第49回静岡県男女共同参画会議

日　時：令和７年８月６日（水）
午前10時～正午
場　所：静岡県庁別館９階特別第一会議室

次　　第

１　開　会

２　議　事

⑴　第３次静岡県男女共同参画基本計画の進捗状況

⑵　次期静岡県男女共同参画基本計画施策体系案　等

＜配布資料＞

・出席者名簿

・座席表

・資料１－１　第３次静岡県男女共同参画基本計画（令和６年度）の評価結果

・資料１－２　第３次静岡県男女共同参画基本計画（令和６年度）評価書

・資料２－１　第４次静岡県男女共同参画基本計画の基本目標（案）

・資料２－２　第４次静岡県男女共同参画基本計画の施策体系（案）（現行計画との比較）

・参考資料１　【国資料】第６次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト

・参考資料２　【県総合計画】静岡県次期総合計画（概要）

・参考資料３　国及び各都道府県の男女共同参画基本計画基本目標等

・参考資料４　次期静岡県男女共同参画基本計画の策定方針

・参考資料５　静岡県男女共同参画推進条例（抜粋）

・参考資料６　静岡県男女共同参画会議要綱

・第３次静岡県男女共同参画基本計画（ダイジェスト版）

資料１－１

第３次静岡県男女共同参画基本計画（令和６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６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	R6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	―
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	C
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	目標値以上
３－２　地域と家庭の連携による男女共同参画の推進	B
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～	C
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	― （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	（2024年度） 70.0%	－	賃金構造基本統計調査 （厚生労働省） 【経済産業部産業人材課】
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	（2024年度） 44.1%	男性：44.1% 女性：85.9%	静岡県雇用管理状況調査 【健康福祉部こども政策課】
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%	（2024年度） 9.9%	－	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%	（2024年度） 係長27.7% 課長17.2% 部長11.6%	－	静岡県雇用管理状況調査 【経済産業部産業人材課】
４－２	自治会長に占める女性割合	（2020年度） 1.9%	（2025年度） 6%	（2024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】

※　〔　〕は参考値（2024年度に実施した県民意識調査だが、2023年度の実績値として評価済み）
※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

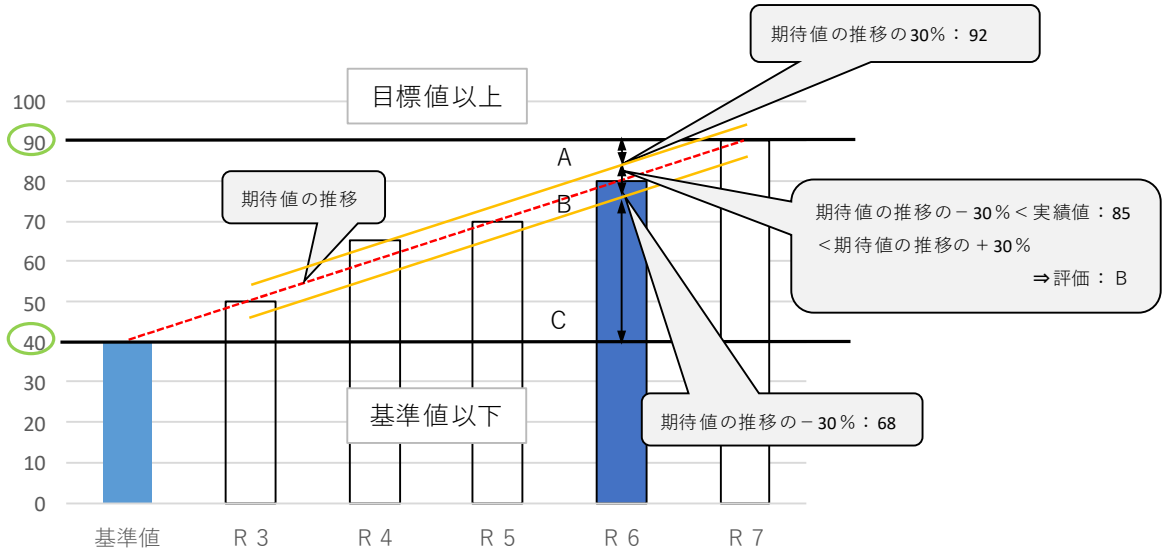
（１）数値目標の場合　　※静岡県の新ビジョンの評価基準を採用

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４年目（Ｒ６）

基準値：40、目標値：90、期待値：80（基準値＋40）、実績値：85 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

