決定への共同参画
- エ 家庭生活における活動と他の活動の両立
- オ 国際的協調

(4) 静岡県総合計画との関係

次期計画の策定にあたっては、静岡県総合計画との整合を図っていく。

(5) 第 6 次男女共同参画基本計画（国）との関係

次期計画の策定にあたっては、第 6 次男女共同参画基本計画との整合を図っていく。

3 次期計画策定手続きの条件（条例第 7 条）

(1) あらかじめ広く県民の意見を聴くこと

- ・関係団体等を対象とした意見交換会
- ・パブリックコメント

(2) 静岡県男女共同参画会議に意見を求めること

- ・静岡県男女共同参画会議での意見聴取、審議
- ・静岡県男女共同参画会議に部会を設置し適宜協議する（資料 2）。

(3) 改定後、公表すること

4 今後のスケジュール（予定）

時期	第4次静岡県男女共同参画基本計画		参考
	男女共同参画会議 (◎全体会 ○部会)	その他	(総) 次期総合計画 (国) 第5次計画策定時
1 / 30 (木)	◎第48回会議 ・策定方針の説明 ・策定検討体制（部会の設置） の承認		(国) 策定に向けたコンセプト
2月	○第1回部会（書面） ・部会長選出 ・専門家選定		
3月			(総) 骨子の決定
4月			(国) 計画の特色、構成 (総) 計画素案
5月	○第2回部会 ・課題整理 ・方向性協議		(総) 計画案
6月	○第3回部会 ・骨子案協議		
7月	◎第49回会議 ・部会中間報告 ・骨子案（施策体系）審議		(国) 計画策定の基本的な考 え方（素案）
8月		関係団体等との意見 交換会	
9月	○第4回部会 ・次期計画案協議		(総) パブリックコメント
10月	◎第50回会議 ・次期計画案審議		(国) 計画策定の基本的な考 え方（案）
11月		庁内推進本部 ・次期計画案の決定	(国) 計画策定の基本的な考 え方、成果目標案
12月		パブリックコメント ↓	(総) 集中審議 (国) 基本計画（諮問・答申）
1月		↓	
2月	◎第51回会議 ・次期計画案審議		(総) 公表
3月		庁内推進本部 ・次期計画の決定	
	第4次静岡県男女共同参画基本計画 公表		

次期基本計画策定の検討体制（案）

静岡県男女共同参画会議要綱第4条の規定に基づき、部会を設置する。

部会の運営については、別紙運営要領の定めるところによる。

＜設置理由＞

- ・ 次期基本計画の策定に当たっては、静岡県男女共同参画推進条例第7条第3項の規定に基づき、静岡県男女共同参画会議の意見を伺いながら進めていく。
- ・ 計画策定においては、限られた時間の中多くの検討事項があるため、実質的な議論を機動的に行うために部会を設置し、静岡県男女共同参画会議の全体会と連携しながら進めていく体制を構築したい。

静岡県男女共同参画会議 部会運営要領

(趣旨)

第1条 この要領は、静岡県男女共同参画会議要綱第4条の規定に基づき設置する部会の運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第2条 部会は、次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定に資するため、次に掲げる事務を行う。

- (1) 次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定に関する検討
- (2) 次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定に関する調査・研究等

(組織及び部会員)

第3条 部会は、部会員6名以内で組織する。

- 2 部会員は、静岡県男女共同参画会議委員の中から委員長が指名する。
- 3 部会員の任期は、次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定事務が完了したときまでとする。

(部会長)

第4条 部会には、部会長1名を置く。

- 2 部会長は、部会員の互選により選任する。
- 3 部会長は、会務を総理し、部会を代表する。

(会議)

第5条 部会は、部会長が招集する。ただし、設置後最初の部会は、静岡県男女共同参画会議委員長が招集する。

- 2 部会は、部会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。
- 3 部会の開催については、書面による開催ができるものとする。

(意見等の聴取)

第6条 部会長は、必要に応じ、第2条に掲げる事務に関し専門的知識を有する者を部会に出席させ、意見を求めることができる。

(庶務)

第7条 部会の庶務は、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 この要領に定めるもののほか、部会の運営に関し必要な事項は、部会長が別に定める。

附 則

この要領は、令和2年2月6日から施行する。

意見交換シート

次期基本計画の策定に当たり、現行計画への御意見や次期計画に盛り込むべき視点等、下記事項についてご意見願います。

1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革の推進

●地域社会（家庭を含む）へ男女共同参画意識を浸透させる施策や推進体制など

- ・地域における女性人材の確保には、地域社会で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）への気づきを促し、女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくりが必要
⇒オールド・ボーイズ・ネットワーク(※)による弊害の解消 等
※組織内において男性中心のネットワークコミュニティが形成され、暗黙のうちに築かれた文化やルール、人間関係
- ・県・市町が中心となり、男女共同参画センター、企業や経済団体、学校、NPO等と連携し、地域の女性 活躍・男女共同参画の推進の担い手を育成する体制づくり

2 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

●様々な困難を抱える女性への支援、性の多様性への理解促進に向けた施策など

- ・誰もが安全・安心に暮らせる社会は、男女共同参画の基盤であることから、DVや非正規雇用、ひとり親家庭等により生活上の困難を抱えた女性等への支援が不可欠
- ・女性の健康課題に関する研修・啓発の実施、女性の生涯にわたる健康への支援
- ・LGBT理解増進法の施行（令和5年6月）に伴う、地方自治体の性の多様性への取組と企業での取組拡大

3 企業等における女性活躍の一層の推進

●ワーク・ライフ・バランスの実現、女性特有の健康課題解決による女性活躍推進など

- ・育児休業の取得率や取得期間の男女格差、男性の育児休業取得率が向上している一方で、男性の家事・育児関連時間は伸びていない
- ・男女双方にとってのワーク・ライフ・バランスの実現が男女共同参画推進の課題
- ・働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、仕事と健康課題を両立するための企業での取組への支援
- ・出産・育児等を契機とした女性の雇用形態の変更（正規→非正規）及びキャリア中断（管理職登用の遅れ等）による男女の賃金格差の是正に向けた取組が必要。

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

●女性の管理職登用や職域拡大、地域社会への女性の参画に向けた施策など

- ・女性の参画を妨げる課題を把握・分析し、あらゆる分野での取組の強化につなげることが重要である
- ・人口減少と高齢化が進んでいる中、地域の担い手として女性の参画は不可欠である

5 その他、重視すべき課題や施策の方向性

統計調査から見た男女共同参画の現状



くらし・環境部県民生活局 男女共同参画課

構 成

I. 本県を取り巻く状況

II. 柱ごとの関連データ

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
2. 安全・安心に暮らせる社会の実現
3. 職場・家庭・地域における固定的な性別役割分担からの脱却
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

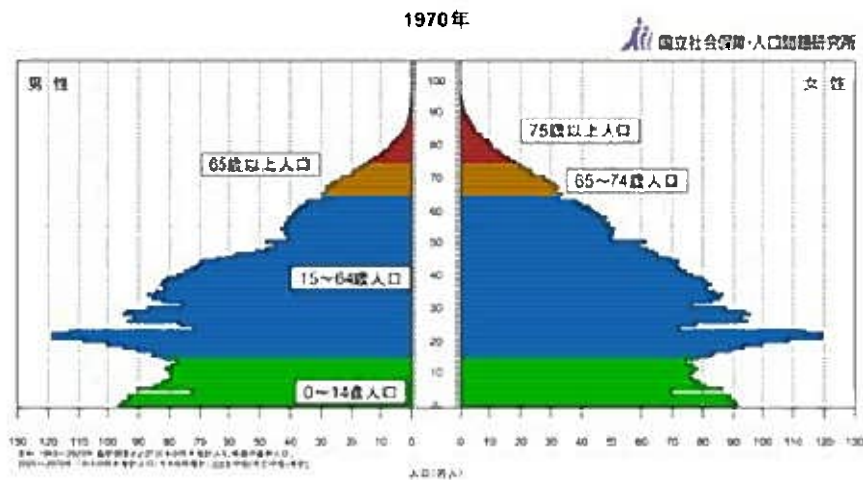
I. 本県を取り巻く状況

～参考データ～

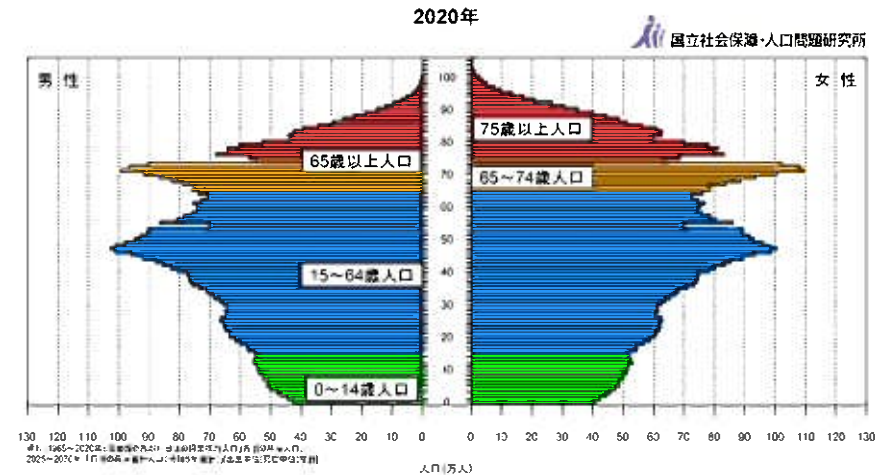
1. 年齢別人口構成
2. 合計特殊出生率の推移
3. 静岡県の人口流出の現状
4. 国際的に見た日本の女性の指標
5. 全国から見た静岡県の女性の指標

1.年齢別人口構成

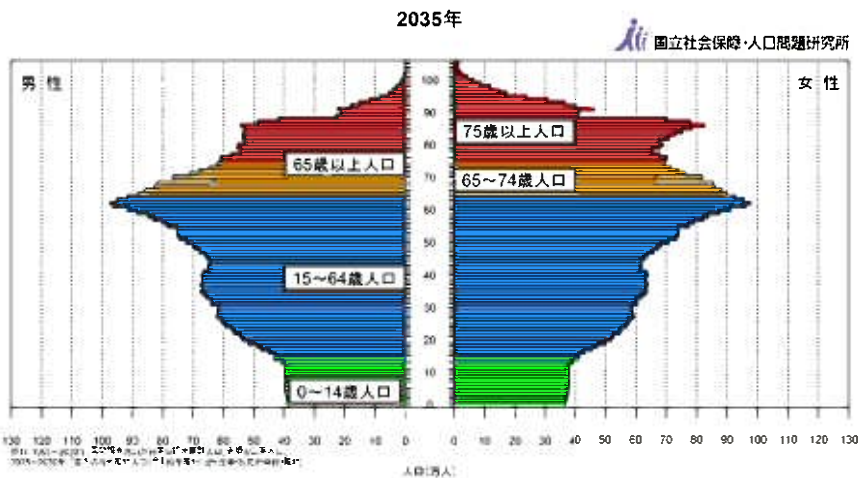
人口ピラミッド（1970年）



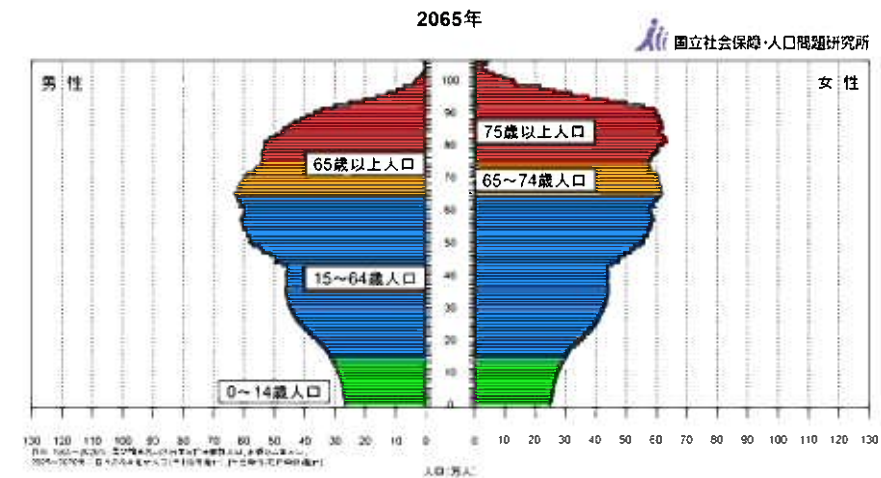
人口ピラミッド（2020年）



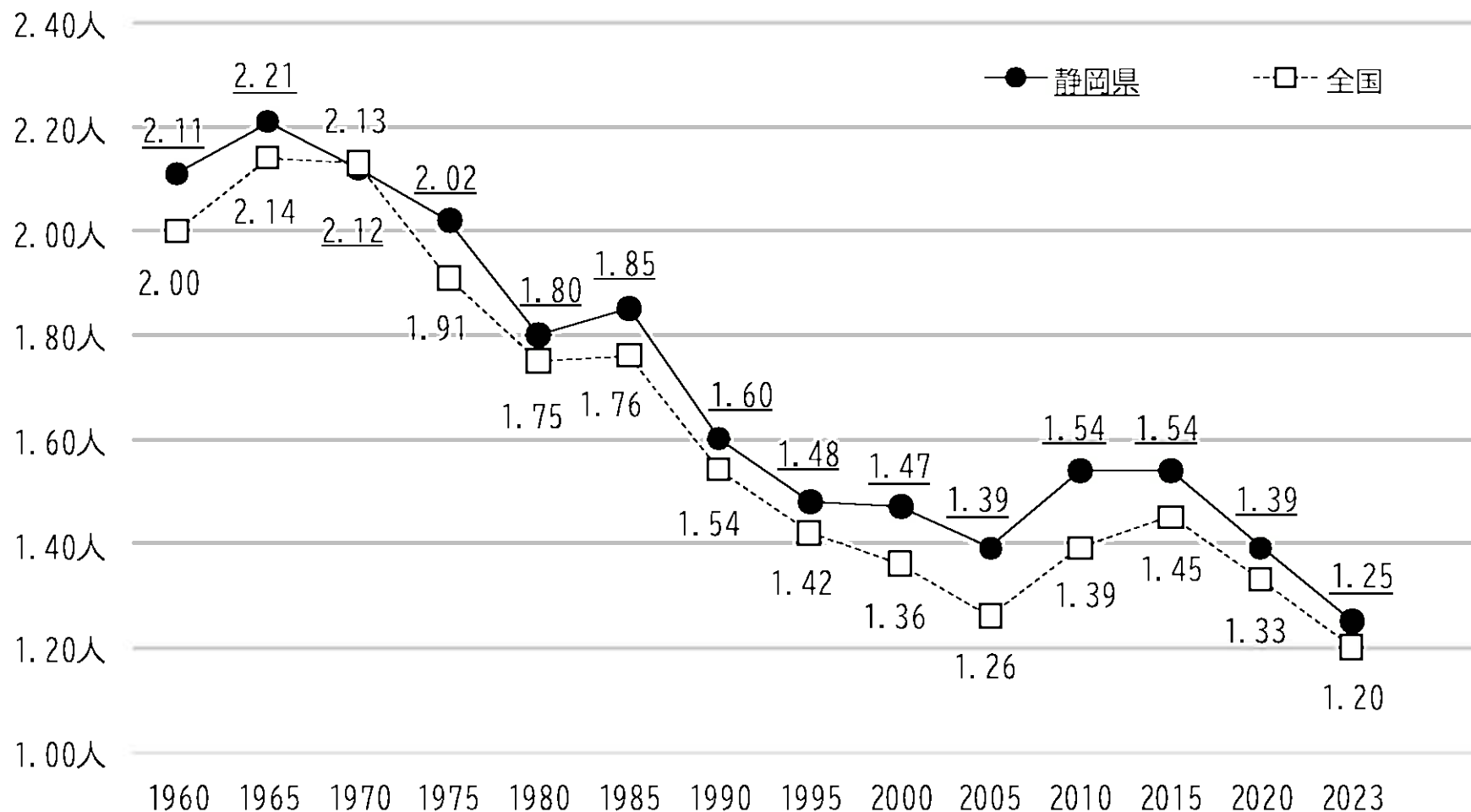
人口ピラミッド（2035年推計）



人口ピラミッド（2065年推計）



2.合計特殊出生率の推移

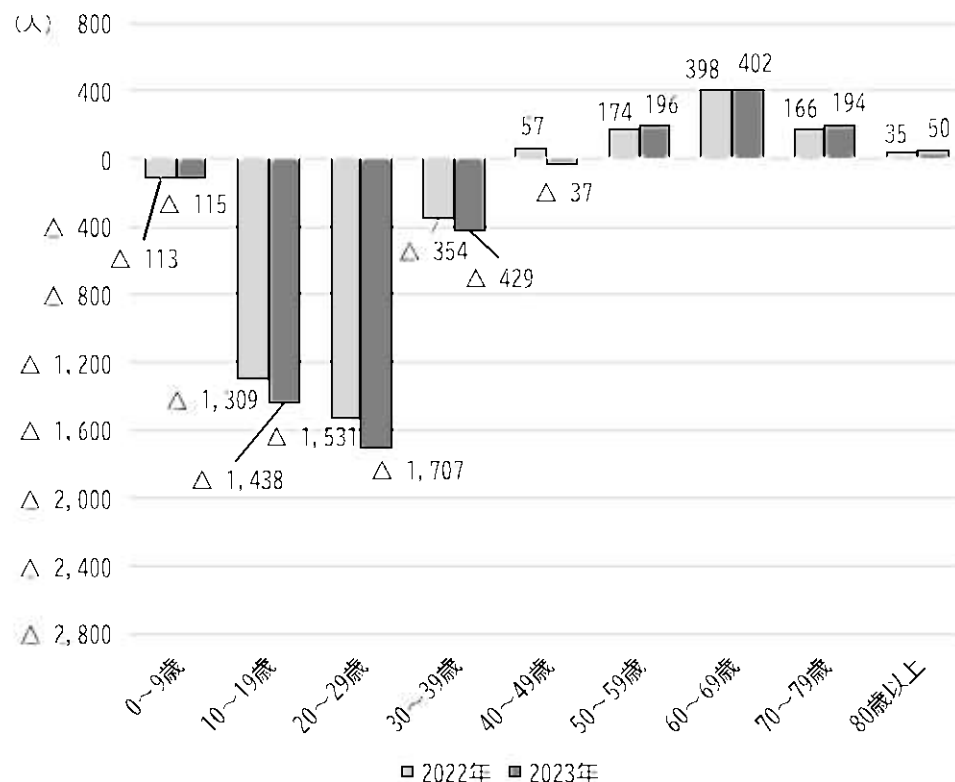


◎ 直近の合計特殊出生率は、本県は1.25で、全国の1.20をやや上回っている。

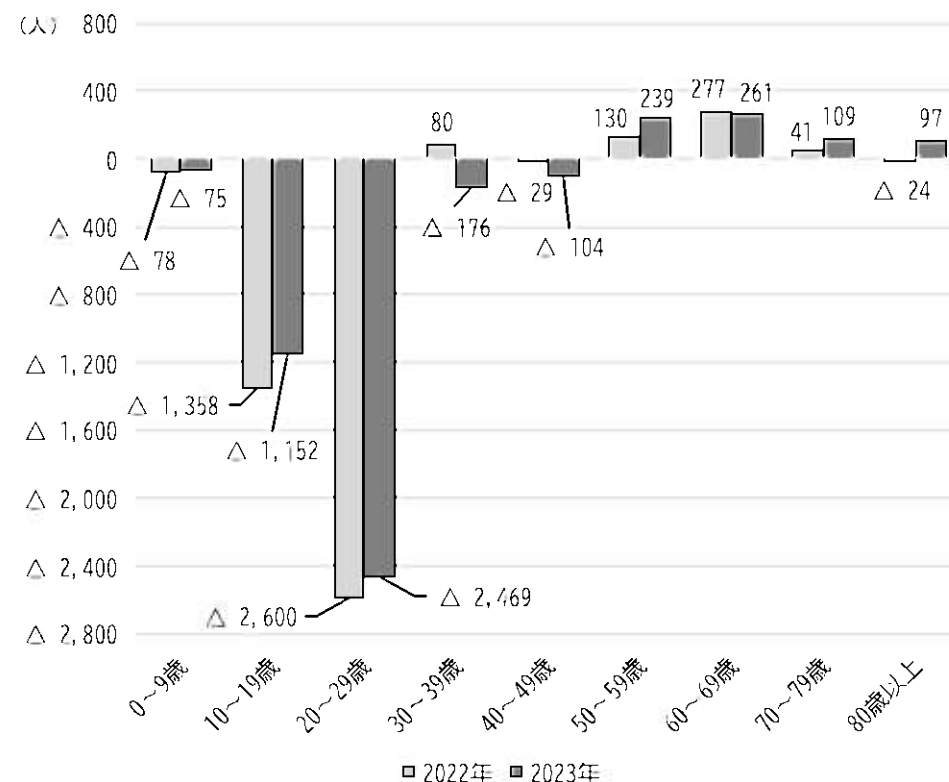
3. 静岡県の人口流出の現状

年齢階層別転入・転出超過数（静岡県）

【男性】



【女性】

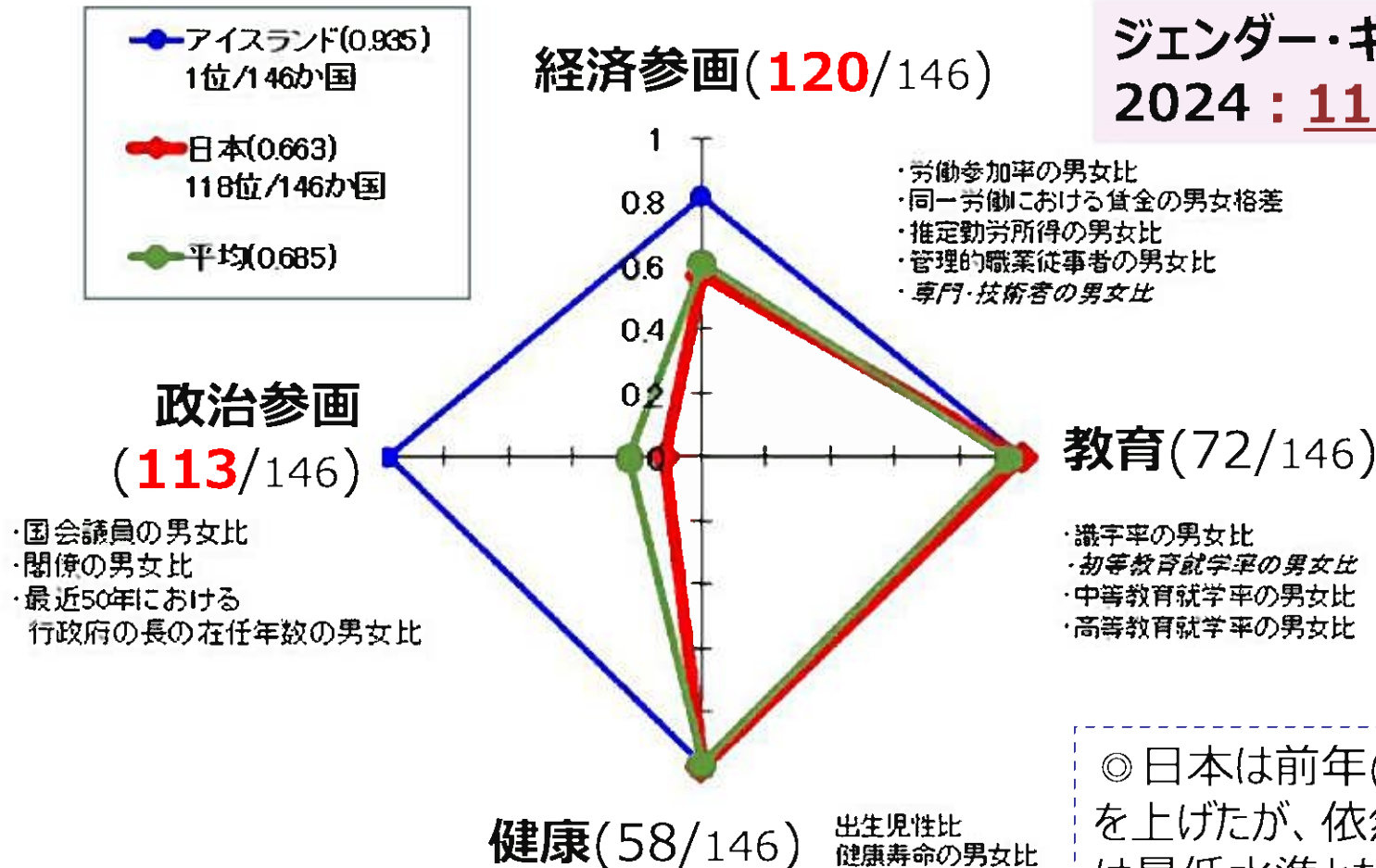


◎ 20代において、女性の転出数が男性の転出数を大きく上回っている。

4.国際的に見た日本の女性の指標

◇ジェンダー・ギャップ指数（GGI : Gender Gap Index）

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」ダボス会議が、男女間の格差を、経済、教育、健康、政治の4分野の指標を用いて測定し、毎年公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となる。



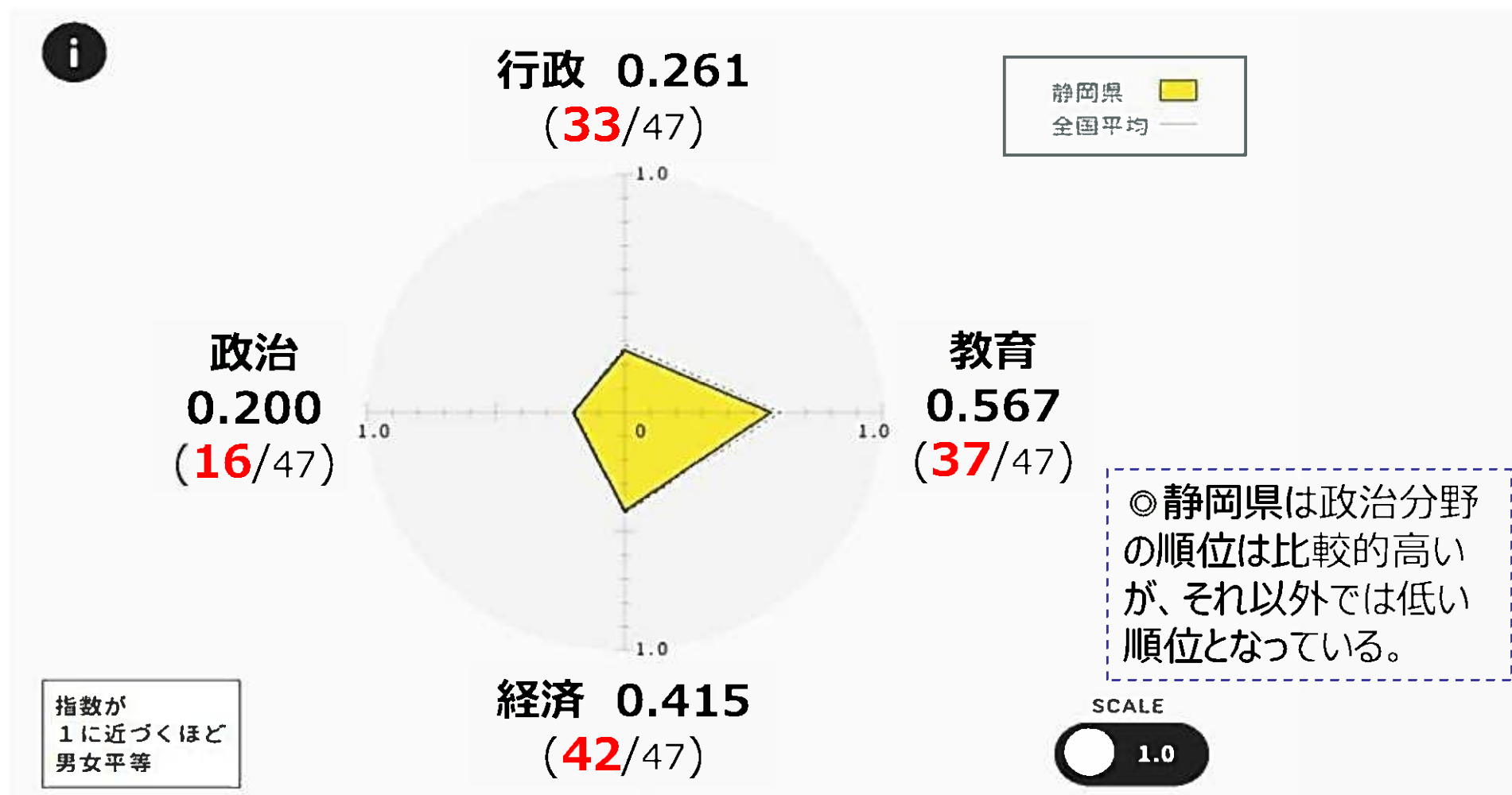
◎日本は前年(125位)から順位を上げたが、依然として先進国では最低水準となっている。

《備考》1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2024)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: 経済(120位)、教育(72位)、健康(58位)、政治(113位)

5.全国から見た静岡県の女性の指標

◇都道府県版ジェンダー・ギャップ指数

上智大学三浦まりらによる「地域からジェンダー平等研究会」が、地域の男女平等度を可視化するため、世界経済フォーラムが公表する「ジェンダー・ギャップ指数」と同じ手法で男女間の格差を試算・分析し、2022年から公表している。



Ⅱ．柱ごとの関連データ

大柱 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

～参考データ～

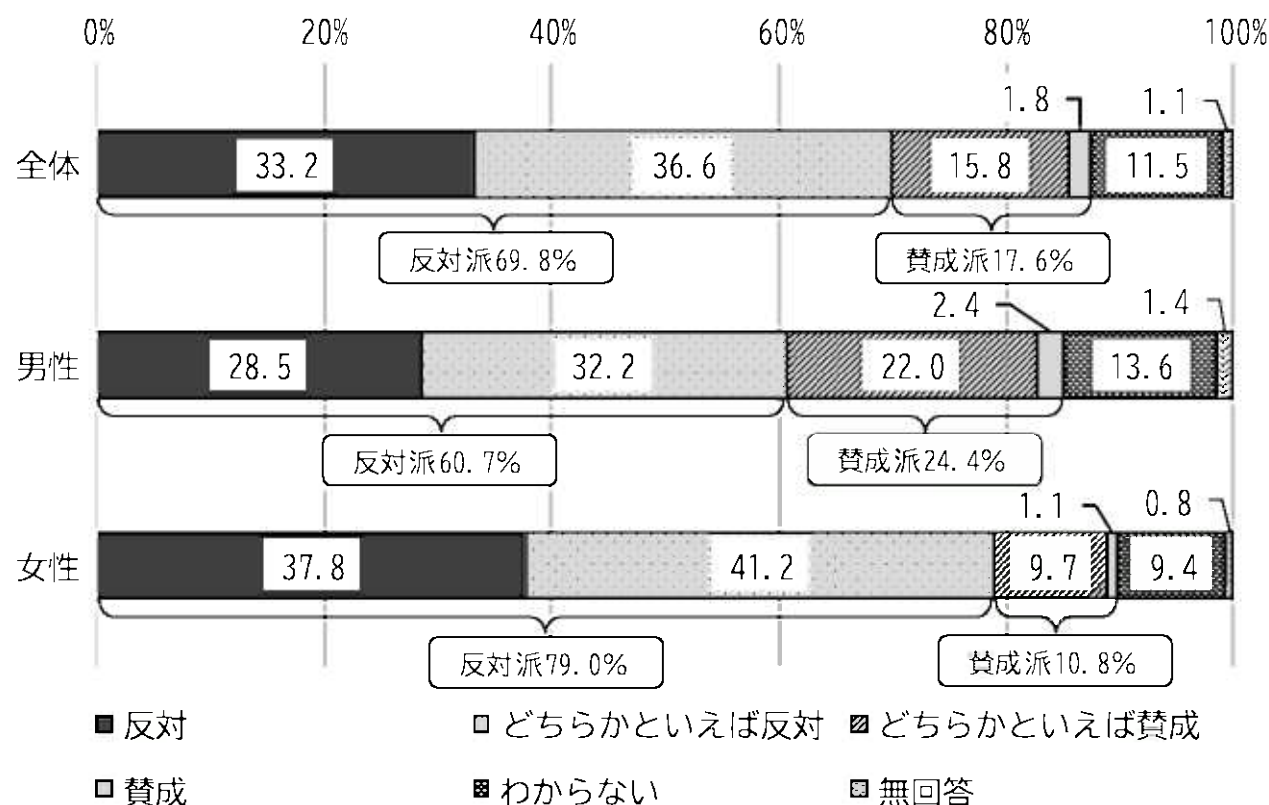
1. 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合
2. 「ジェンダー」という用語を知っている人の割合
3. 男女の平等感
4. 男性の家事・育児関連時間

1. 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合(男女別)

《固定的な性別役割分担意識》

○「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固定的な役割分担意識

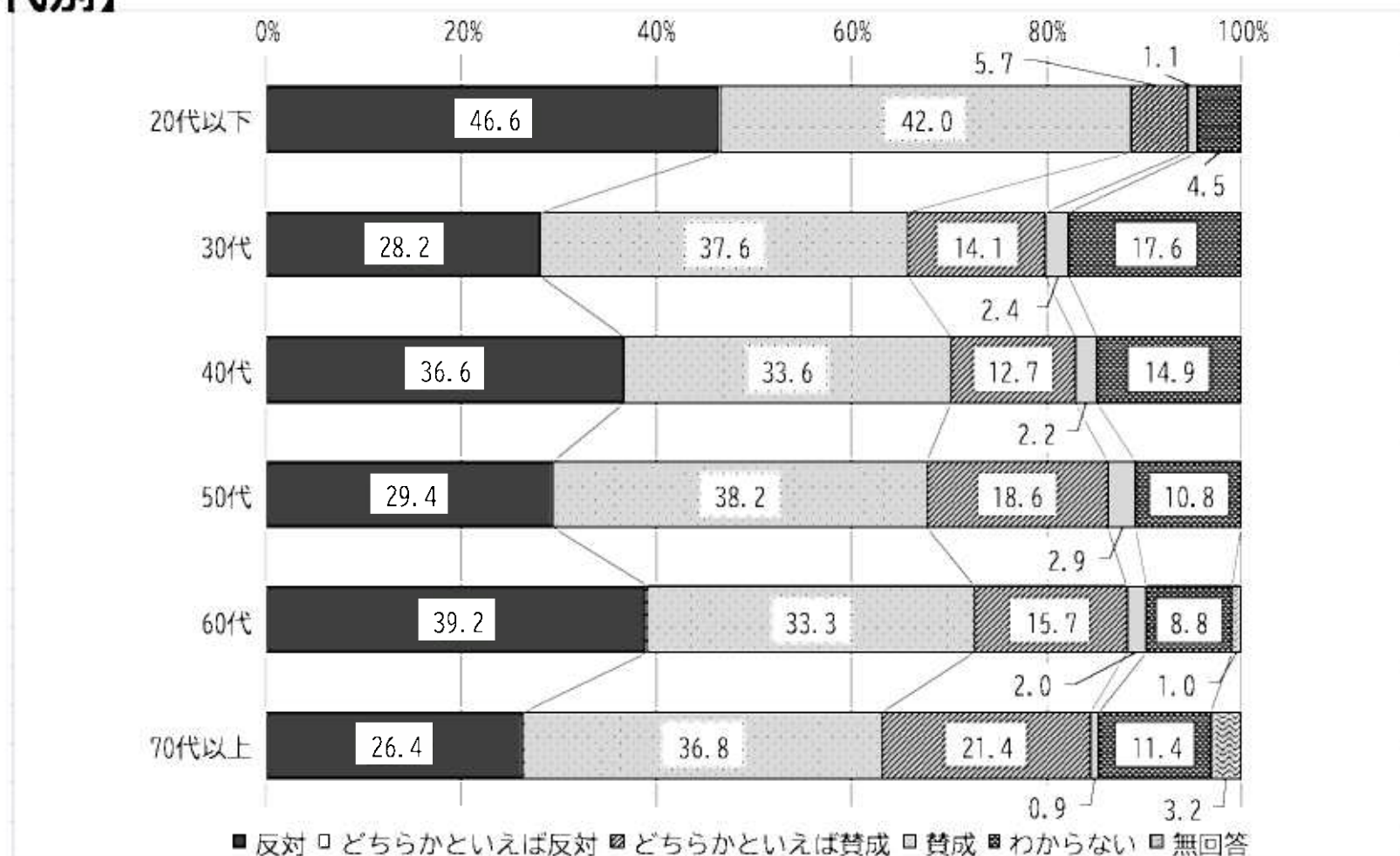
【男女別】



◎男女比でみると、女性の方が反対の意識が高く、意識に差がある。

1-2. 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合(年代別)

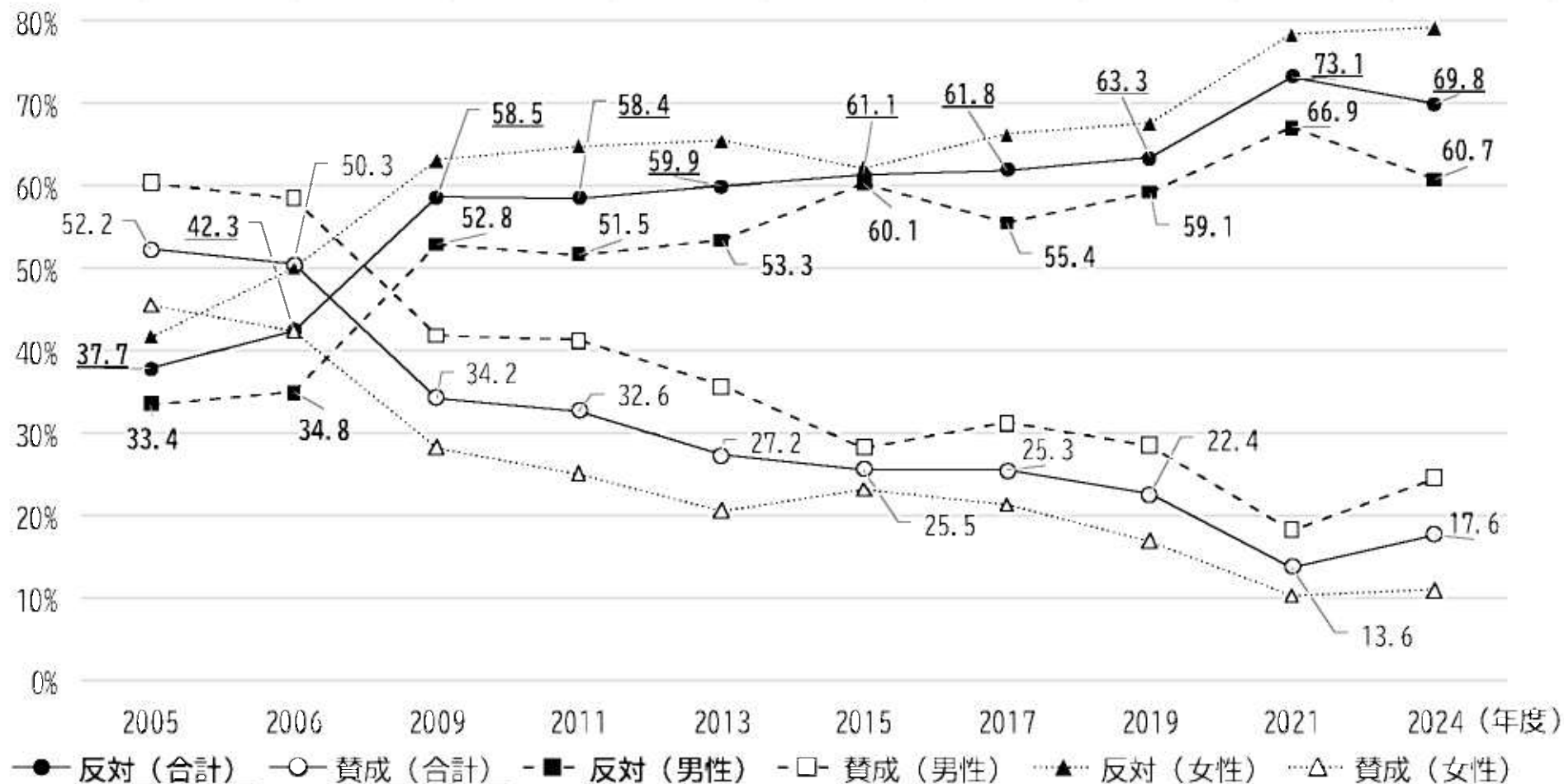
【年代別】



◎「反対」と思う人の割合は、年代によって違いが見られる。

1-3. 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合 (経年比較)

【経年比較】



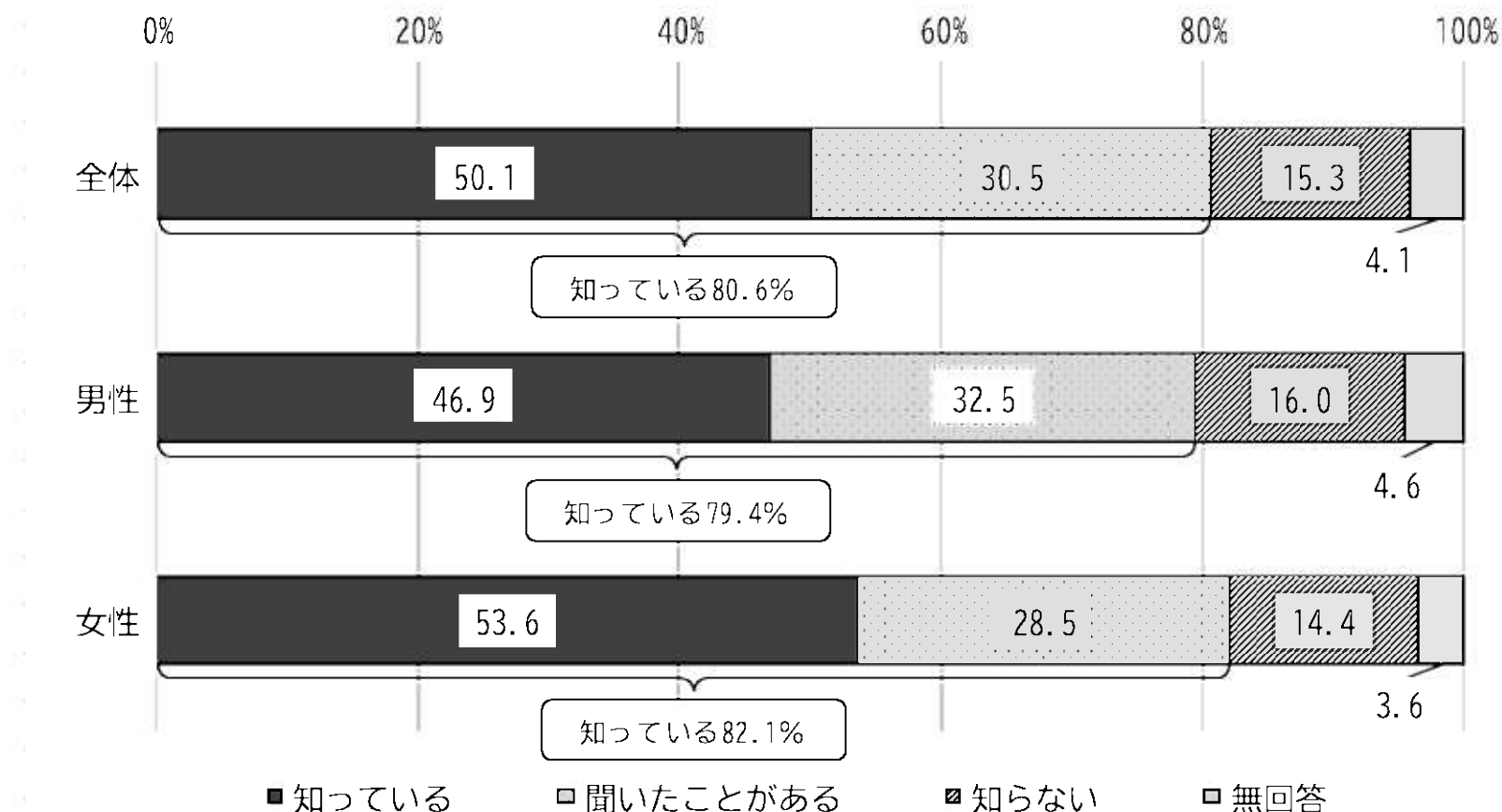
◎「反対」と思う人の割合は、年々増加している。

資料：静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査（2024年度）

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

○「ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」という用語を知っているか。

【男女別】

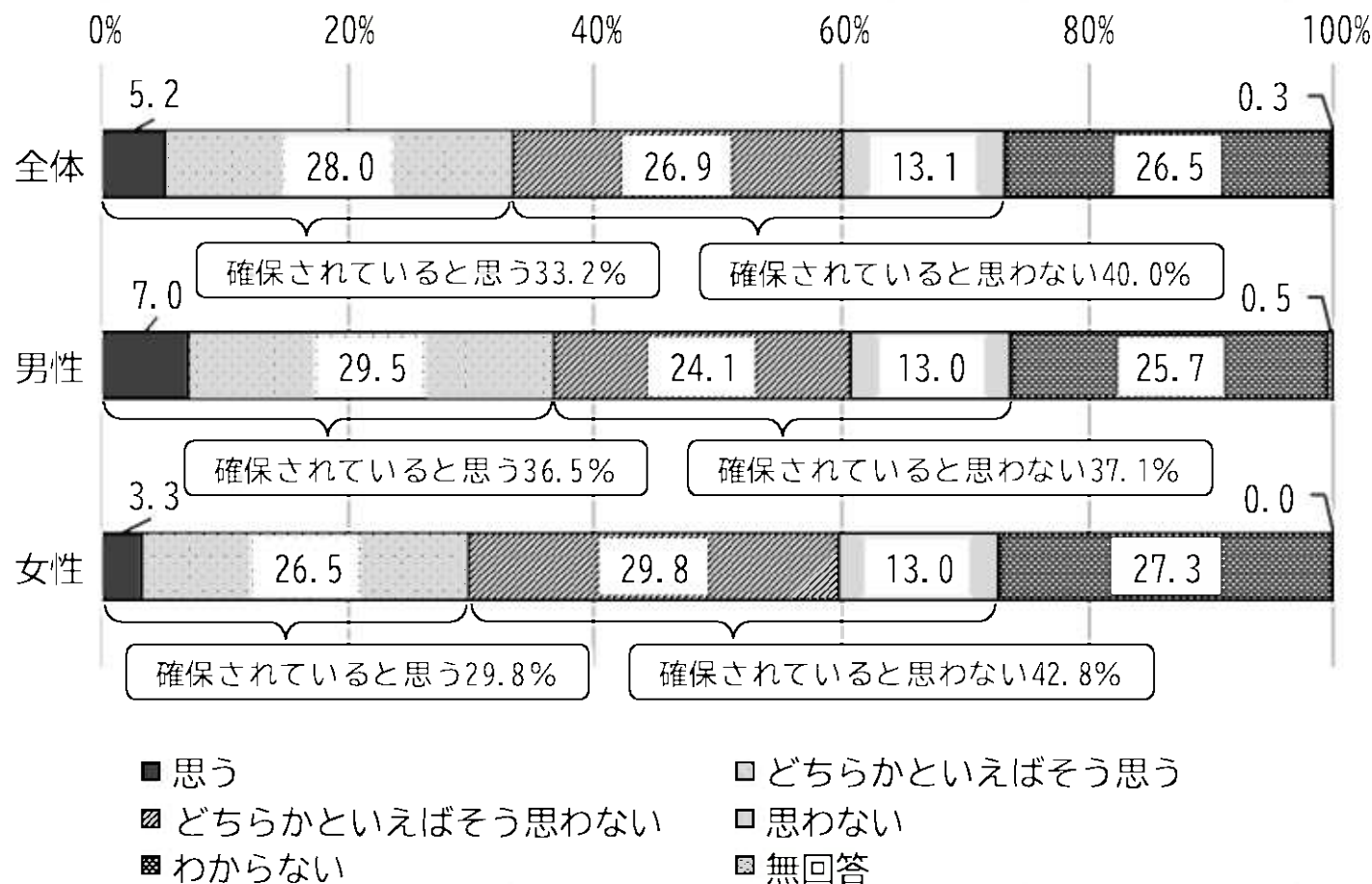


◎約80%の人が「ジェンダー」という用語を知っており、男女差はおおむねない。

3.男女の平等感(男女別)

○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うか。

【男女別】

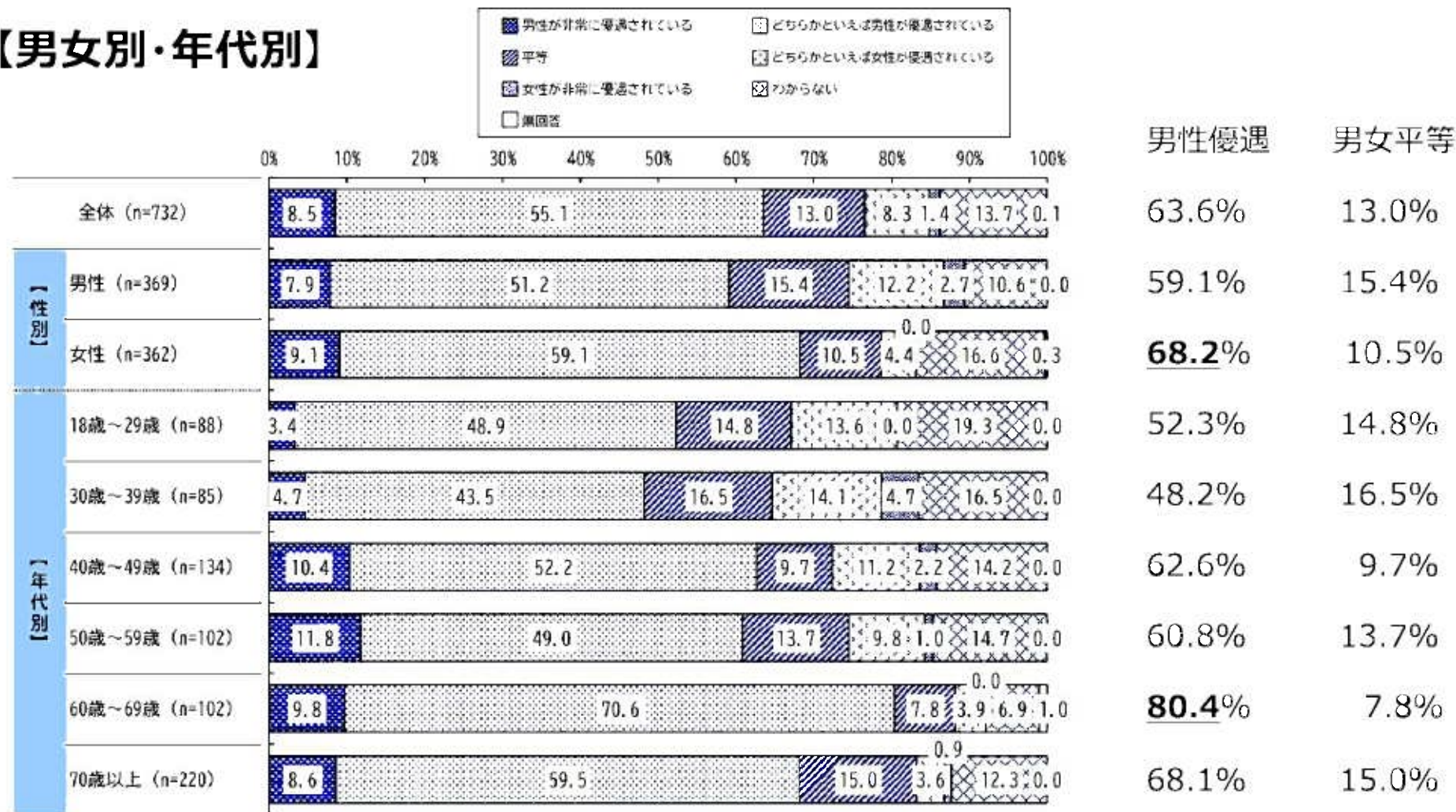


◎男性に比べ女性の方が、「確保されていると思わない」と感じる人が多い。

3-2.男女の平等感(男性優遇割合の男女別・年代別)