資料１－２

◎第３次静岡県男女共同参画基本計画（令和６年度）評価書

＜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	2024年度における評価						指標所管課
			実績値	左の男女別	評価	Ｒ６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	
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									
「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）男性 60.7%	― （全体：69.8% 女性：79.0%）	―	• 男女共同参画に関する県民意識調査を実施し、男女共同参画の推進状況や県民意識等の把握・検証を行った。 • 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「あざれあナビ」や情報誌の発行（Webエポカ年４回、ねっとわぁく年２回）等により、県民に対して広報・啓発を実施した。 • 「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・啓発を行った。（以上全て　男女共同参画課） • 「人権啓発指導者養成講座」（696人聴講）において、「無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に気づくための心理学」と題して、ステレオタイプ、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。（地域福祉課人権同和対策室）	• 男女の役割を固定的に考えることについて、反対と考える人の割合が増加傾向にある一方で、社会の制度や慣行における男女の平等感には、依然として男女間で差が見られるなど、意識が行動変容に結びついていない状況であるため、一層の取組が必要である。	• 第３次静岡県男女共同参画基本計画が計画期間満了となるため、関係団体との意見交換やパブリックコメントの実施、静岡県男女共同参画会議での意見を踏まえ、第４次静岡県男女共同参画基本計画を策定する。 • 地域社会に根強く残る固定的な性別役割分担意識等の解消に向け、地域で活動する男女共同参画推進団体に専門家を派遣し、団体の活動の充実を図る。また、団体の優れた活動を他の団体に横展開していく。 • 引き続き、静岡県男女共同参画センター「あざれあ」における情報発信や市町・関係団体等と連携して広報・啓発を実施する。（以上全て　男女共同参画課） • 多様化する人権問題に対応した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・周知していく。（地域福祉課人権同和対策室）	男女共同参画課
１－２　男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実									
「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%）	―	• 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、誰もが働きやすい環境の整備に努めた。また、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とした、仕事と家庭の両立に役立つ研修・交流会を新たに開催した。（教育総務課） • 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、学校への出前講座（19回、969人受講）を実施した。（こども未来課） • 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（関連講座６講座　393人受講）の開催により、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） • 県及び市町職員に対する男女共同参画や性の多様性についての研修を実施し、理解促進を図った。（男女共同参画課）	• 人権尊重と男女平等の視点に立った教育の充実を図るため、児童生徒だけでなく、教職員等に対しても、男女共同参画の取組を促進するための学習機会の提供が必要である。	• 誰もが働きやすい職場環境を整備するため、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するとともに、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） • 引き続き、学校への出前講座を実施し、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していく。（こども未来課） • 出前人権講座での暴力やハラスメント防止に関する啓発により、企業や学校、団体等における更なる人権尊重への意識の高揚を図る。（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。（男女共同参画課）	男女共同参画課
１－３　男女共同参画社会に関する国際的協調									
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）男性 2時間50分	（2025年度）男性 3時間30分	― （2024年度）男性 3時間1分	― （女性：11時間10分）	―	• 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」により情報発信した。（男女共同参画課） • 今後の県づくりの方向を示す基本指針である「総合計画後期アクションプラン」の推進を通じて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。（知事政策課）	• 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ことから、国際的な比較を通じて、日本の男女共同参画の状況を把握し、男女共同参画への理解を深めることが必要である。	• 「静岡県男女共同参画白書」を活用した情報発信など、様々な施策の中で話題に取り入れ、啓発していく。（男女共同参画課） • 「Well-being」の視点を取り入れた、次期総合計画の「行動計画」を策定し、ジェンダー平等の達成に向けた、計画の周知を図っていく。（知事政策課）	男女共同参画課