○社会全体で見た場合、男女は平等になっていると思うか。

【男女別・年代別】

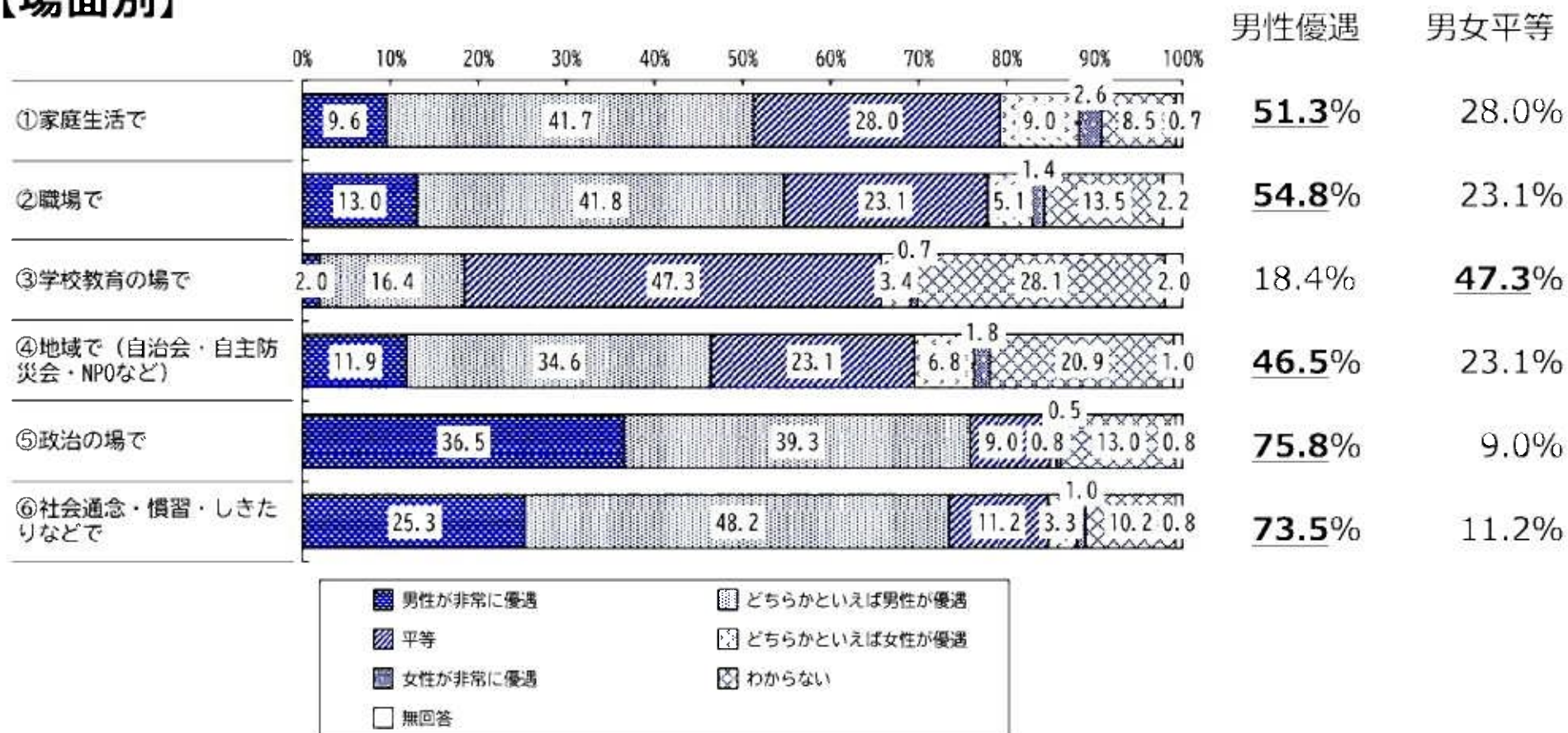


◎男女別では女性の方が、年代別では年代が高いほうが男性優遇と感じる人が多い。

3-3.男女の平等感(男性優遇割合の場面別)

○各分野において、男女が平等であると思うか。

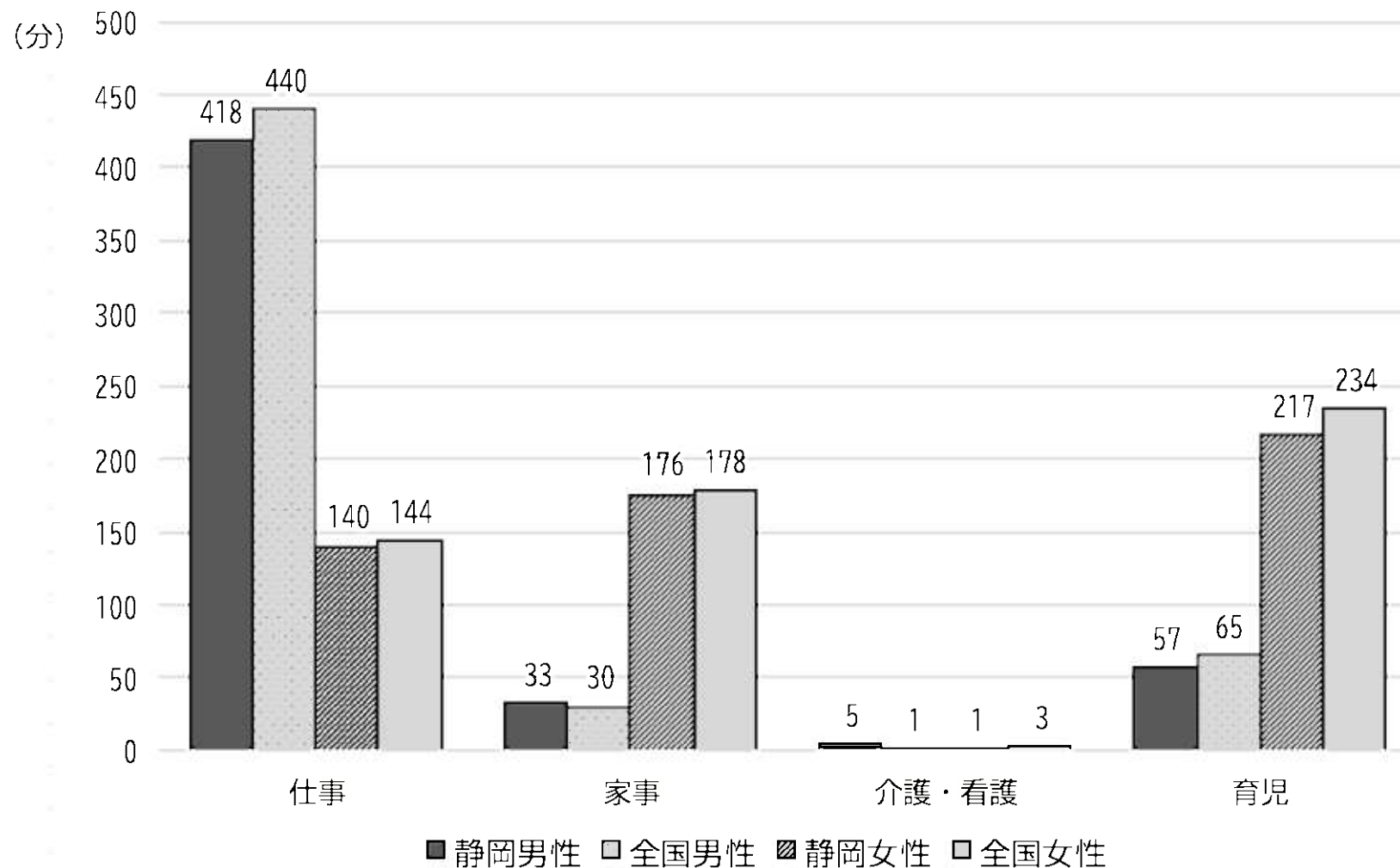
【場面別】



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

4.男性の家事・育児関連時間（県、全国）

○子どもがいる共働き世帯の1週間平均の1日あたりの家事、育児、仕事時間



◎全ての項目で男女間で差はあるが、特に「家事」時間に大きな違いがある。

資料：総務省「令和3年社会生活基本調査」

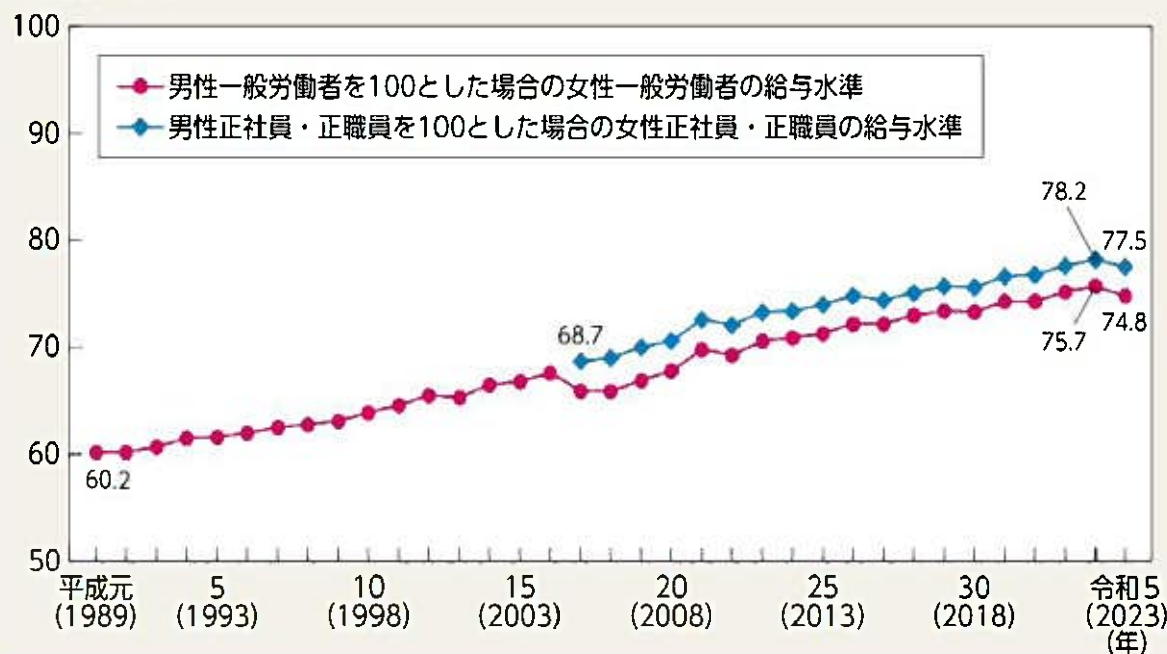
大柱 2 .安全・安心に暮らせる社会の実現

～参考データ～

1. 男女間所定内給与格差の推移
2. 男女間で行われた場合、暴力にあたるかどうかの認識
3. リプロダクティブ・ヘルス/ライツという言葉を知っている人の割合
4. 性の多様性に関する施策についての認識

1. 男女間所定内給与格差の推移

(基準とする男性
の給与=100)



(備考)

1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
6. 雇用形態（正社員・正職員、正社員・正職員以外）別の調査は平成17（2005）年以降行っている。
7. 常用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
8. 令和2（2020）年から推計方法が変更されている。
9. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31（2019）年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

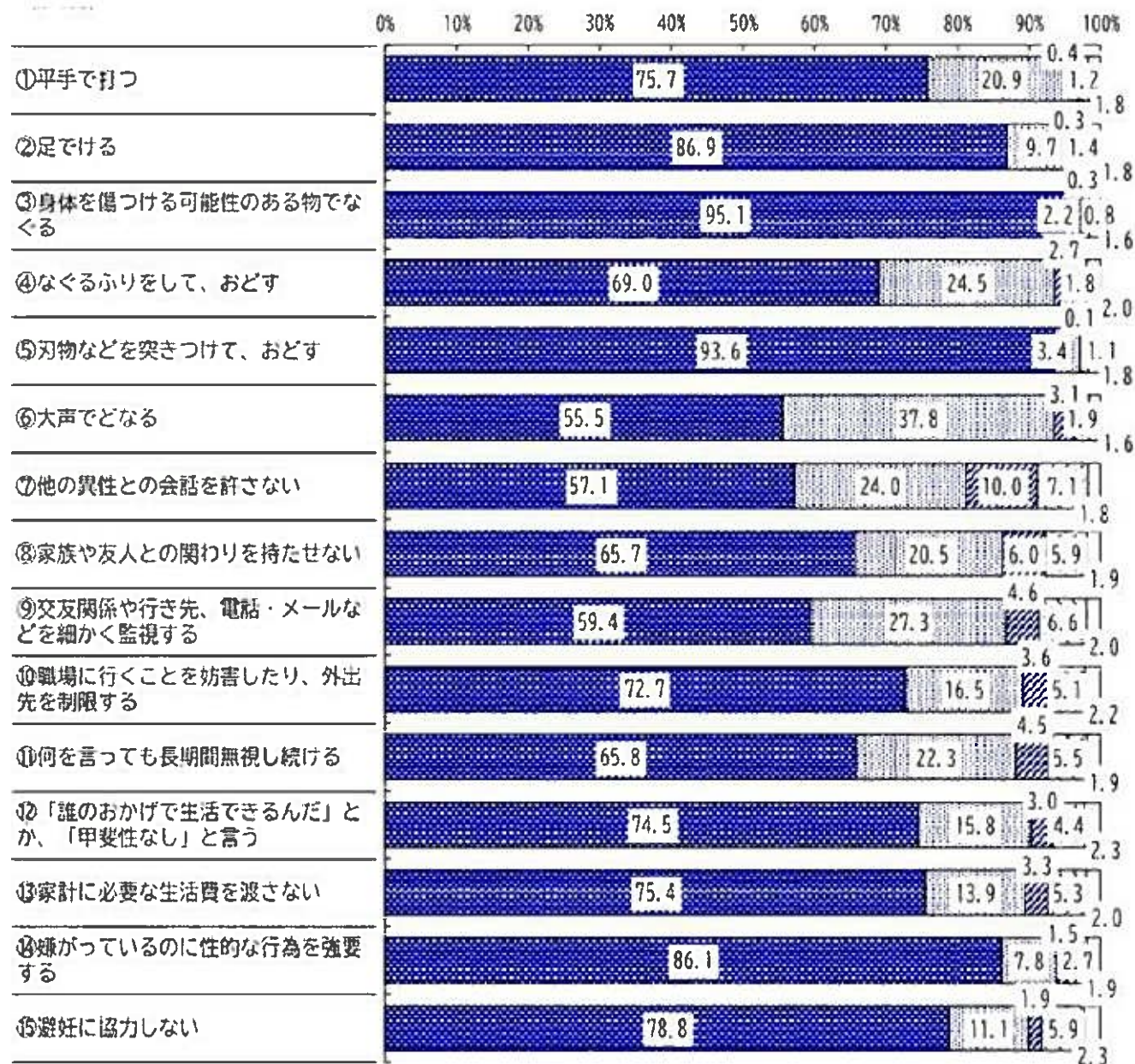
◎男女間の給与格差は縮小傾向にあるが、女性は男性のおよそ7割にとどまっている。

2.男女間で行われた場合、暴力にあたるかどうかの認識

○夫婦・恋人などの親しい間柄にある男女間で行われた場合、それを暴力だと思うか。

◎身体的暴力については、「暴力」と思う傾向が強い。一方で、身体的暴力以外の暴力に対する認知度が比較的低い。

- 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

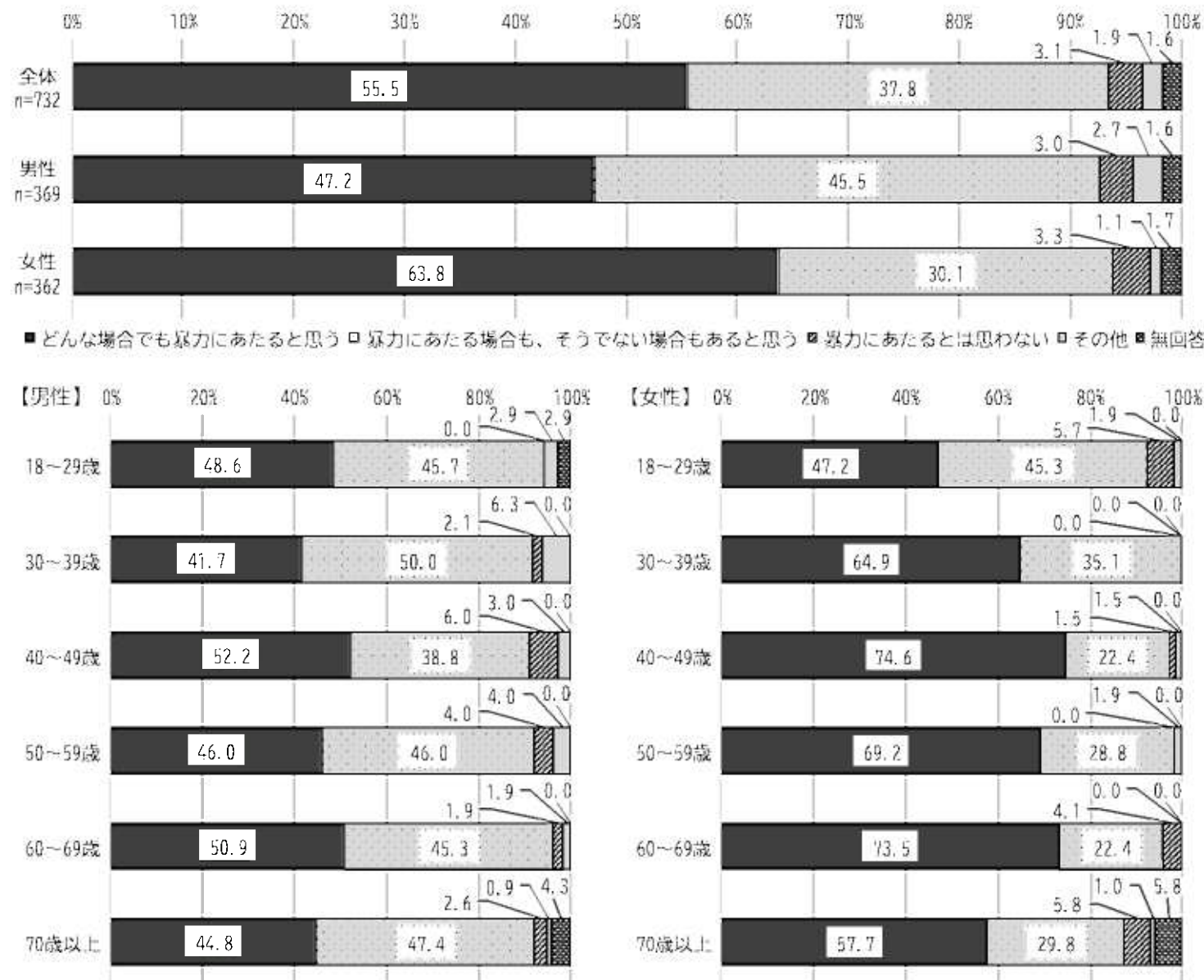


2-2.男女間で行われた場合、暴力にあたるかどうかの認識（場面別）※一部抜粋

⑥大声でどなる

○夫婦・恋人などの
親しい間柄にある男
女間で行われた場合、
それを暴力だと思うか。

◎全体の5割以上が
「どんな場合でも暴力
にあたる」と思っており、
30歳以上の世代では
女性のほうが「どんな場
合でも暴力にあたると思
う」の割合が高い。



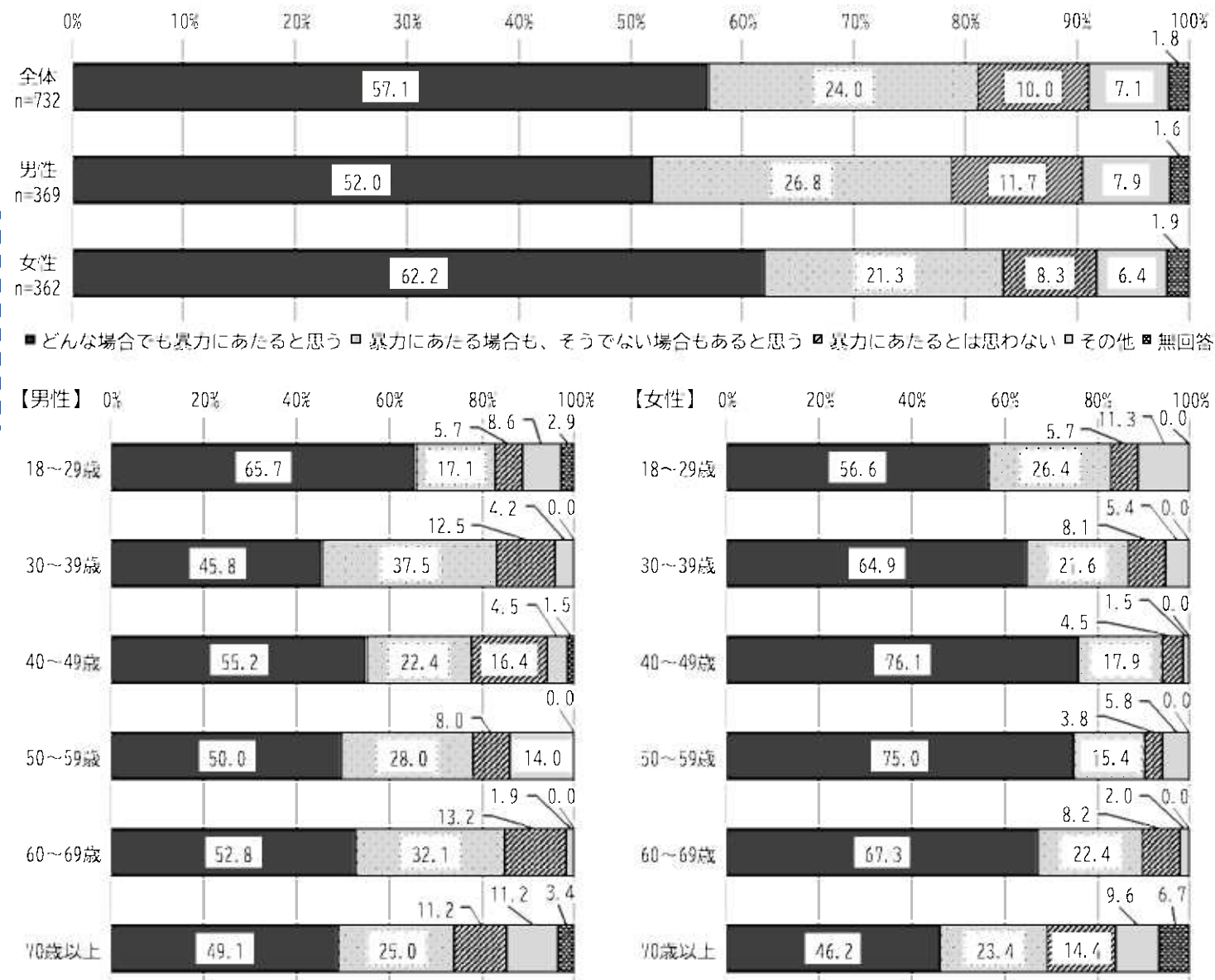
2-3.男女間で行われた場合、暴力にあたるかどうかの認識（場面別）

※一部抜粋

⑦他の異性との 会話を許さない

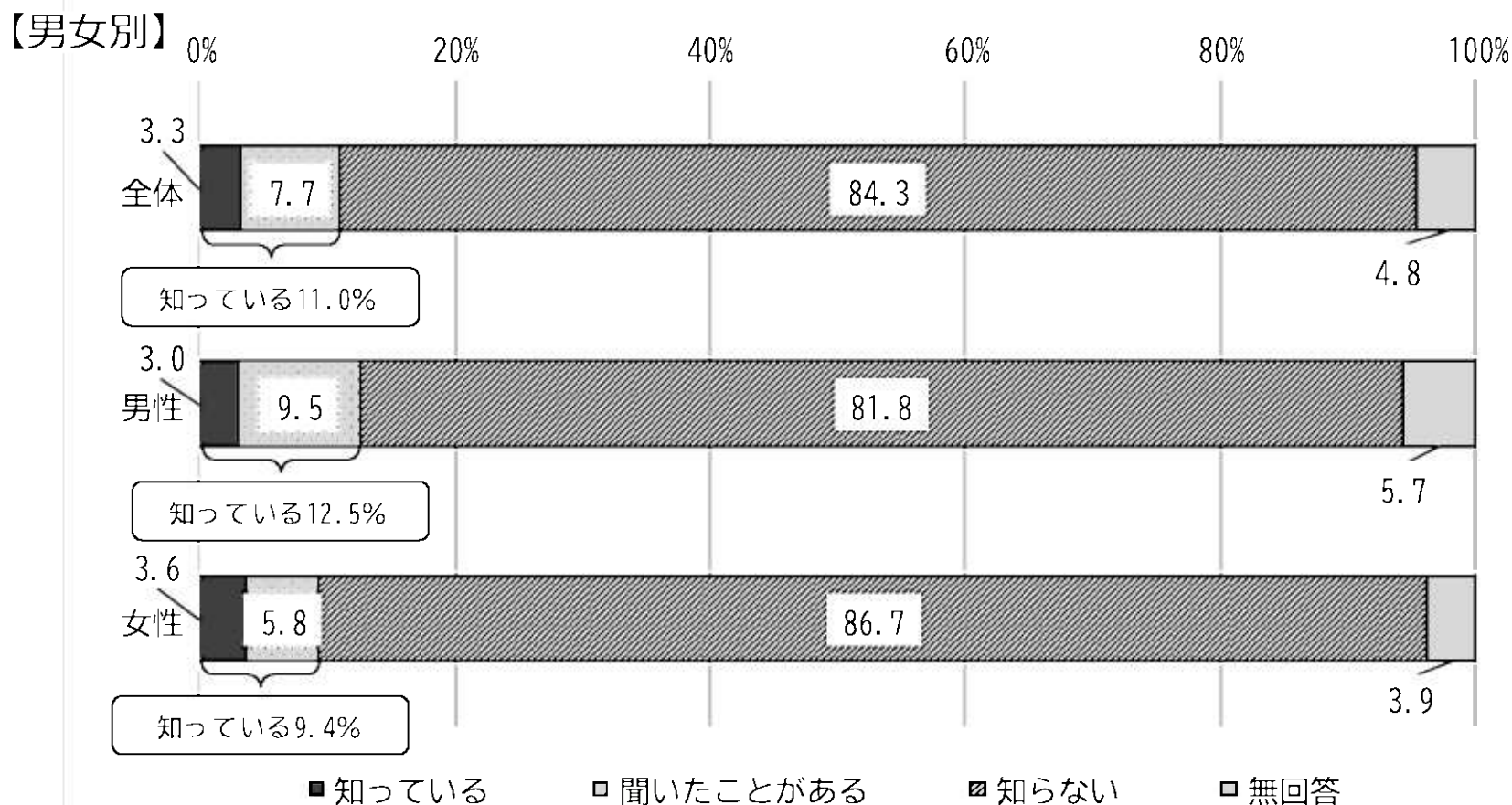
○夫婦・恋人などの
親しい間柄にある男
女間で行われた場合、
それを暴力だと思うか。

◎「どんな場合でも暴
力にあたると思う」は全
体の6割弱であり、女
性のほうが割合が高い
が、年代別にみると29
歳以下と70歳以上で
は男性のほうが割合が
高い。



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

○「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か。

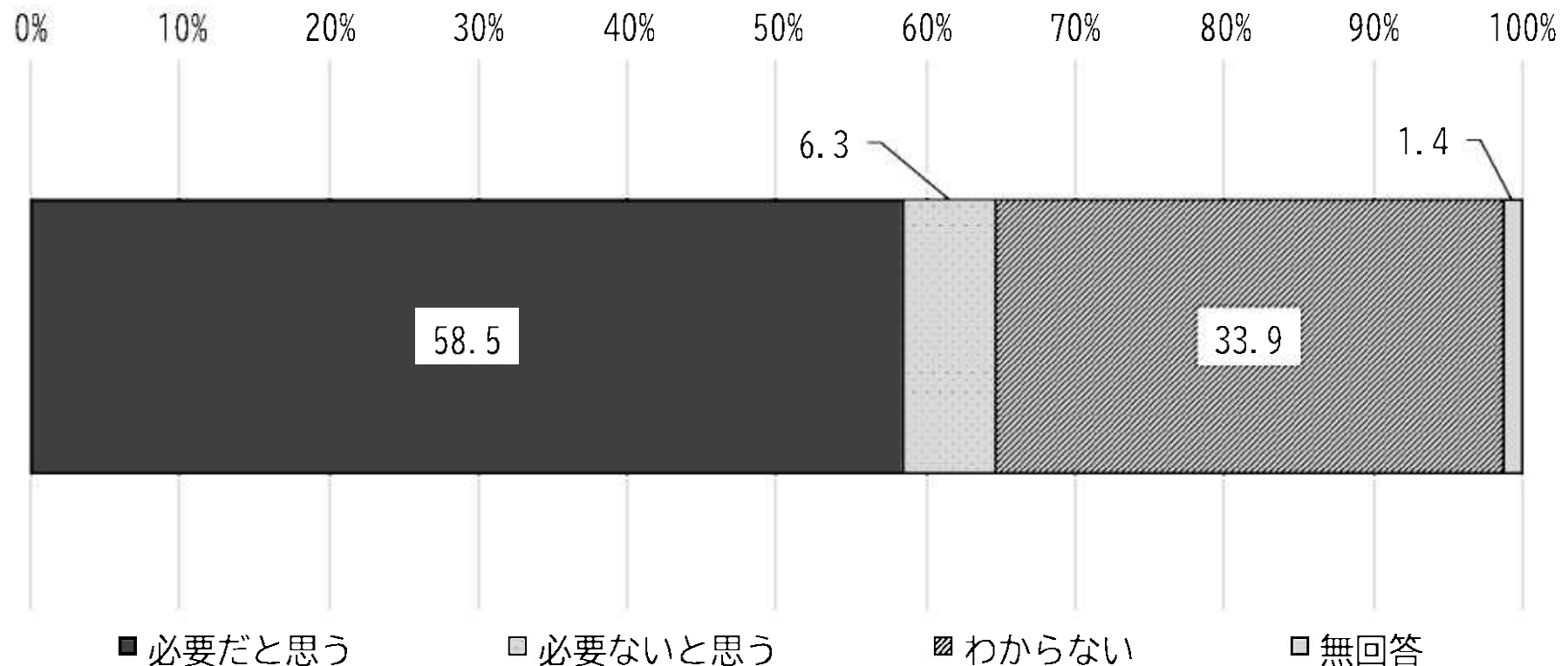


◎「知っている」+「聞いたことがある」人の割合は、全体で11.0%と低い状況。

4.性の多様性に関する施策についての認識

○性的マイノリティの方々の人権を守る啓発や施策について、必要だと思いますか。

【全体】



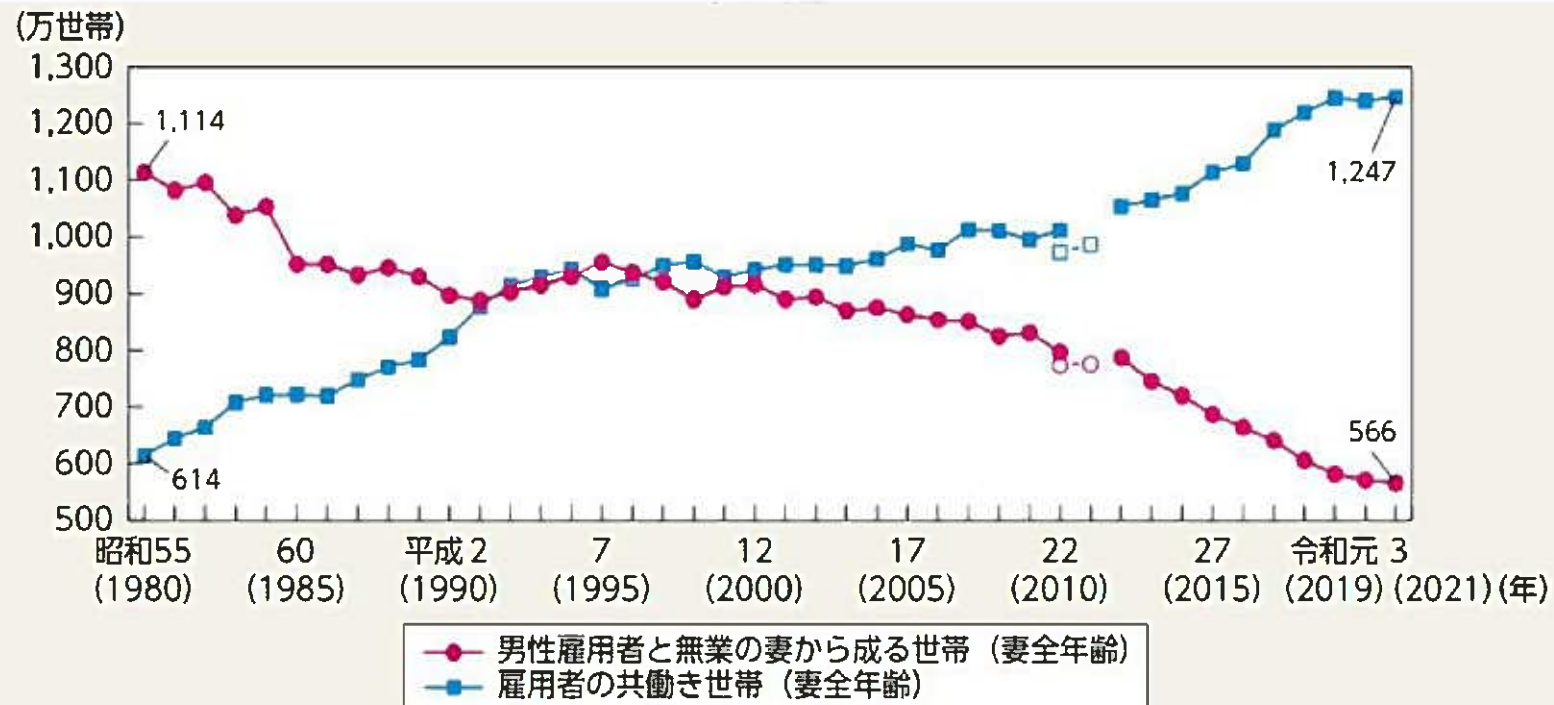
◎半数以上の人が性的マイノリティの方々の人権を守る啓発や施策を必要だと感じている。

大柱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

～参考データ～

1. 共働き世帯数の推移
2. 育児休業取得率の推移
3. 育児休業取得期間
4. 家庭内での役割分担の状況
5. 生活における優先度の理想と現実
6. 防災会議に占める女性割合

1. 共働き世帯数の推移

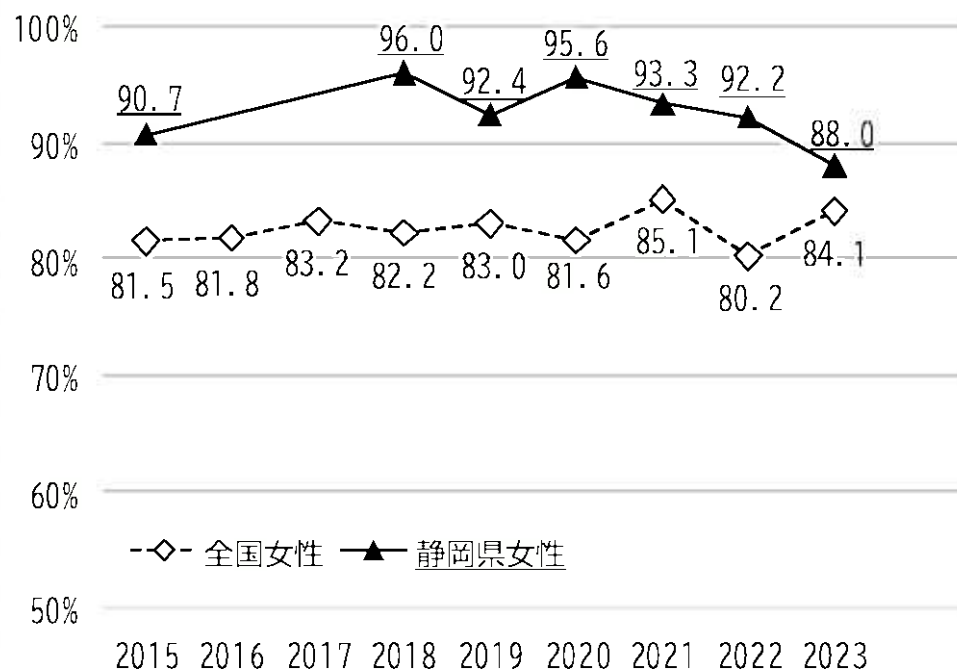


- (備考) 1. 昭和55 (1980) 年から平成13 (2001) 年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55 (1980) 年から57 (1982) 年は各年3月。)、平成14 (2002) 年以降は総務省「労働力調査 (詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査 (詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29 (2017) 年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者 (非労働力人口及び完全失業者) の世帯。平成30 (2018) 年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者 (非労働力人口及び失業者) の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者 (非正規の職員・従業員を含む) の世帯。
4. 平成22 (2010) 年及び23 (2011) 年の値 (白抜き表示) は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

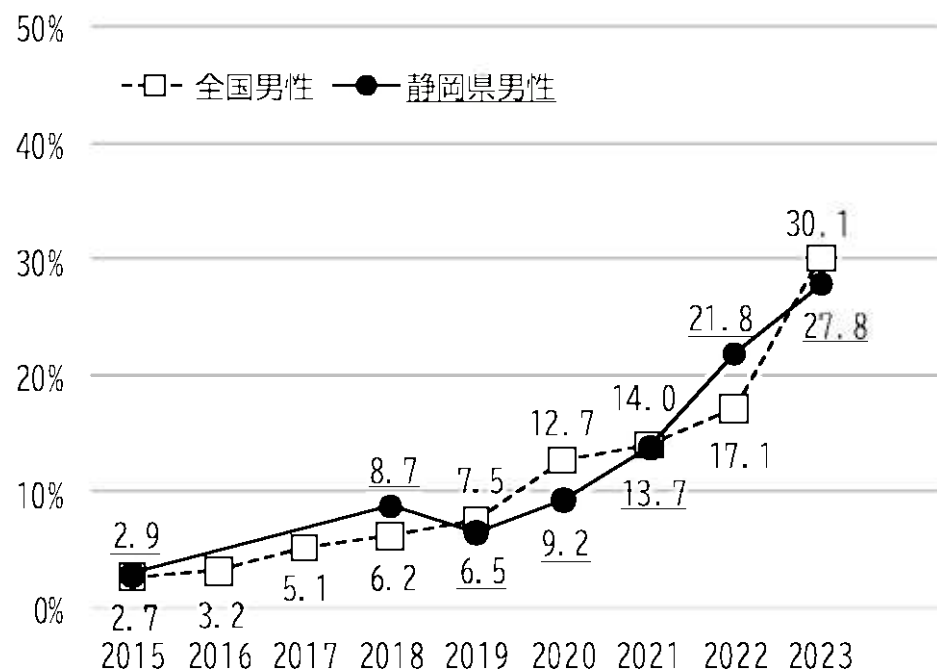
◎平成9年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っており、平成24年頃からその差は急速に拡大している。

2.育児休業取得率の推移

【女性】



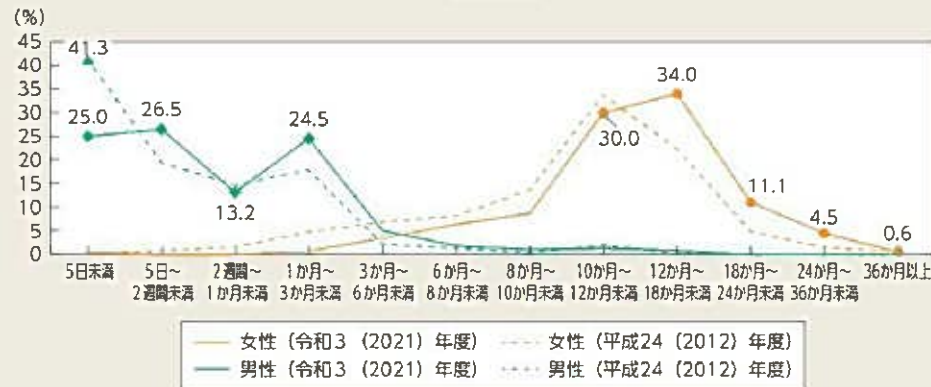
【男性】



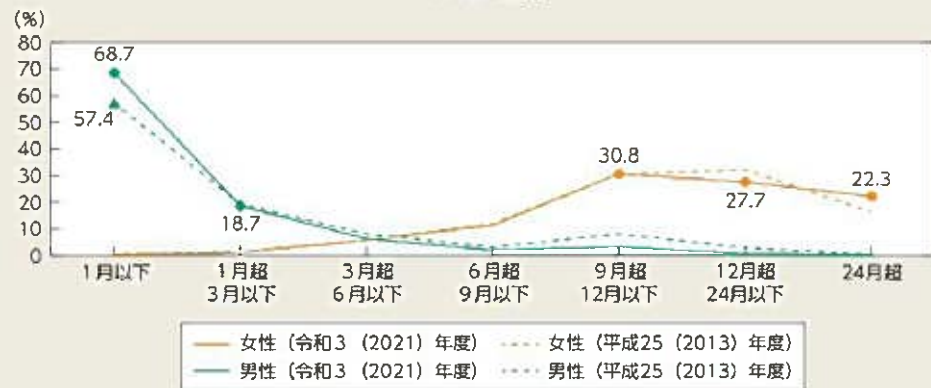
◎男性の育児休業取得率は女性に比べ低水準にあるが、近年は急激な増加傾向にある。

3. 育児休業取得期間（国）

<民間企業>



<国家公務員>



<地方公務員>



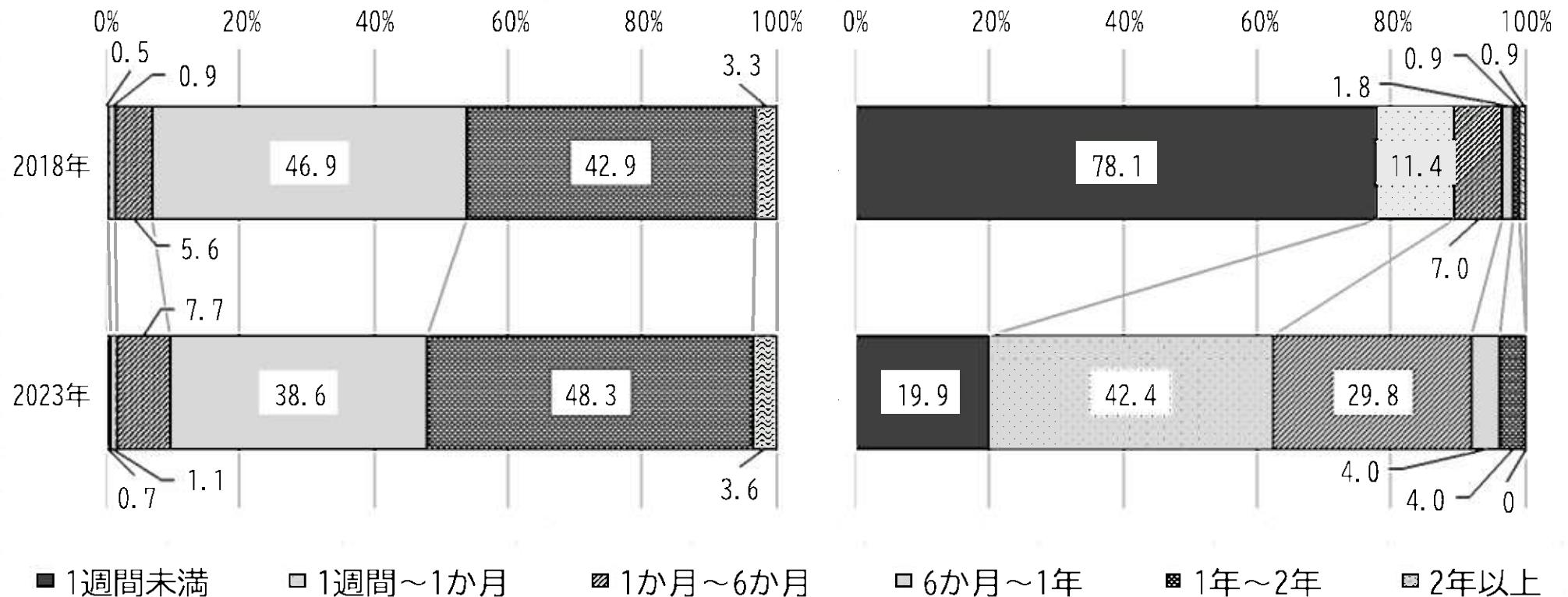
- 〔備考〕
1. 民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
 2. 国家公務員は、平成25（2013）年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、令和3（2021）年度は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」より作成。
 3. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
 4. 民間企業は、調査前年度1年間（4月1日～3月31日）に育児休業を終了し、復職した者に対して、育児休業の取得期間を聞いたもの。国家公務員及び地方公務員は、当該年度に新たに育児休業を取得した職員の育児休業承認期間。
 5. 国家公務員及び地方公務員の構成比は端数処理のため、合計しても必ずしも100とはならない。

◎ 男性の育児休業取得期間は、民間企業では「5日～2週間未満」が最も多く、国家公務員・地方公務員では「1月以下」が最も多い。

3-2. 育児休業取得期間（県）

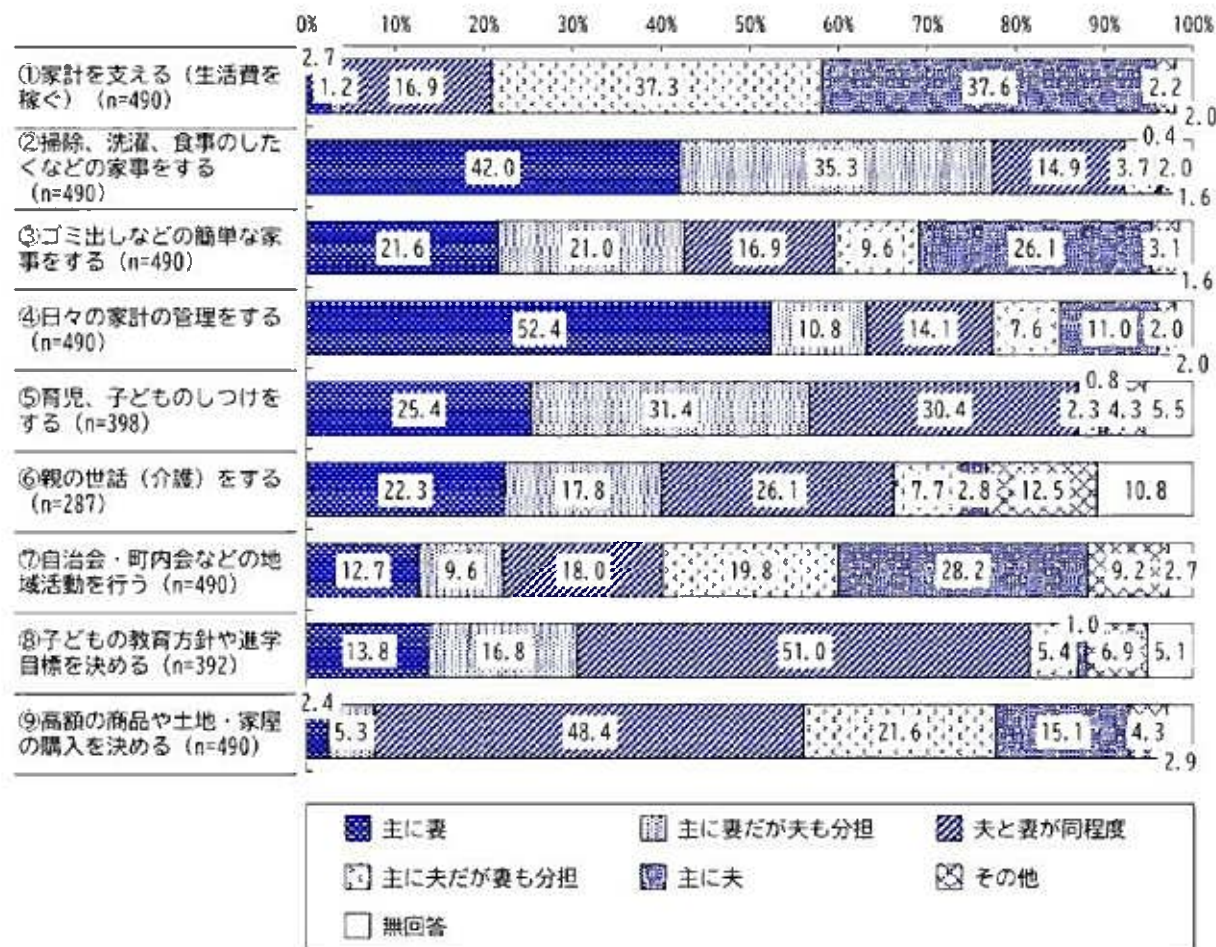
【女性】

【男性】



◎ 女性は90.5%が6か月以上取得している一方、男性は92.1%が6か月未満の取得となっている。2018年と比較すると、男性の「1週間～1か月」「1か月～6か月」の取得が大きく増加している。