※〔　〕は参考値（2024年度に実施した県民意識調査だが、2023年度の実績値として評価済み）

◎第３次静岡県男女共同参画基本計画（令和６年度）評価書

＜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	2024年度における評価						指標所管課
			実績値	左の男女別	評価	Ｒ６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	
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									
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	（2024年度） 70.0%	－	C	• 生活や経済面で不安を抱える非正規雇用シングル女性を対象に、マネープランや親の介護等をテーマに「暮らしと仕事の安心講座」を全３回開催し、計49人が受講した。（男女共同参画課） • 性のあり方にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境を整備するため、企業に対して専門家を派遣し、個別課題に応じたコンサルティングを実施した。また、性の多様性への理解促進と行動変容を促すための企業向けガイドブックを作成した。（男女共同参画課） • ひとり親サポートセンター事業において、企業訪問を372件実施し、489件の求人開拓をした。また、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（60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（218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。（こども家庭課）	• きまって支給する給与額（正規非正規雇用を含む）の男女格差は、依然として大きい。女性の管理職の割合が低いことや平均勤続年数の差異などが、給与額の男女格差に影響を及ぼしている。 • 性のあり方にかかわらず、誰もが地域において確かな生活基盤を築き、生活していくための就労環境の整備が重要である。	• 生活上の困難を抱える人が、各種相談窓口につながるよう、様々な媒体の活用や市町・各種団体等との連携により、相談窓口の周知を強化していく。（男女共同参画課） • 引き続き、企業等への専門家派遣によるコンサルティングや企業向けハンドブックを活用した普及・啓発により、企業等における性の多様性への理解を促進する。（男女共同参画課） • ひとり親サポートセンターにおいて、「静岡県次世代育成支援企業（こうのとりカンパニー）」など、子育てに優しい働くひとり親を応援する企業を中心に求人開拓を行う。また、高等職業訓練促進給付金等の周知を引き続き実施し、就労に向けた資格取得を支援する。（こども家庭課）	産業人材課
２－２　ジェンダーに基づく暴力の根絶									
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%）	－	• 「女性に対する暴力をなくす運動（11月12日～25日）」において、市町や関係機関、企業等と連携したパープルライトアップの実施（県内19施設）や、パープルリボンの着用等の啓発活動を行った。 • 高校生や大学生を対象に、デートＤＶの知識や防止に向けての対処方法等を学ぶ「デートＤＶ防止出前セミナー」を13校で実施し、計2,573人が参加した。 • 「しずおか女性相談チャット」を開設し、電話相談とは違う若年層へのアプローチを可能とした。（以上全て　男女共同参画課） • 「ＤＶ相談ダイヤル」を設置し、夜間休日の相談に対応した。また、被害者が抱える複雑かつ多様な問題に対応するため、ＤＶ関係機関の相談員を対象とした研修等を実施した。（こども家庭課）	• 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は広がっているものの、男女間で差があり、男性の認知度が低いため、一層の広報・啓発が必要である。	• 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） • ＤＶ被害者が確実に相談窓口につながるよう、相談窓口の周知を強化する。また、相談員等の専門性を高め、被害者が抱える複雑かつ多様な問題に対応していくため、ＤＶ関係機関の相談者を対象とした研修会等を実施する。（こども家庭課）	男女共同参画課
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									
「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%）	－	• リプロダクティブ・ヘルス／ライツについての理解を深め、女性が性と身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、高校生や大学生を対象に実施した「デートＤＶ防止出前セミナー」において、啓発リーフレットを配付した。 • 一般県民等を対象に、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツを知って自分らしく生きる！」と題して講演を実施し、リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて理解促進を図った。（以上全て　男女共同参画課）	• 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、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、理解促進のための積極的な取組が必要である。	• 若い世代に向けて、デートＤＶ防止出前セミナー等のあらゆる機会を活用し、男女が違いを大切にする生き方や権利を学ぶ講座や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。 • 引き続き、一般県民等を対象に講演を開催し、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの理解を促進していく。（以上全て　男女共同参画課）	男女共同参画課