4. 家庭内での役割分担の状況



※選択肢は「主にあなた」「主にあなたが配偶者も分担」「あなたと配偶者が同程度」「主に配偶者だがあなたも分担」「主に配偶者」だが、集計上、男性の場合は「あなた」を「夫」に「配偶者」を妻に、女性の場合は「あなた」を「妻」に、「配偶者」を「夫」に変換しています。

※⑤⑧については、他のグラフと比較のため、集計上「同居の子どもや親がいない」を除外して集計しています。

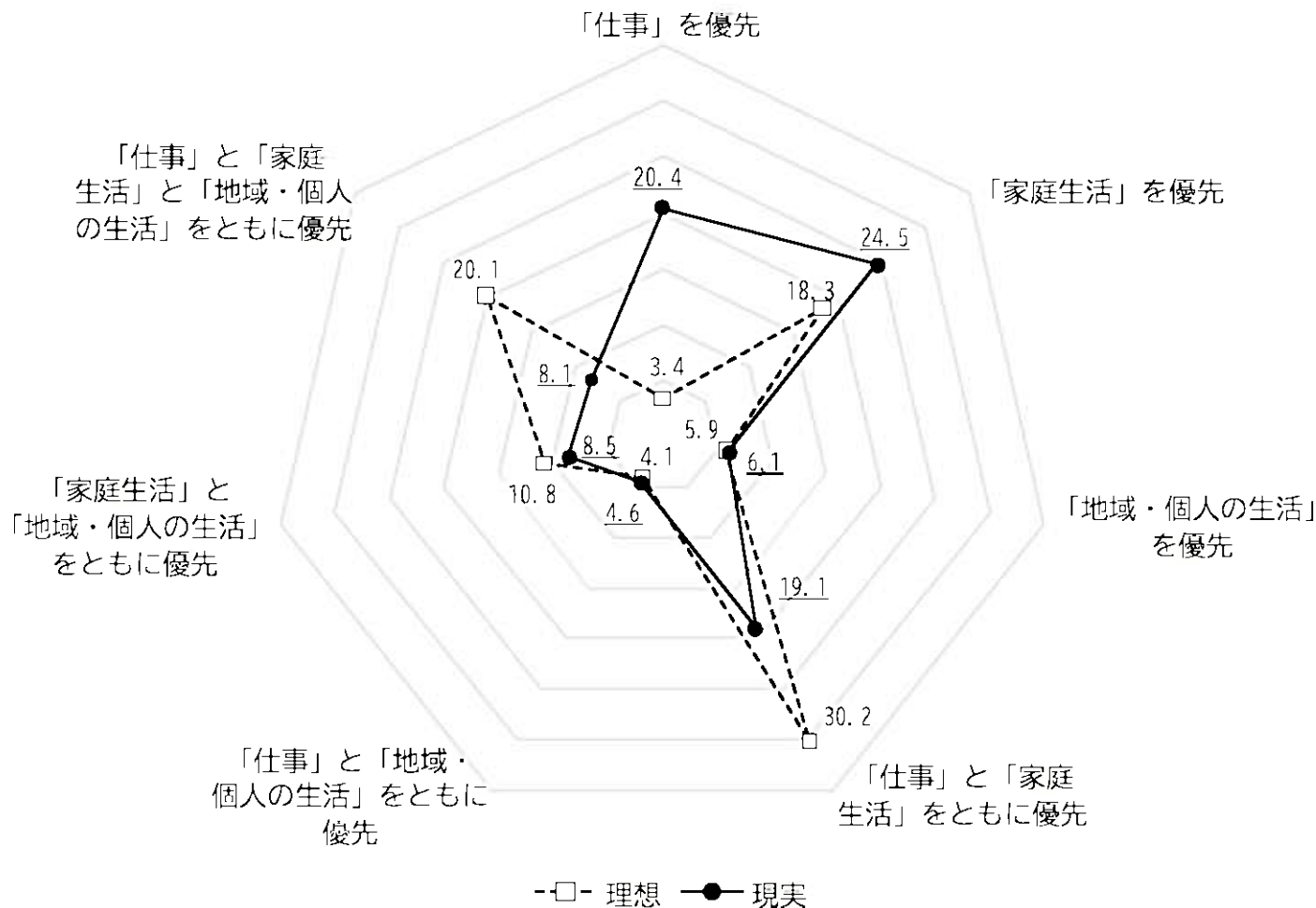
◎ 家庭での役割は、主として女性は「家事」、「育児」、「介護」、男性は「家計を支える（生活費を稼ぐ）」となっている。

5. 生活における優先度の理想と現実

○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、理想・現実にもっと近いものはどれか。

【全体】

単位：％



◎理想と現実の差が最も大きい項目は、「「仕事」を優先している」である。

5-2. 生活における優先度の理想と現実（男性）

○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、理想・現実にもっと近いものはどれか。

【男性】

単位：％

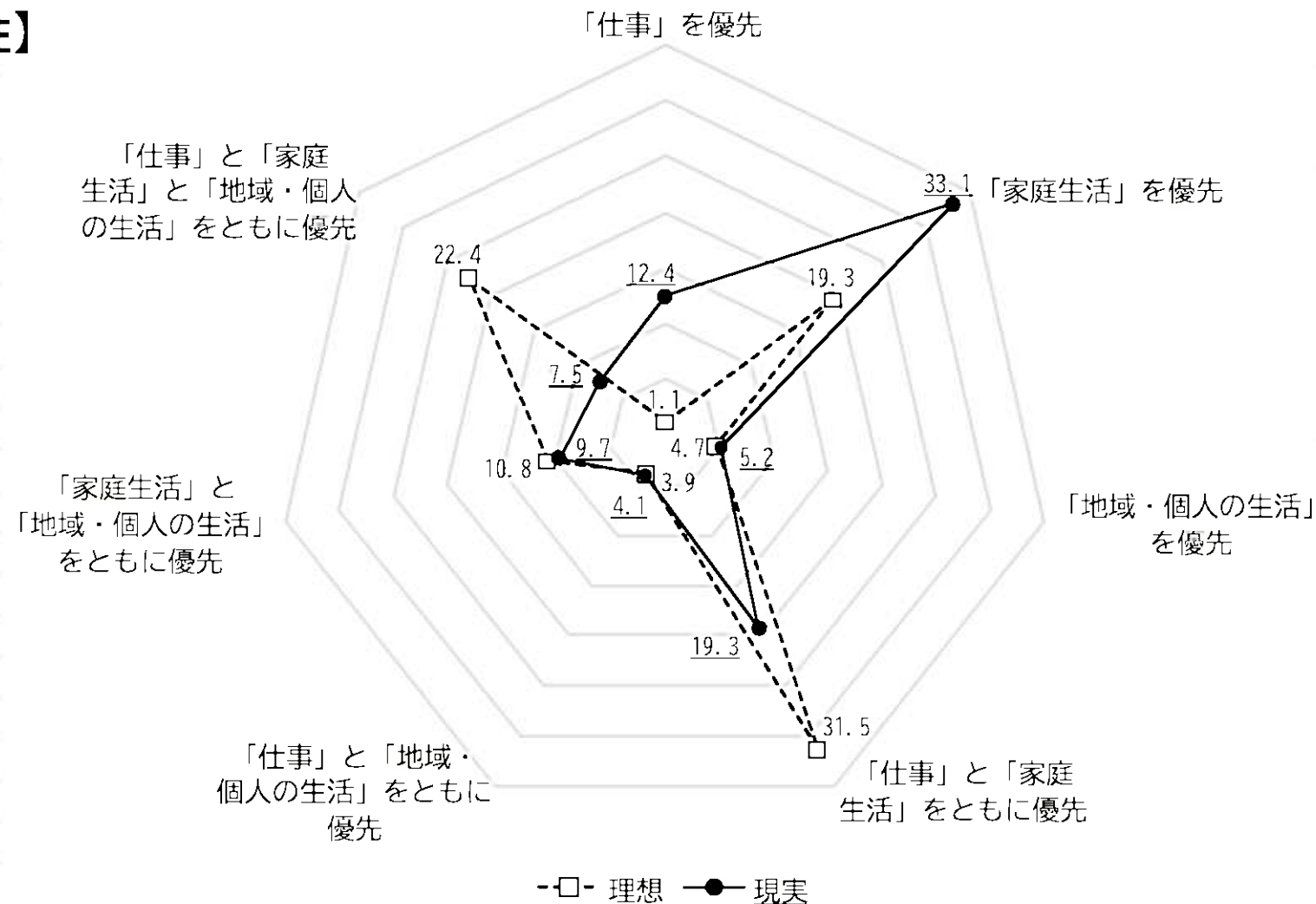


5-3. 生活における優先度の理想と現実（女性）

○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、理想・現実にもっと近いものはどれか。

【女性】

単位：％

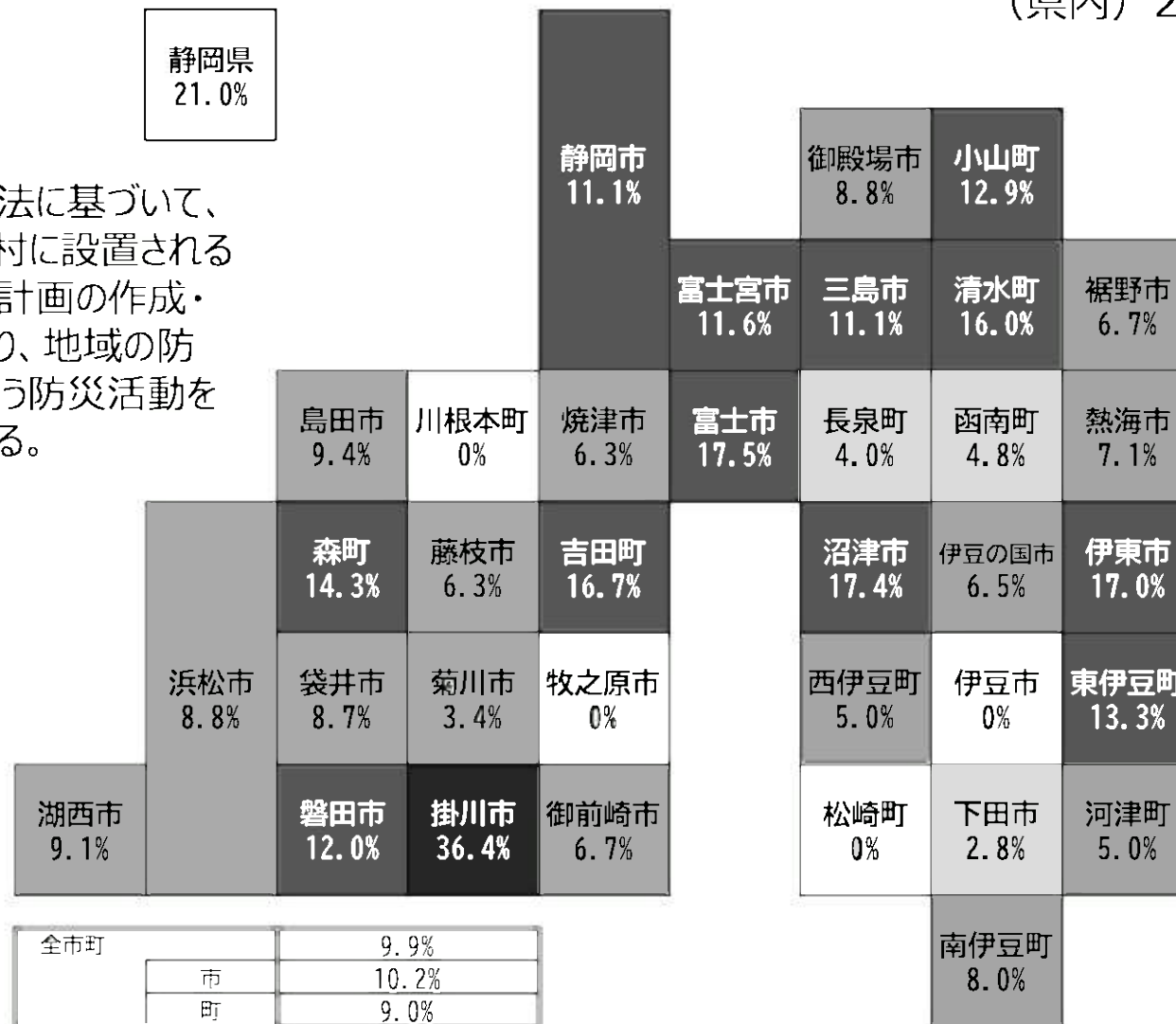


6. 市町の防災会議に占める女性の割合

(県内) 2024.7.1現在

※防災会議

災害対策基本法に基づいて、都道府県・市町村に設置される組織。地域防災計画の作成・実施の推進を図り、地域の防災関係機関が行う防災活動を総合的に調整する。



◎市町により差異がある。

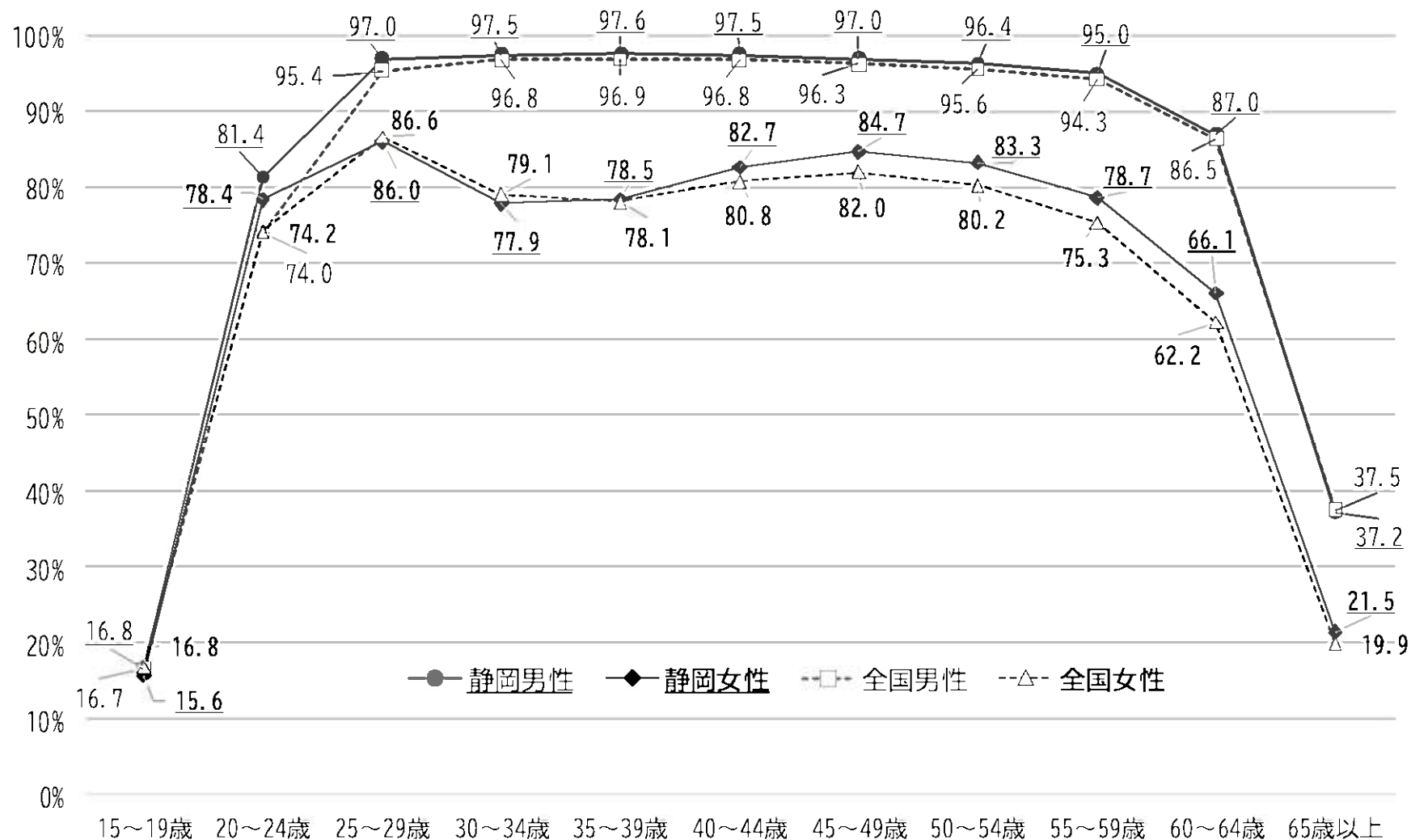
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」（令和6年度）に基づき作成※未定稿

大柱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

～参考データ～

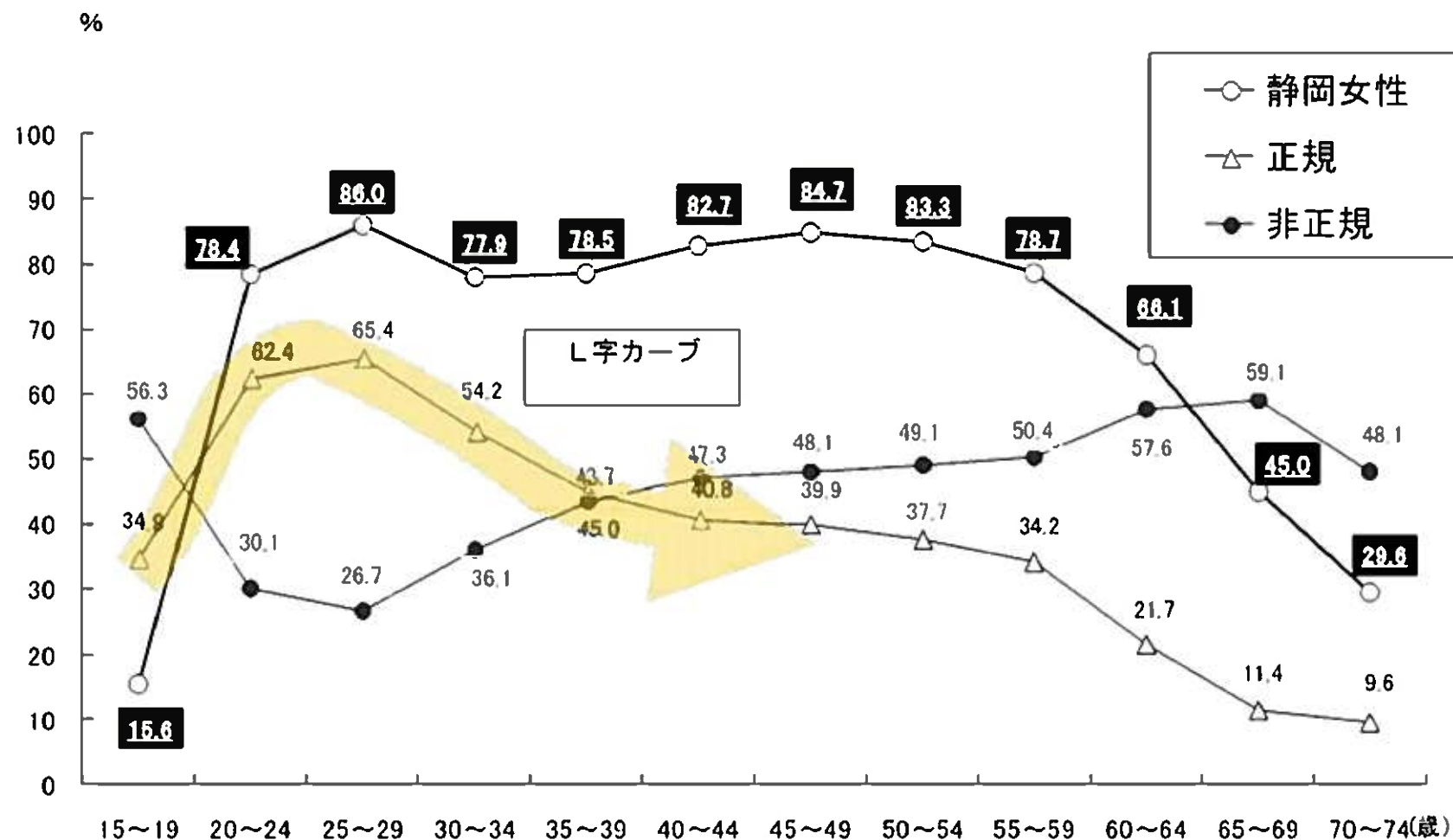
1. 年齢階級別・男女別労働力率
2. 女性の年齢階級別正規・非正規雇用比率
3. 事業所の管理職に占める女性割合の推移
4. 女性が職業を持つことについての考え方
5. 女性が働く上で障害となること
6. PTA会長・自治会長に占める女性割合
7. 地域活動に女性が少ない理由
8. 議会における女性議員の割合
9. 市町の議会議員に占める女性の割合
10. 県職員の女性登用状況
11. 市町職員の女性登用状況
12. 県審議会等における女性委員の割合
13. 市町審議会等における女性委員の割合
14. 意思決定の場への女性の参画について

1. 年齢階級別・男女別労働力率の推移



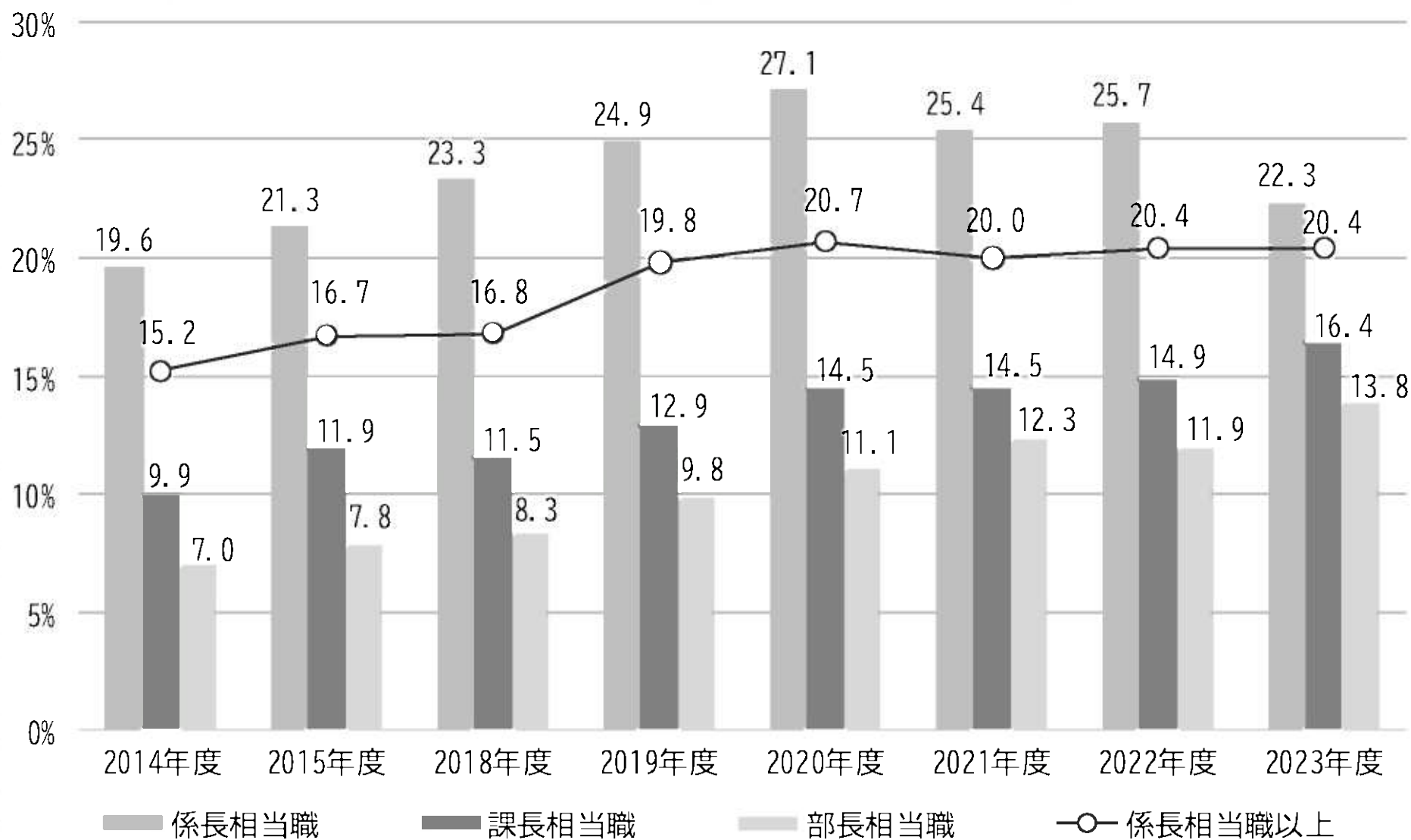
◎ 30歳代で出産や育児のため一旦離職する、いわゆる「M字カーブ」の谷は、30代前半では全国を下回っているが、30代後半以降では上回っている。

2. 女性の年齢階級別正規・非正規雇用比率



◎ 女性の正規雇用率は25～29歳でピークを迎え、その後低下する「L字カーブ」を描く。

3. 事業所の管理職に占める女性割合の推移

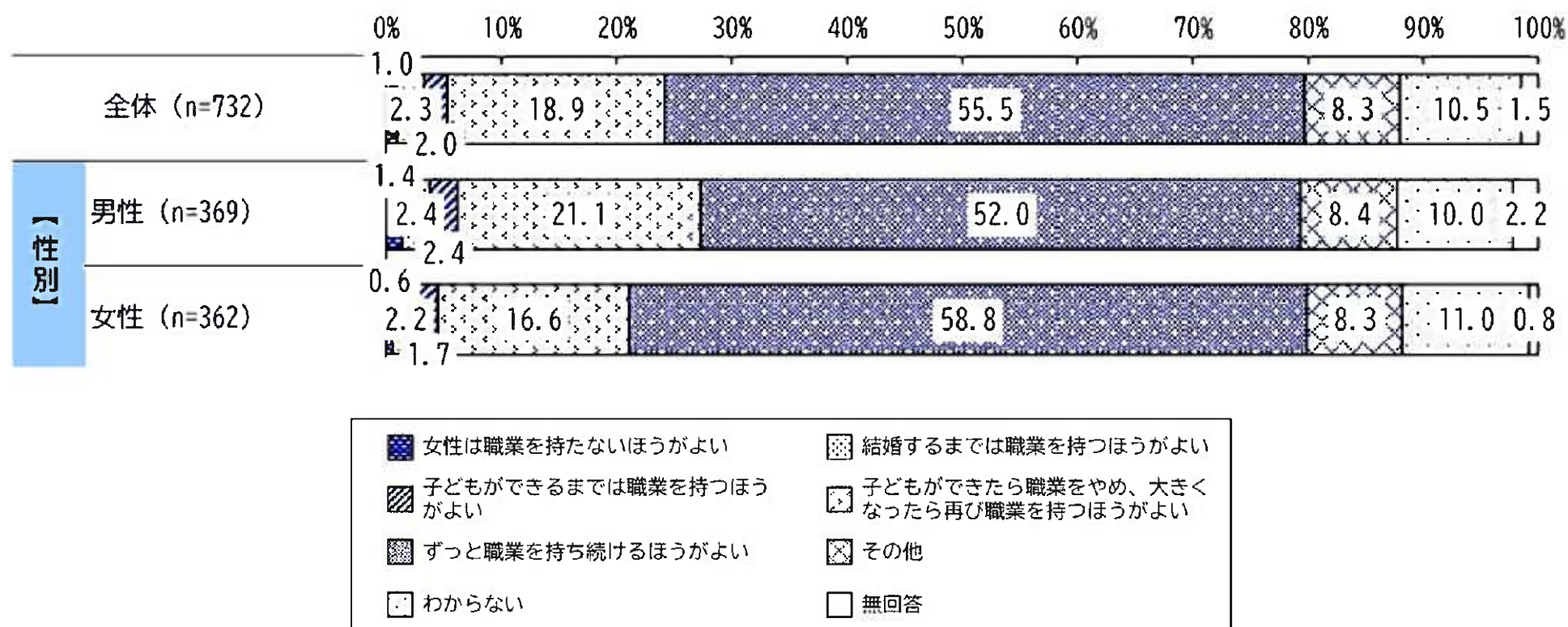


◎企業の管理職全体に占める女性の割合は、近年横ばいの傾向にある。

4. 女性が職業を持つことについての考え方（男女別）

○一般的に女性が職業を持つことについてどう考えるか。

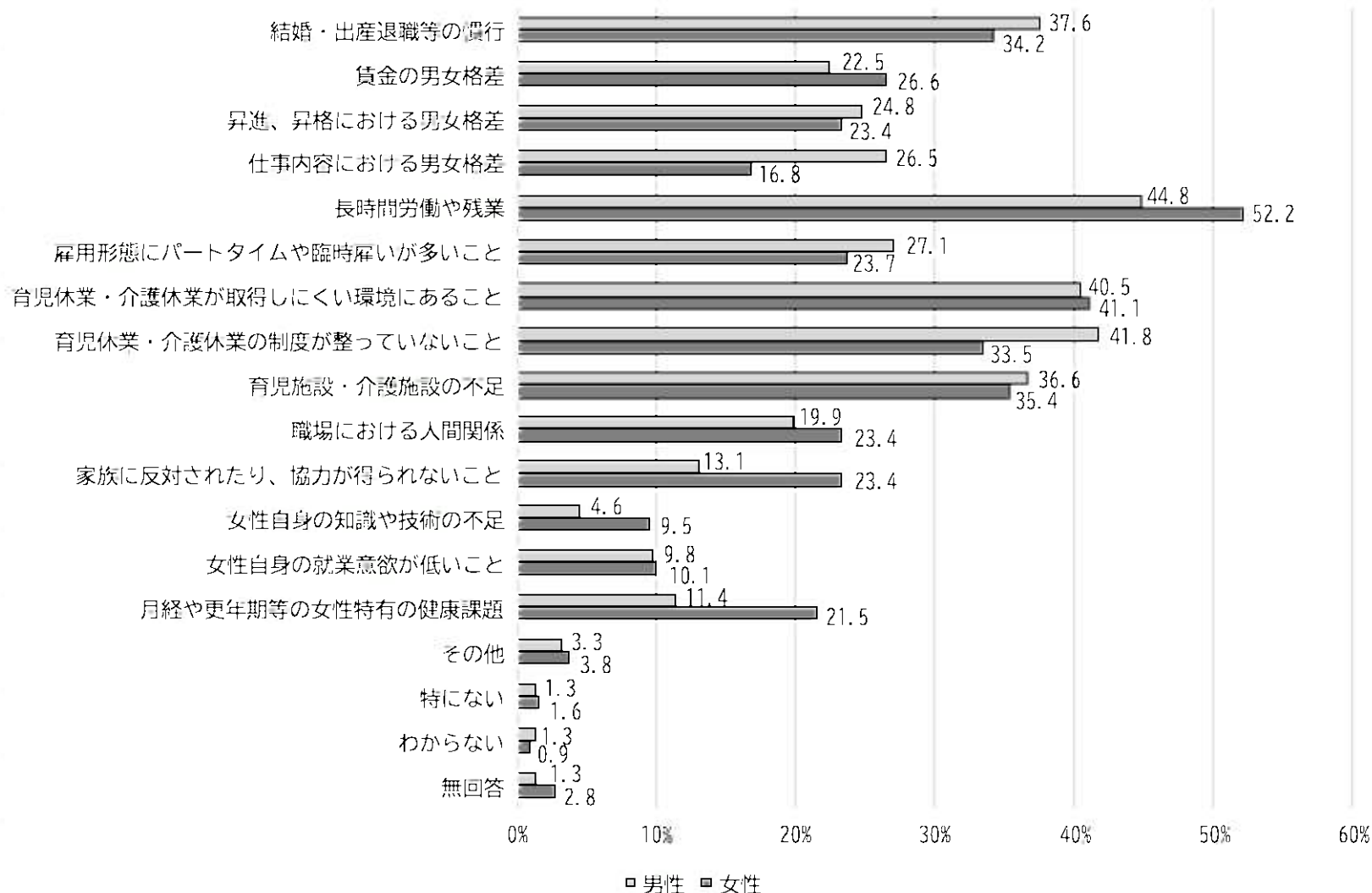
【男女別】



◎男女とも「ずっと職業を続けるほうがよい」と考える人が最も多い。

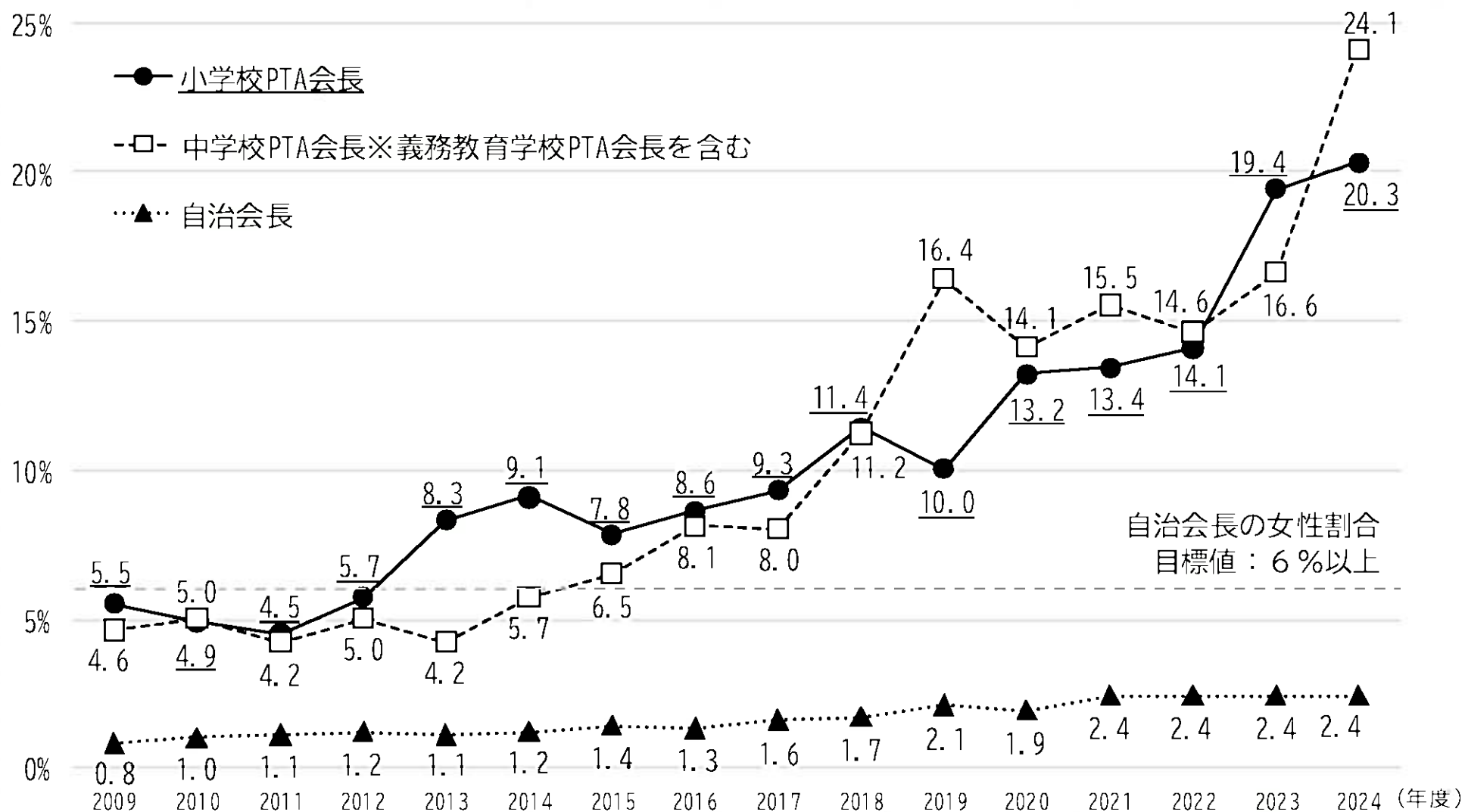
5. 女性が働く上で障害となること

○継続して女性が働く上での障害は何だと思うか。



◎ 男女とも「長時間労働や残業」と「育児休業・介護休業が取得しにくい環境にあること」が障害となると考える人が多い。

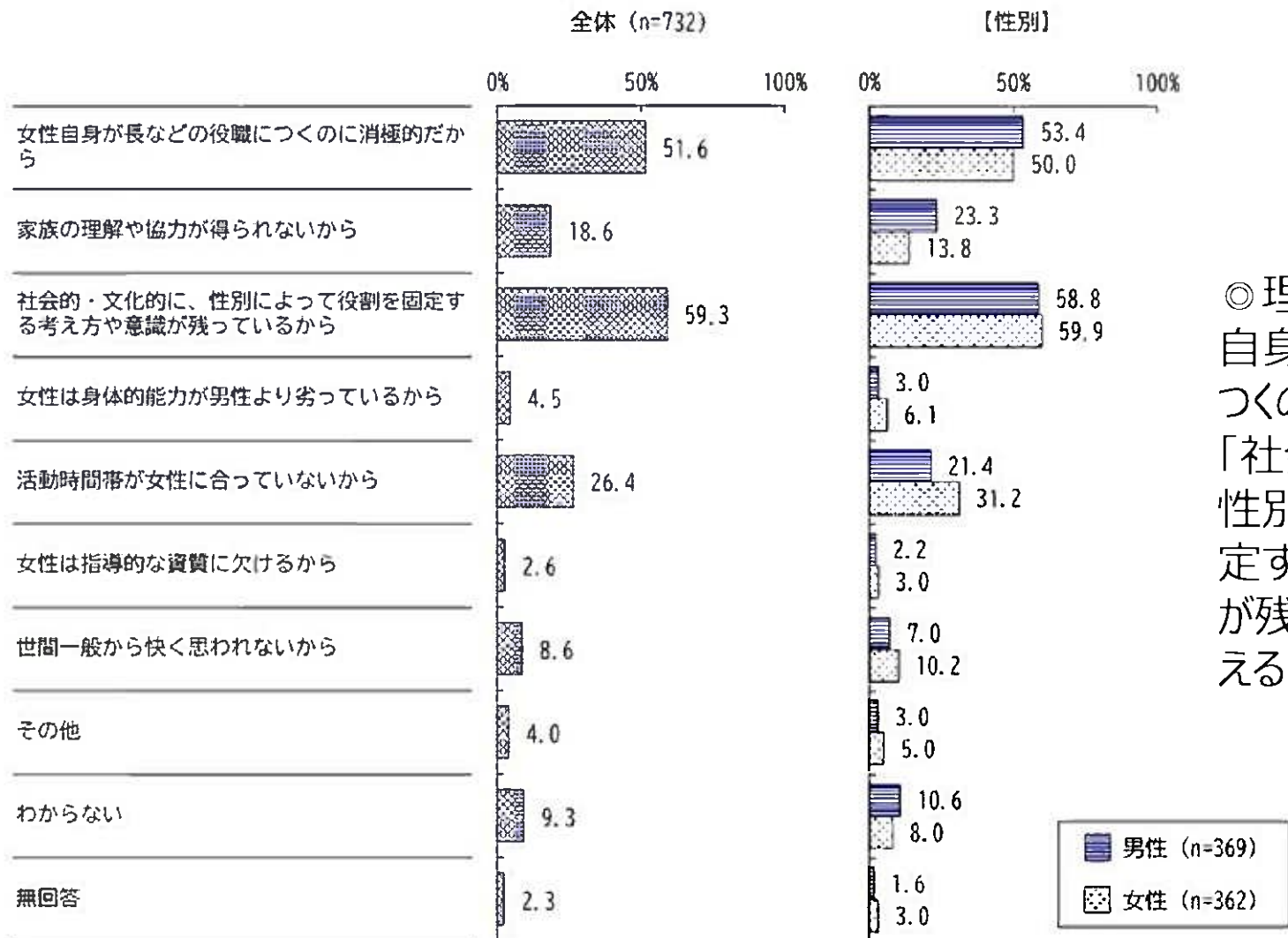
6. PTA会長・自治会長に占める女性の割合



◎ PTA会長に占める女性割合は増加傾向にあるが、自治会長に占める女性割合は低い水準で横ばいとなっている。

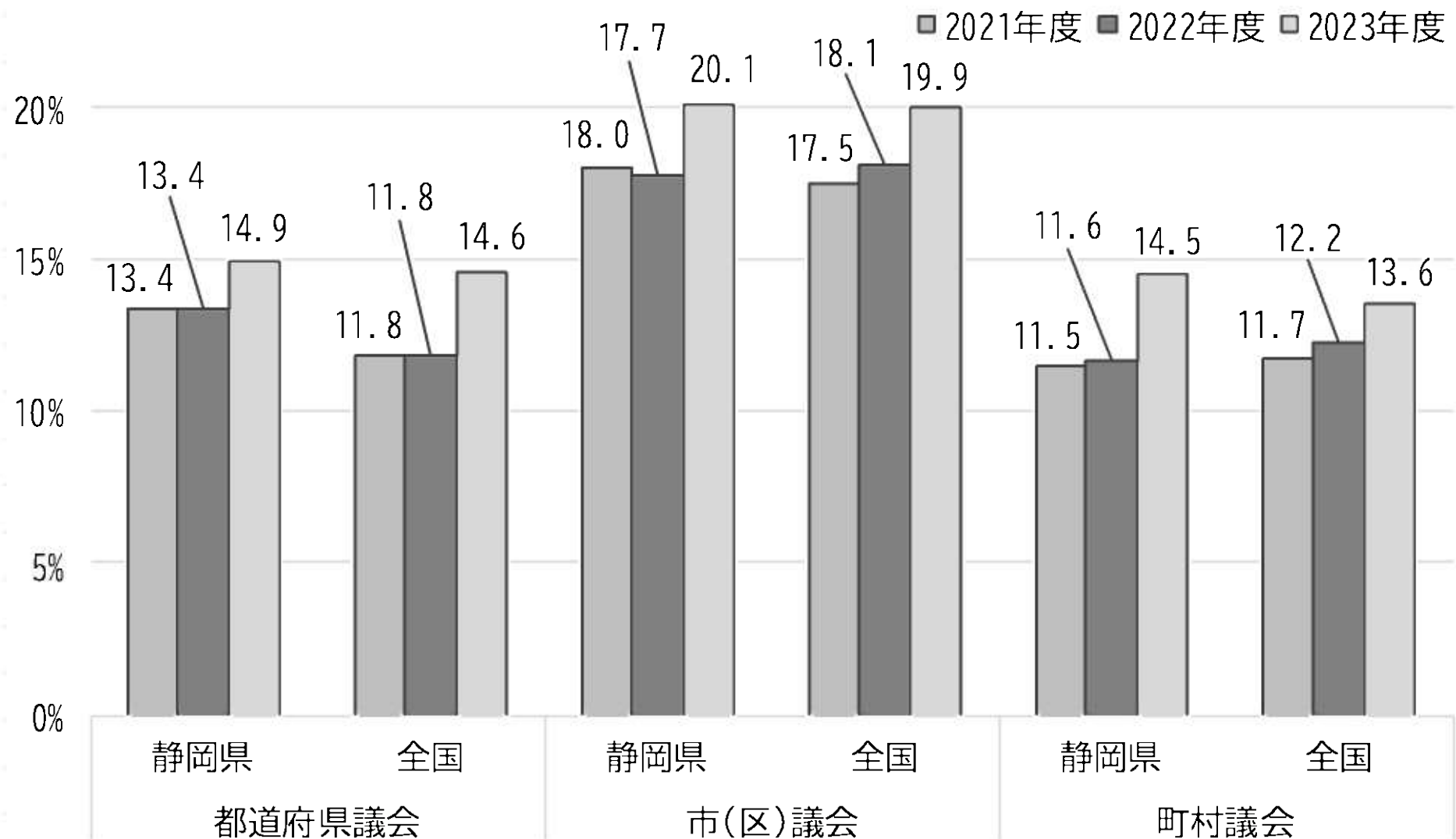
7. 地域活動に女性が少ない理由

○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。この主な理由は何だと思うか。



◎理由として、「女性自身が長などの役職につくのに消極的だから」、「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」と考える人が多い。

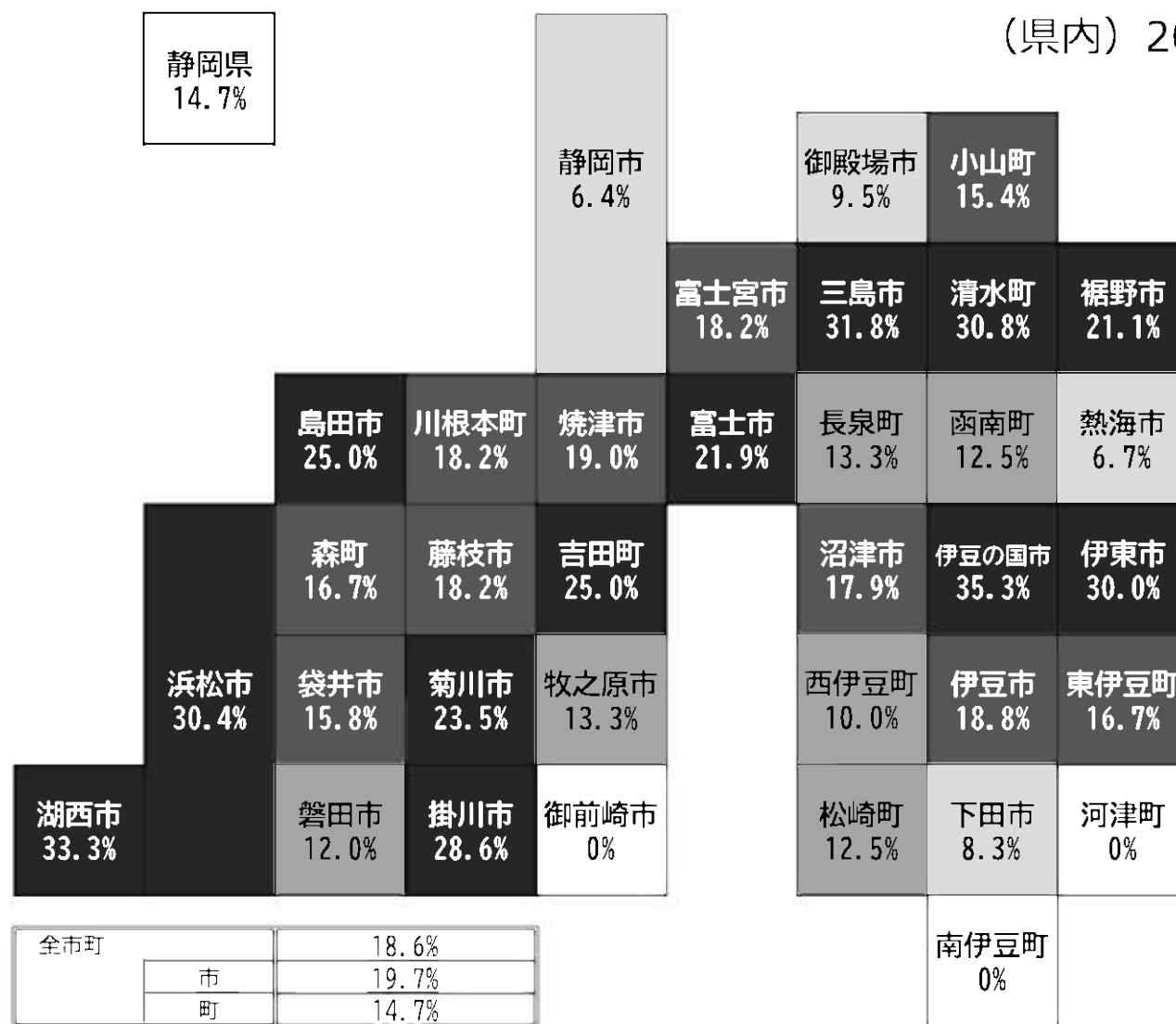
8.議会における女性議員の割合



◎近年の動向を見ると、全国的に女性議員の割合は少しずつ増えている。

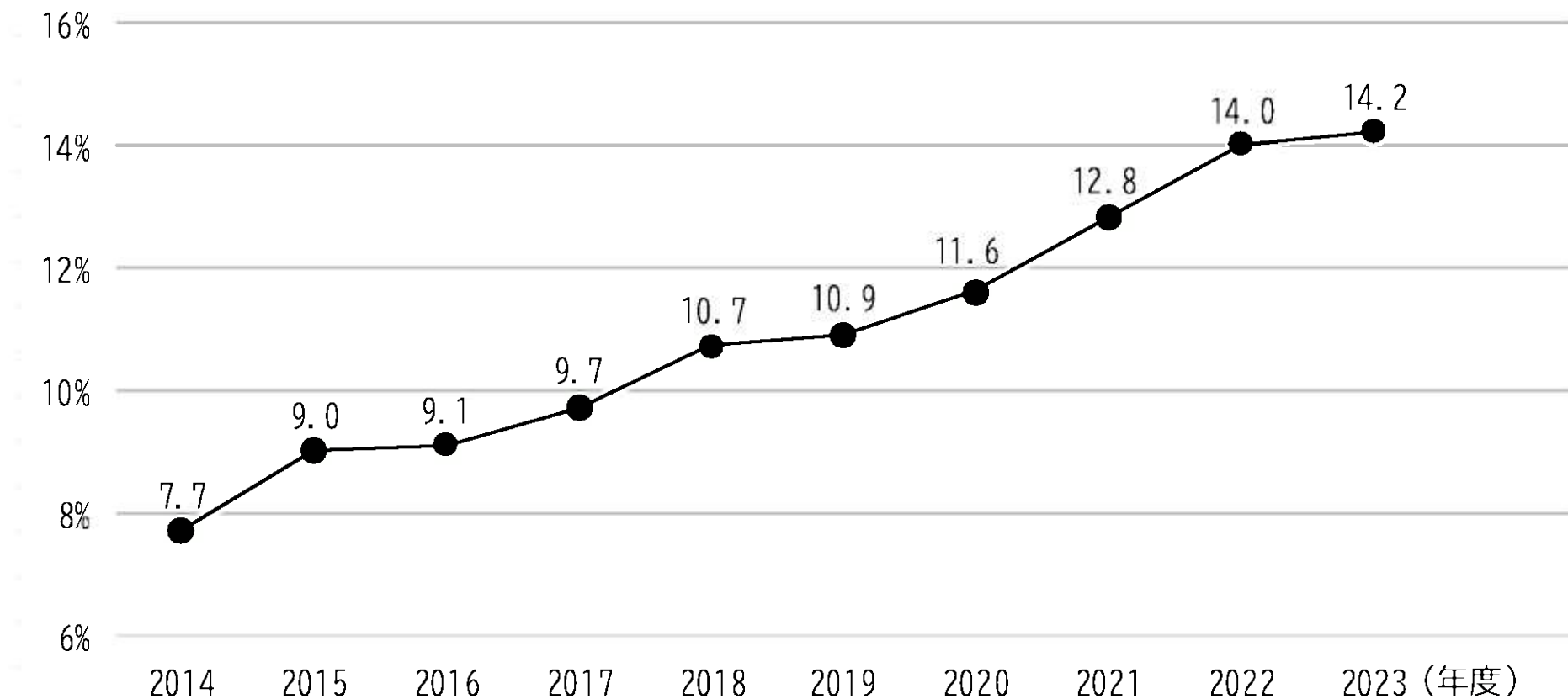
9.市町の議会議員に占める女性の割合

(県内) 2024.7.1現在



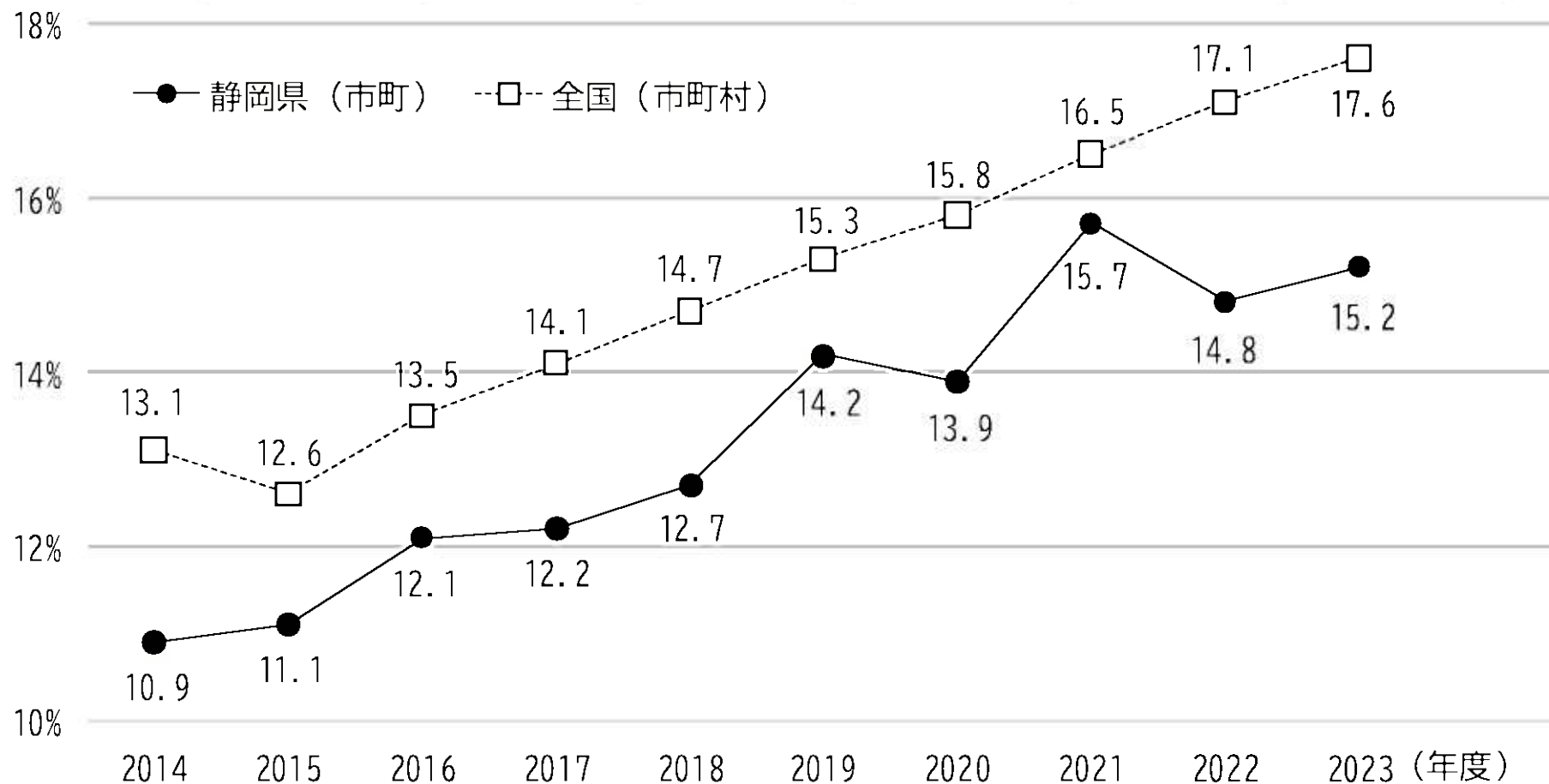
◎ 女性議員がゼロの市町がある。

10. 県職員の女性登用状況（知事部局 課長相当職以上）



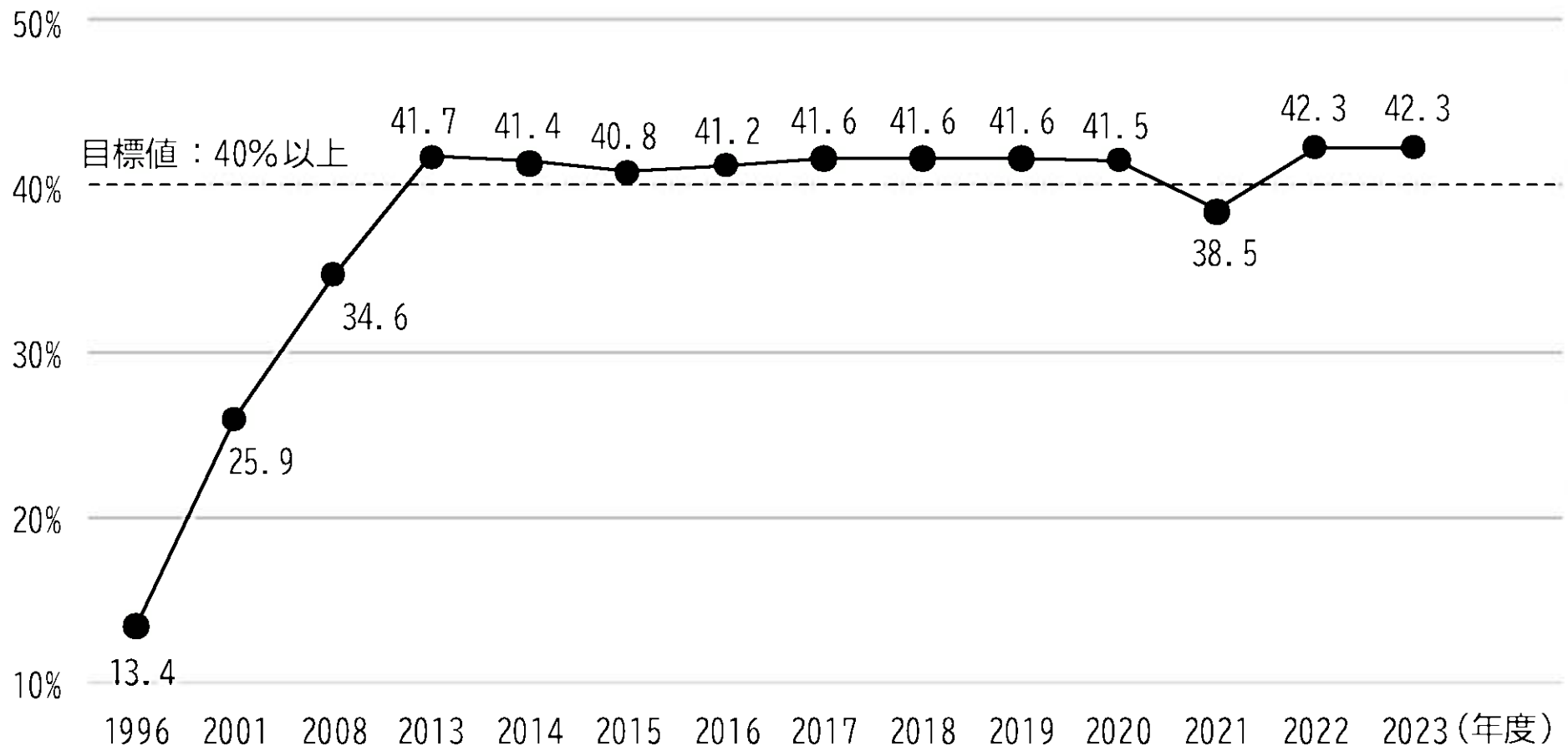
◎ 女性登用状況（知事部局）は14.2%と昨年度に比べ増加している。

11.市町職員の女性登用状況（課長相当職以上）



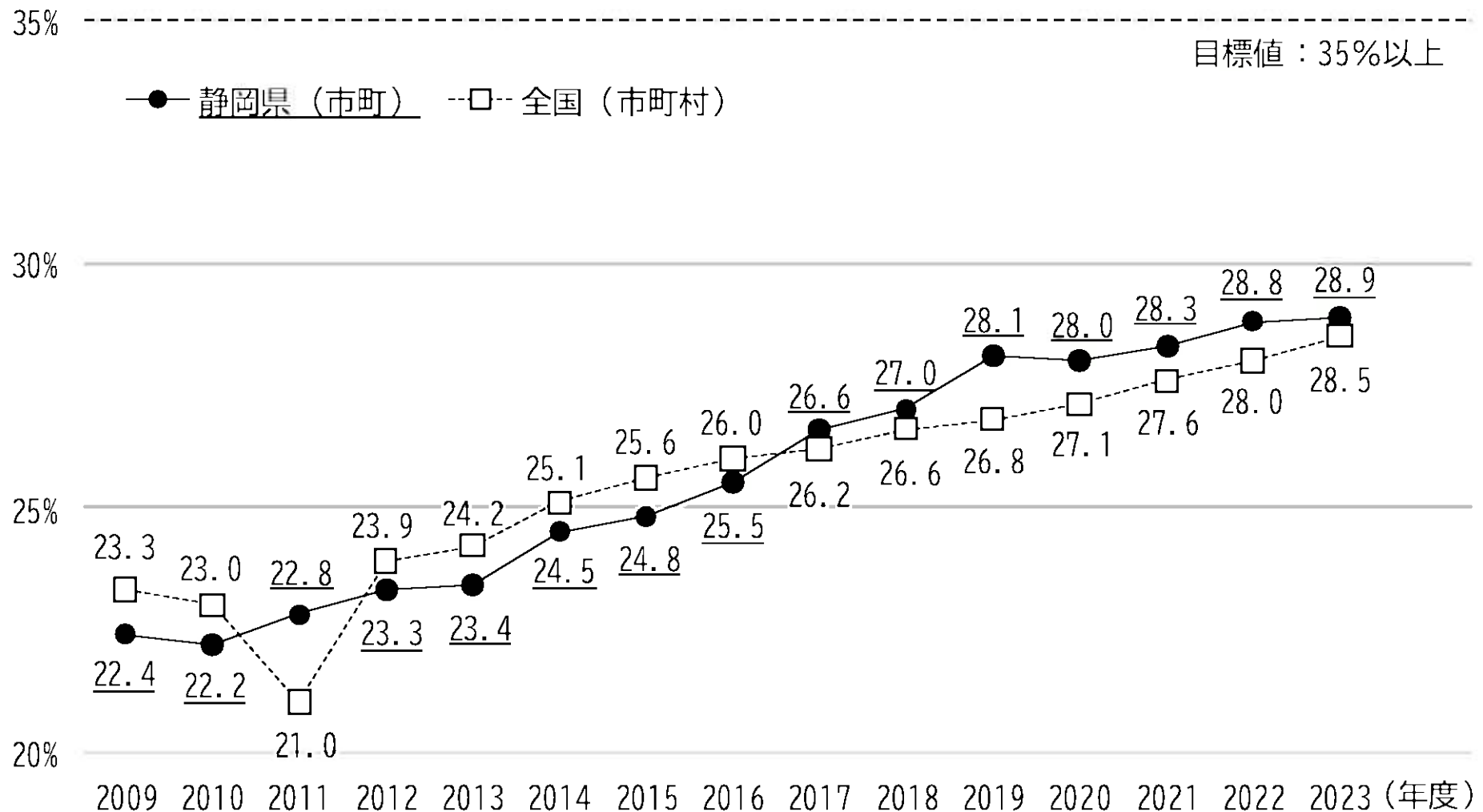
◎近年の動向を見ると、女性登用率は15.2%と増加している。

12. 県審議会等における女性委員の割合



◎選任基準である目標値の40%に到達している。

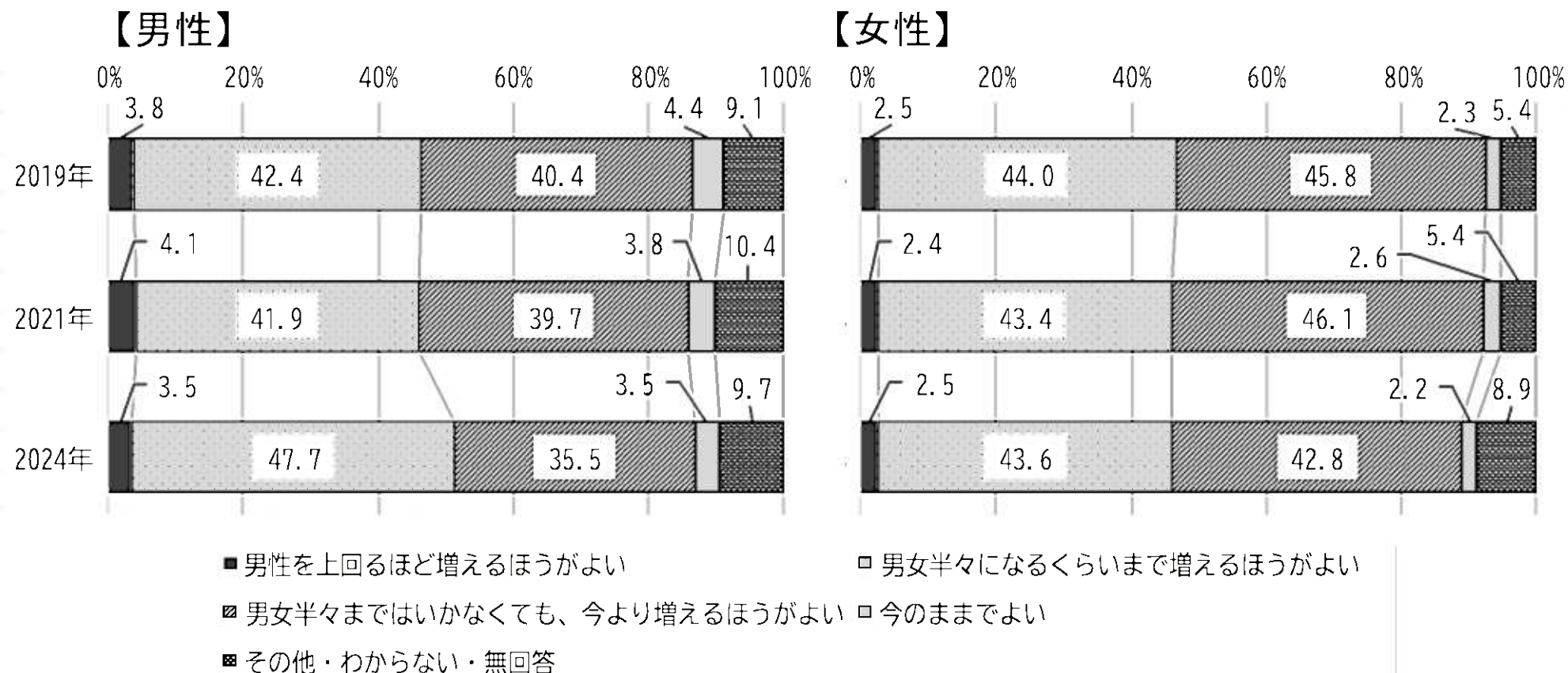
13. 市町審議会等における女性委員の割合



◎ 県内市町の審議会等における女性委員の割合は、2017年度から全国平均を上回り、増加傾向にある。

14. 意思決定の場への女性の参画について

○意思決定の場に女性が参画することについて、どのように考えるか。



◎男女ともに「男女半々になるくらいまで増えるほうがよい」が一番多くなっている。

現行計画（第3次静岡県男女共同参画基本計画）の概要

1 策定趣旨

男女共同参画社会づくりに向けた本県の取組を推進するため、第3次静岡県男女共同参画基本計画を策定。（男女共同参画基本法に基づく法定計画）

2 計画の性格

- ・ 「男女共同参画基本計画」及び「静岡県男女共同参画基本条例」に基づく、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画
- ・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第1項に基づく「都道府県推進計画」
- ・ 国「第5次男女共同参画基本計画」、「静岡県の新ビジョン」との整合性を図っている。

3 基本計画（2021～2025 年度）

ア 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」

イ 施策体系

基本目標に向けて4つの柱を設け、関連する基本的施策を明示

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
1-2	男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実
1-3	男女共同参画社会に関する国際的協調
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
2-2	ジェンダーに基づく暴力の根絶
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
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
3-2	地域と家庭の連携による男女共同参画の推進
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～
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～

第3次静岡県男女共同参画基本計画の施策体系

参考資料3-2

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」

大柱	小柱	施策の方向性	
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	施策の方向①	社会制度や慣行の見直しの推進
		施策の方向②	広報・啓発活動の展開
		施策の方向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
		施策の方向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
		施策の方向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)
		施策の方向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
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
		施策の方向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
		施策の方向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
		施策の方向②	暴力を根絶するための総合的な推進体制整備
		施策の方向③	被害者を支援するための体制整備
	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
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
		施策の方向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
		施策の方向②	子育てや介護等の社会的支援体制の充実
		施策の方向③	地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進
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
		施策の方向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
		施策の方向②	女性の参画拡大のための推進体制

第3次静岡県男女共同参画基本計画（令和3～5年度）の
成果指標に基づく評価結果

施策体系	R3年度	R4年度	R5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	A	—	C
1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実	A	—	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	A	C	B
2-2 ジェンダーに基づく暴力の根絶	A	—	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	B	—	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	目標値以上	目標値以上	A
3-2 地域と家庭の連携による男女共同参画の推進	C	C	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	B	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	C	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（R5年度評価）

	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

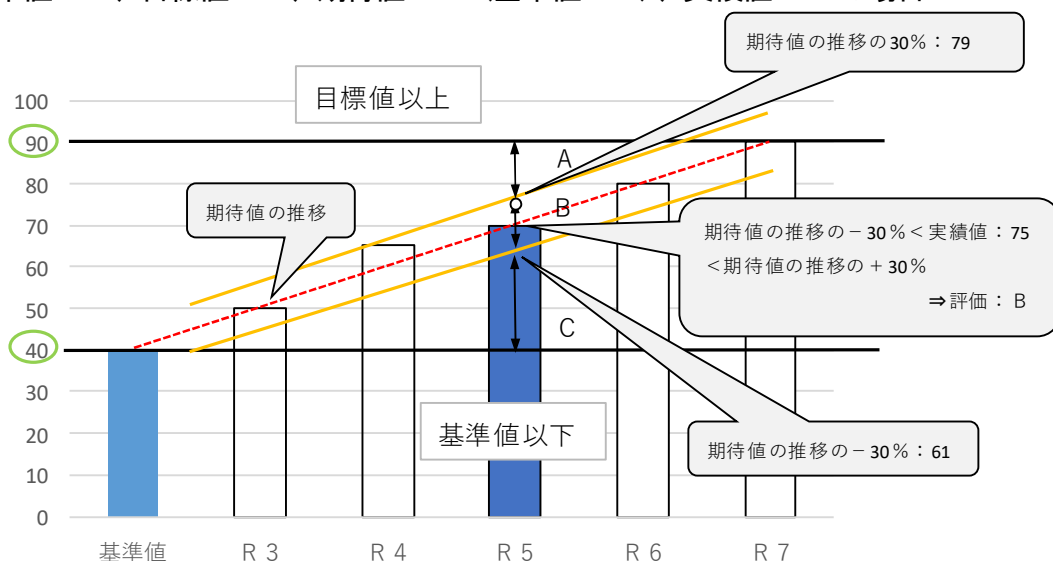
※静岡県の新ビジョンの評価基準を採用

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

第 47 回静岡県男女共同参画会議(審議会) (10 月 16 日開催) における 意見に対する対応について (概要)

全体に対する意見

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> ・ 県外から移住をし、男女共同参画に関する意識において地域差をすごく感じている。地域や個人として考え方が変わらなければ目標は達成できない。 先進的な取組をしている地域があることを認識し、良いところを取り入れる姿勢を続けて欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国や他県の動向に注視し、先進的な取組事例を参考とした施策の実施等に努め、県内の男女共同参画を推進していく。(男女共同参画課)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 建築や土木関係は未だに男社会であることから、固定的な性別役割分担意識の改善のため、建築や土木関係部署との連携も必要ではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 副知事を本部長とし、各部局長で構成する「男女共同参画推進本部」において、男女共同参画社会の推進が静岡県全体の課題解決につながるという意識を全庁で共有し、部局横断的に計画の推進に取り組んでいく。(男女共同参画課) ・ 建設産業における男女双方を含む若手技術者担い手確保・育成の取組を行っていく。令和 5 年度には、静岡どぼくら若手交流会を実施し、家庭と仕事の両立などについての話題を含め、建設業に勤務する先輩職員との座談会を通じて交流を深めた。(建設業課)

● 柱 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

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> ・ 家庭内で固定的な性別役割分担意識が再生産されてしまっていることが、男女共同参画に向けた意識改革が進まない原因になっている。 ・ 男性の家事育児時間は短く、女性の社会進出のためには、男性も半分くらい家事育児をやるという意識付けをしていく必要がある。 ・ 海外では、家事育児を分担するのではなく、共同でやっているために夫の家事育児時間が長い。 共同方式の考え方を示すことがブレイクスルーになるのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画に関する県民意識調査の結果を踏まえ、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)への気づきを促すため、全世代に向けた効果的な広報や啓発等に取り組み、意識改革を図っていく。(男女共同参画課) ・ 市町の母子保健担当課等と連携し、妊婦へ母子手帳を交付する際に、併せて「静岡県版父子手帳」を配布している。 手帳を配布することで、男性の家事・育児への参画を促進させ、家事・育児を女性だけに負担させるのではなく、「共育て」が当り前の社会を目指す。 (こども未来課)

<ul style="list-style-type: none"> ・女性が自分のライフスタイルを設計できる環境にないことが県外流出の原因となっている。 <p>経営者向けのセミナーを受けると何らかの認定制度により企業のPRにつながるのか、女性向けにも意識変革のセミナーを実施するなど、県主催の講座には来ないが根本的に意識を変えなくてはならない人へのアプローチが必要。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社会の制度・慣行には、依然として、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ことから、地域及び教育、産業等の77団体で構成された「しずおか男女共同参画推進会議」等において、研修や情報共有を図り、県内の男女共同参画の理解促進に取り組んでいく。（男女共同参画課） ・企業向け人権セミナーをはじめ、各種人権啓発講座については、場所や時間を問わず受講できるよう、原則としてアーカイブ配信による開催へと変更したことにより、受講者が増加した。さらに受講者の裾野を広げられるように関係機関等との連携に努めていく。（人権同和対策室） ・女性役職者育成セミナーを開催し、他企業の女性活躍に係るロールモデルを取り上げることで女性自身の意識や能力の向上を図るセミナーを実施している。 <p>また、令和6年度から新たに創設したダイバーシティ経営企業表彰制度においては、受賞企業の取組を紹介する動画を作成し県の各媒体で紹介する予定である。これにより、受賞企業のPRにつながるとともに、他の企業等への横展開も期待されるため、根本的な意識変革が必要となる方々の意識啓発にも寄与すると考えている。（労働雇用政策課）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・将来大人になる子どもたちに向けた、男女共同参画を意識づける教育が、今後、男性の家事育児時間や育児休業取得率の改善につながるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権の視点では、すべての人が平等に権利を享受し、性別に関わらず自分の役割を選択できる環境を整えることが求められる。子どもたちが男女共同参画の重要性を理解し、将来的に多様な価値観をもつことができるよう「人権教育の手引き」の作成や教員研修をおし、学校における人権教育を引き続き推進していく。（教育政策課）

● 柱2 安心・安全に暮らせる社会の実現

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> ・「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」という言葉が難しい。普及啓発には、分かりやすいことも大切。 ・「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」は、間口が広い課題であり重要なものである。 <p>言葉の難しさや内容の幅広さを踏まえた上で、どうすればもっと浸透し、成果を上げられるのかが課題。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・啓発リーフレットや高校・大学等で実施する出前講座等において、デートDVの防止や女性の健康課題に関する話題等と合わせて「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」という言葉と、その意味や内容が結びつくよう説明するなどして、理解の促進を図っていく。 <p>（男女共同参画課）</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・日本では女性が自分で妊娠や避妊など自分の体を管理することについて無防備である。県では健康保険分野において、どのような施策が行なわれているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・若年層については、小中高校と連携し、命の大切さや妊娠出産、自分や相手を大切にする行動などを学ぶ思春期講座等を実施している。 また、男女を問わないプレコンセプションケアの取組も進めており、啓発媒体を作成中。妊娠だけでなく、健康管理の意味合いを含めたものに取り組んでいく。（こども家庭課）
--	--

● 柱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

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> ・「男性の育児休業取得率」の評価はAだが、男性の家事育児時間は増えていないことから、短期間の取得が実態であることに問題意識を持たなくてはいけない。 <p>人手不足の中小企業の参考になる具体的な事例が現場に届くような情報提供の仕方が大切。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・いわゆる「取るだけ育休」では、男性の家事・育児参加は進まないことから、男性が一定期間以上の育児休業を取得しやすいよう、育児休業期間中の手取りについて、国の育児休業給付金と合わせて実質100%となるよう、独自に手当を上乗せ支給する「男性育児休業取得応援手当」を実施している。 また、従業員が仕事と家庭の両立をしやすい企業を増やすため、企業の人事や労務対象者を対象に「イクボス養成講座」を開催している。今年度は講座の中で、ロールモデルとなる先進企業の事例を発表し、好事例の横展開を図った。（こども未来課） ・専門家が県内中小企業を訪問し「くるみん認定」等の取得を促進する多様な働き方導入推進巡回訪問事業にて、先進事例の情報提供を行うとともにダイバーシティ経営導入セミナーにおいて、基調講演や先進企業の事例発表を通じた普及啓発を実施している。引き続きこれらの取組を通じ、企業の環境整備を推進していく。（労働雇用政策課）

● 柱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

主な意見	対応案
<ul style="list-style-type: none"> ・女性が役職者を目指すためには時間も仕事も自分でコントロールできる新しいマネージャー像が必要。特に中小企業は、すでに役職者として働いている方をメンターとして、話を聞く機会を増やしていくことが大切。 ・女子学生が身近にロールモデルがいないため、扶養範囲内で働くキャリアを描いている。現在働いている方々やこれから就職する若い方々に、女性が正社員で働き続けるキャリア教育やロールモデルを示すことが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・さまざまな分野で活躍する女性や働き続けるヒントを探している女性等を対象とした「さくや姫交流会」を開催し、業種を超えたロールモデルの提示や情報交換等により、県内のネットワーク化の推進、女性の自主的な活動意欲の促進に取り組んでいく。（男女共同参画課） ・結婚や子育て、仕事等を含む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について学ぶ、学生向けの出前講座を引き続き実施し、若者に将来のライフプランを描く機会を提供する。（こども未来課） ・女性のロールモデルがいない、独自で女性社員研修を実施することが難しい企業に対し、県が女性役職者育成セミナーを開催し、キャリア教育やロールモデル作りを支援している。また、「えるぼし認定」等の取得を促進する多様な働き方導入推進巡回訪問事業にて、訪問先の中小企業の状況に応じ、女性活躍に係る事業を案内することで、プッシュ型の働きかけをしていく。（労働雇用政策課）
<ul style="list-style-type: none"> ・県庁の女性管理職割合の目標値は16%。事業所だけでなく、政策方針を作っている県庁の女性管理職を増やして欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁調整に携わる機会が多い部署への配属をはじめ、多様な職務機会の付与などを通じ、女性の管理職登用を引き続き推進していく。（人事課）
<ul style="list-style-type: none"> ・就労年齢が上昇し、自治会の担い手が減っている中で、自治会長は男性から男性に引き継がれている実態がある。 ・人口減少と高齢化が進んでいる後継者のいない中山間地域でも、女性には頼めないという先入観があり、自治会の担い手は男性しか対象にしていない。地域で活動している女性はいるため、自治会長の意識を変えていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域コミュニティの担い手確保のため、引き続き、コミュニティ・カレッジの開催等によるコミュニティリーダーの育成を行っていく。また、人口減少や高齢化が進む地域における持続可能なコミュニティ活動のため、多様な主体によるコミュニティ経営を支援していく。（地域振興課） ・地域への女性参画促進のため、地域防災をテーマとした「地域で活躍する女性防災リーダー育成講座」を実施している。引き続き、男性も参加可能な講座を開催し、女性参画の必要性を伝えていく。また、市町担当者会議等において、地域活動への女性参画が進んでいない現状を伝え、働きかけを行うよう促していく。（男女共同参画課）

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

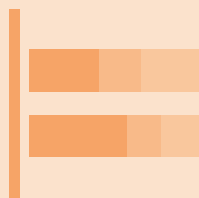
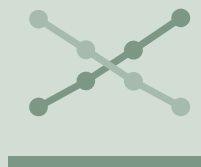
この要綱は、平成13年7月24日から施行する。

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。

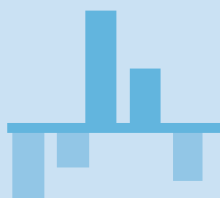
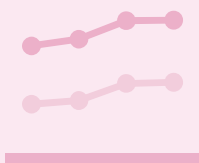
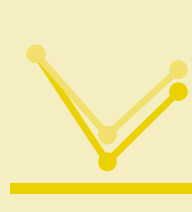
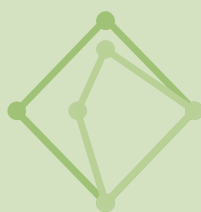


計画期間：令和3年度～令和7年度

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

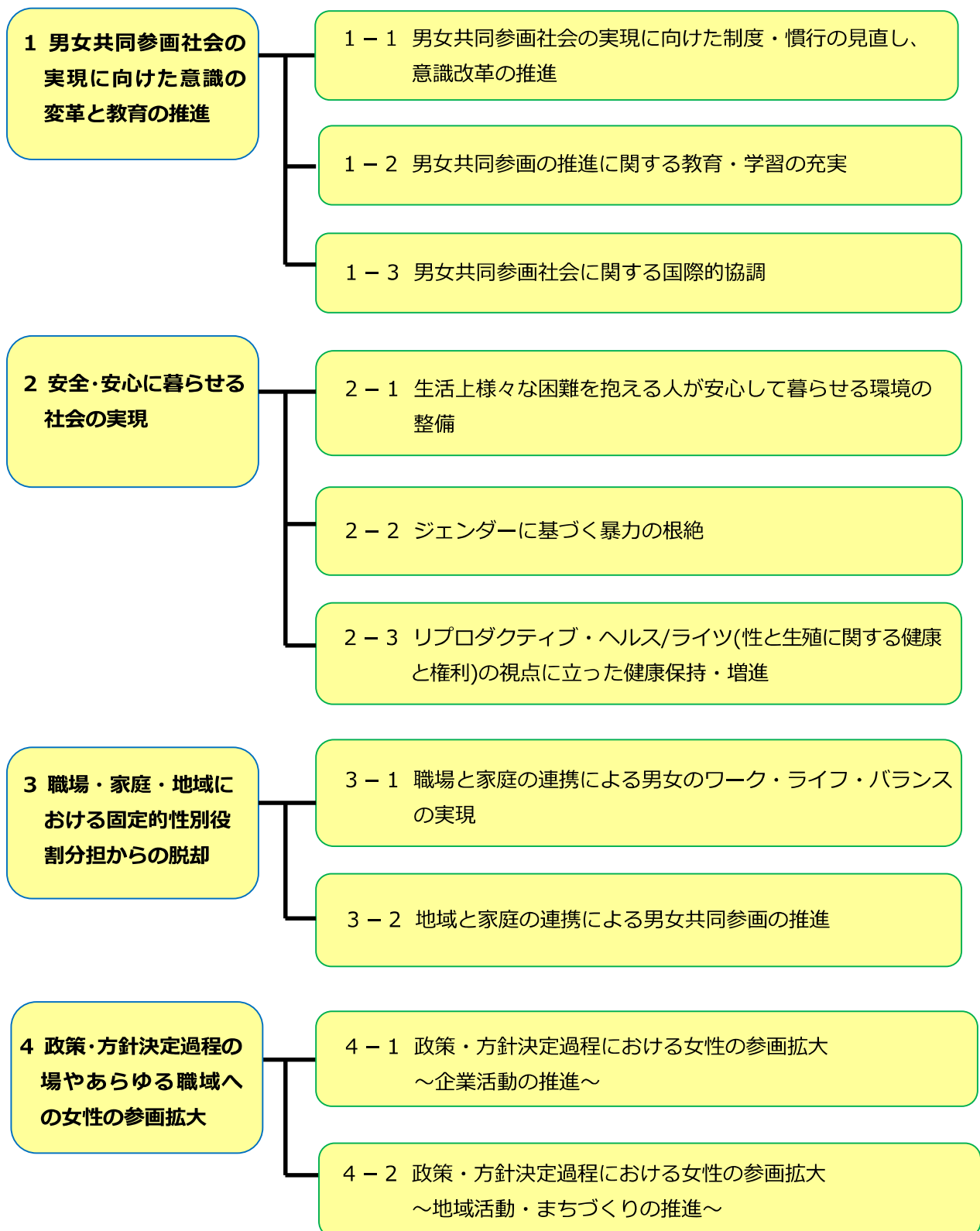
個性を生かし、能力を発揮できること

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

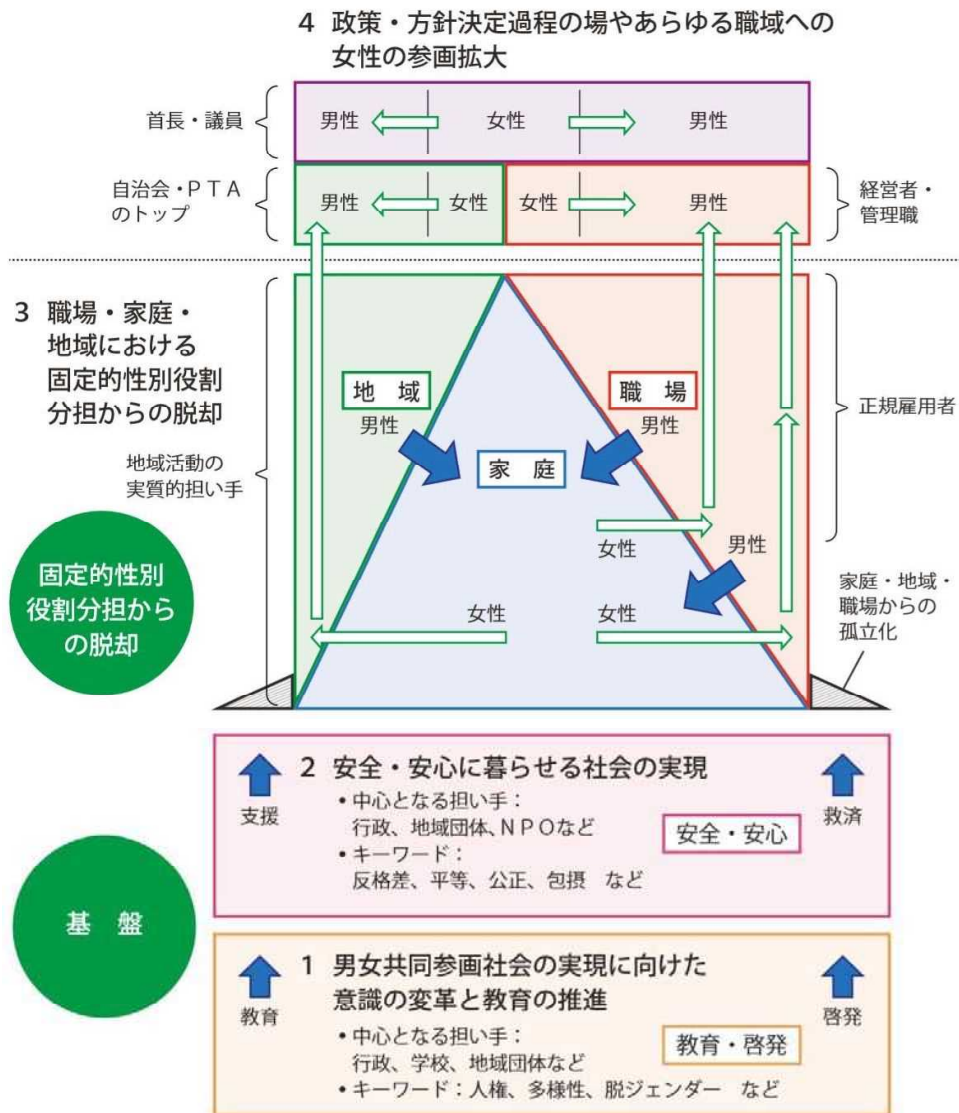
ジェンダー（Gender）

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

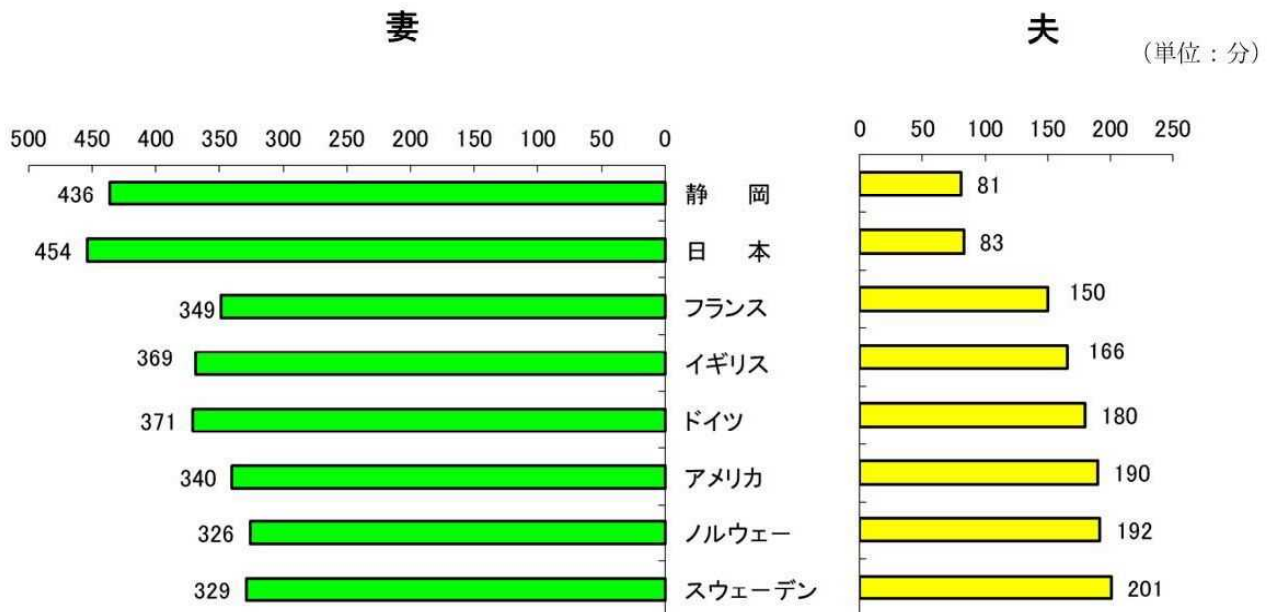
1-3

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

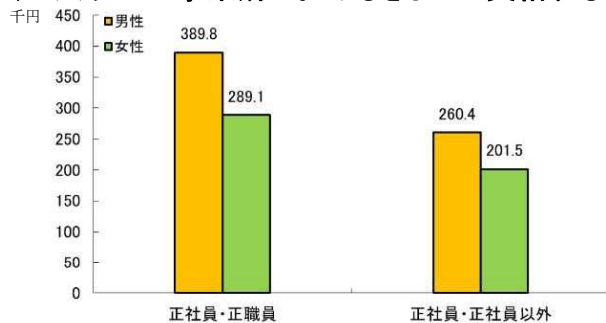
2-2

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)

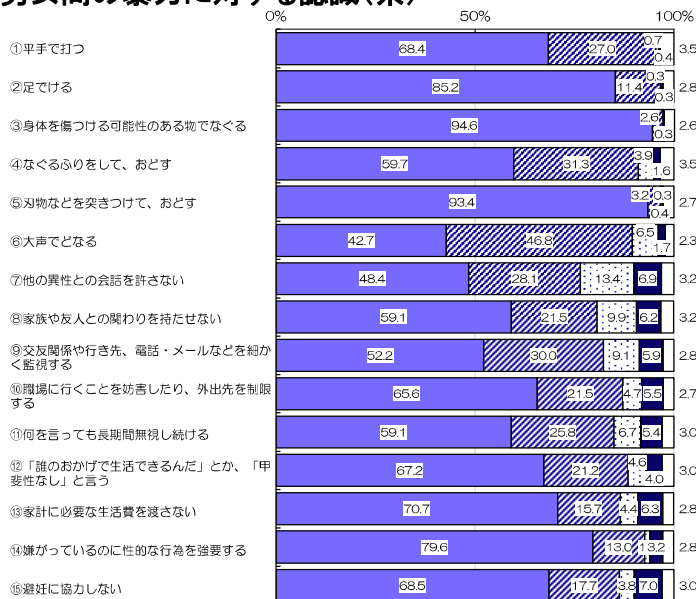


※男女間や雇用形態により賃金格差があり、特に男性の「正社員・正職員」と女性の「正社員・正職員以外の間では大きな開きがあります。」

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

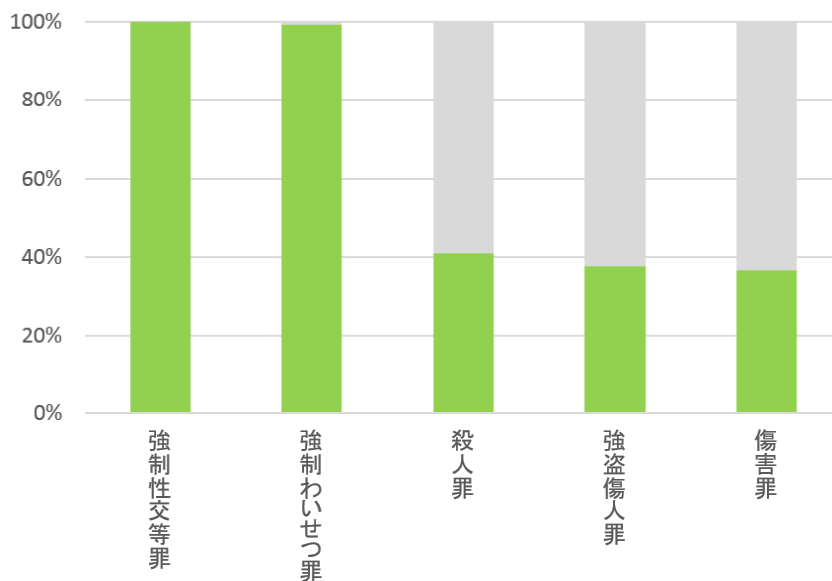
2-3

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、女性の人權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

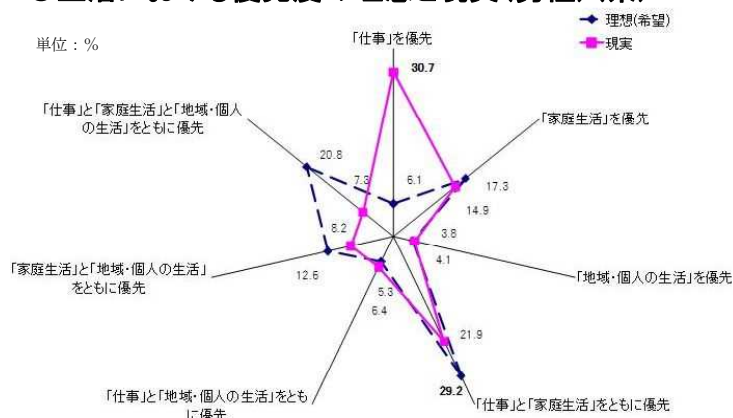
3-2

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)

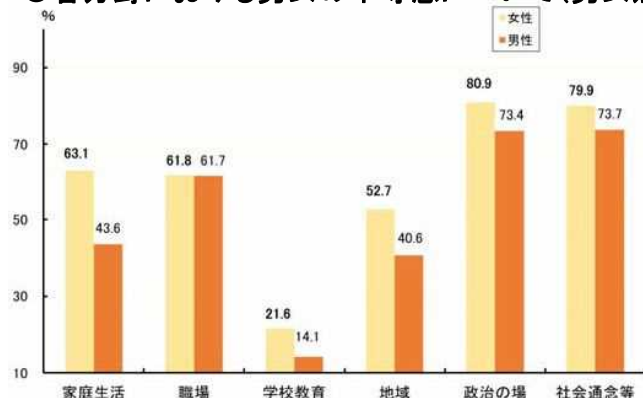


※多くの男性は「仕事」と「家庭生活」を優先させたいと感じているにもかかわらず、「仕事」の優先を強いられています。

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）

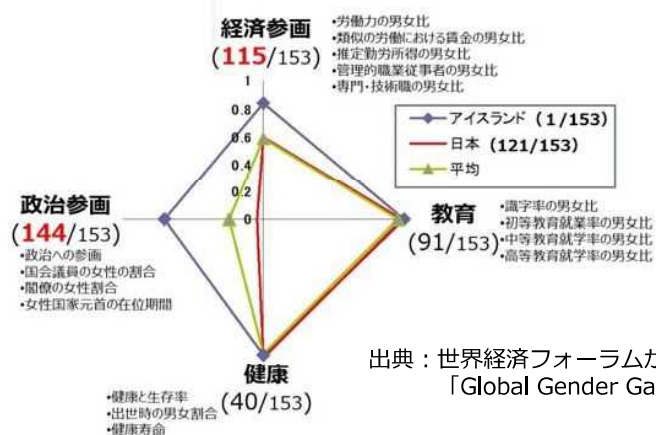


※事業所の管理職に占める女性の割合は増加傾向にあります。

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%

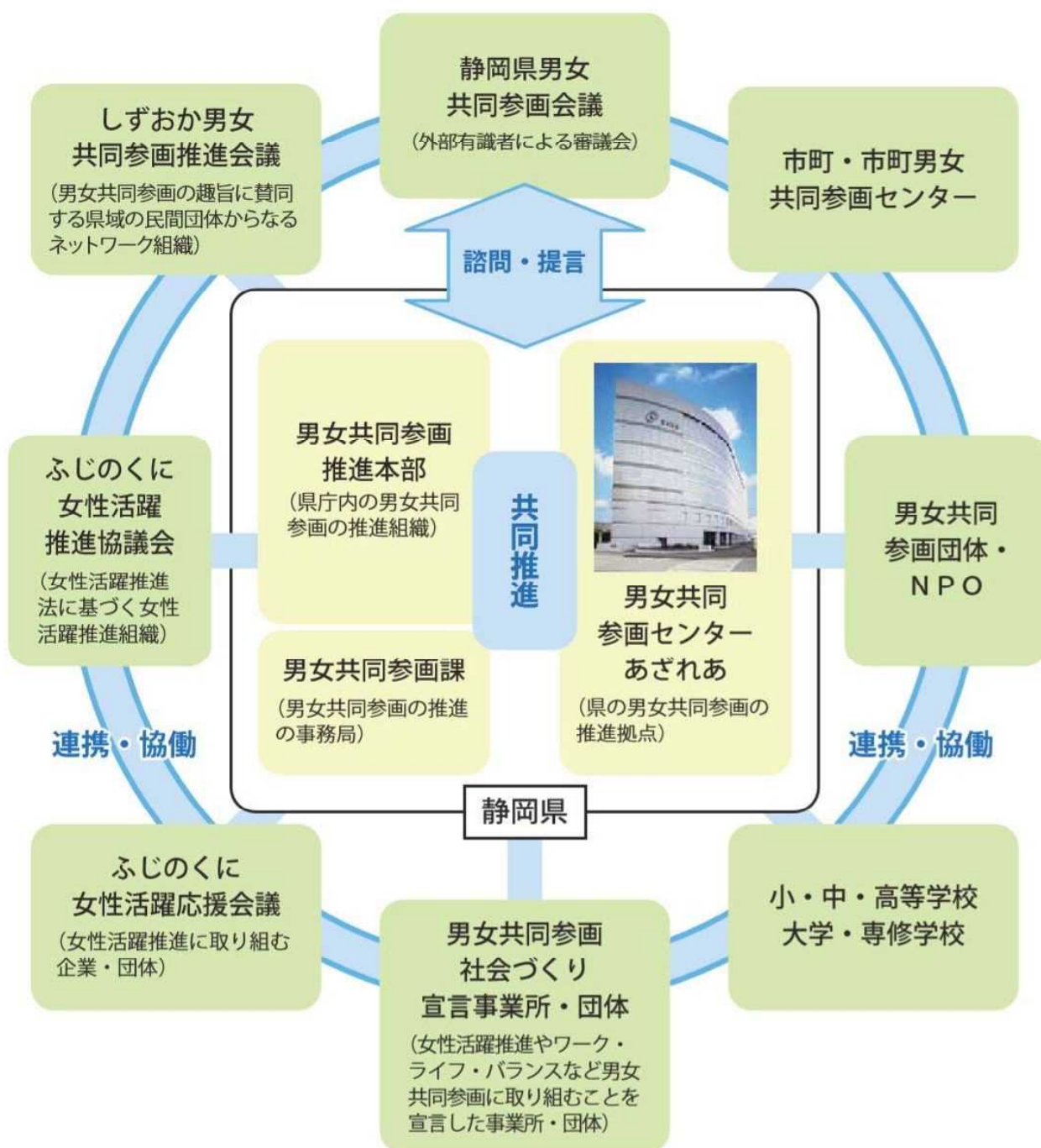
	指 標	現状値	目標値
4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大	事業所の管理職に占める女性の割合	(令和元(2019)年度) 係長 24.9% 課長 12.9% 部長 9.8%	(令和7(2025)年度) 係長 30.0% 課長 18.0% 部長 12.0%
	自治会長に占める女性割合	(令和2(2020)年度) 1.9%	(令和7(2025)年度) 6%

※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/danjoi.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。