※〔　〕は参考値（2024年度に実施した県民意識調査だが、2023年度の実績値として評価済み）

◎第３次静岡県男女共同参画基本計画（令和６年度）評価書

＜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	2024年度における評価						指標所管課
			実績値	左の男女別	評価	Ｒ６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									
男性の育児休業の取得率	（2019年度）6.5%	（2025年度）30%	（2024年度）44.1%	男性：44.1% 女性：85.9%	目標値以上	• テレワーク導入セミナー（３回、167人参加）やテレワーク導入推進者養成講座（２コース、各３回）を実施し、企業における誰もが働きやすい職場環境づくりを支援した。また、専門家等による巡回訪問支援（テレワーク：100社、くるみん・えるぼし認定：101社）を行うとともに、導入事例の情報発信を行った。（産業人材課） • 子育てに優しい職場環境づくりの普及・促進に向けた「イクボス出前講座」（362人受講）を実施した。また、県内中小企業11社を対象に、育児休業法改正への対応など、１企業あたり３回のアドバイザーによる継続的な支援を実施した。（こども政策課） • 中小企業等に勤務する県内在住の男性労働者の育児休業取得を促進するため、国の給付金では補いきれない育児休業取得期間中の収入減少額（13%）について、県独自の男性育児休業取得応援手当を支給した。（支給実績264件）（こども政策課） • 男性の家事・育児への主体的な参加を促し、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、「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333人が受講した。（男女共同参画課）	• 男性の育児休業の取得率は目標値以上であったが、男女間の取得率や取得期間の差は、依然として大きい状況である。特に中小企業については、男性の育児休業の取得率が低く、取得期間も短い傾向にある。 • 女性の仕事と家事・育児の二重負担の解消に向け、企業における多様な働き方改革の推進や男性の主体的な家事・育児への参加に向けた取組が必要である。	• ダイバーシティ経営導入推進の一つとして、セミナーやアドバイザー派遣の実施や巡回訪問支援によるテレワーク導入推進を行い、職場環境の整備に向けた包括的な支援を実施していく。（産業人材課） • 令和７年度、こども・若者施策推進本部に立ち上げた部局横断の「共働き・共育ての推進プロジェクトチーム」において、県の企業向け・子育て当事者向けの施策を検証し、再構築するとともに、新たな施策の立案に取り組んでいく。（こども政策課） • 令和７年度から中小企業の男性労働者を対象に育児休業を長期取得（29日以上）したことによる収入の減少分を支給する応援手当を独自に創設し、男性の育児休業取得期間の長期化を促進する。（こども政策課） • 企業の若手社員・管理職等を対象に、男性の家事・育児参加促進についての講演会を開催し、男性の家事・育児への主体的な参加を促すとともに、令和３年度に作成した家事シェアリングパンフレットを改訂し、一層の普及・啓発を行う。（男女共同参画課）	こども政策課
３－２　地域と家庭の連携による男女共同参画の推進									
市町の防災会議に占める女性割合	（2020年度）8.7%	（2025年度）10%	（2024年度）9.9%	—	B	• 指定地方行政機関等に対し、女性委員の比率を高めるよう協力を依頼し、県防災会議については令和５年度末の18.0%を令和６年度末には21.3%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） • 女性の参画による地域の防災力の強化と、地域における男女共同参画の推進を図るため、女性防災リーダー育成講座を伊豆地区（松崎町、西伊豆町、南伊豆町共催）で実施し、延べ36人が参加、24人の女性防災リーダーを育成した。（男女共同参画課）	• 市町の防災会議に占める女性の割合は、わずかに上昇しているものの、市町別の数値を見ると差があるため、女性の割合が高い地域の独自の取組等の好事例を、全県に広げていく必要がある。 • 地域社会における固定的な性別役割分担意識を解消し、地域活動や地域づくりに男女共同参画の視点を取り入れることが必要である。	• 引き続き、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依頼していくとともに、市町や県消防協会と連携して、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、市町担当部署と情報共有し、女性リーダーや講座修了者が地域で活躍できるよう支援していく。（男女共同参画課） • 地域社会に根強く残る固定的な性別役割分担意識等の解消に向け、地域で活動する男女共同参画推進団体に専門家を派遣し、団体の活動の充実を図る。また、団体の優れた活動を他の団体に横展開していく。（再掲）（男女共同参画課）	男女共同参画課

◎第３次静岡県男女共同参画基本計画（令和６年度）評価書

＜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	2024年度における評価						指標所管課
			実績値	左の男女別	評価	Ｒ６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～									
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%	（2024年度） 係長27.7% 課長17.2% 部長11.6%	－	C	• 企業における女性人材の育成と役職者への積極的な登用を目的として、女性役職者育成セミナー（女性役職候補者向け６回、女性役職者向け２回、上司・経営者等向け２回）を実施し、計274人が参加した。 • ダイバーシティ経営に取り組む企業を表彰（５社）、表彰企業の取組事例を紹介する動画を作成し、ホームページへの掲載により好事例を広く周知した。 • 中小企業にアドバイザーを派遣し、一般事業主行動計画策定支援や、認定を受けるためのアドバイスを実施した。新規取組企業支援（行動計画策定）は18社、ステップアップ支援（認定取得のための課題整理・解決）は26社を支援した。（以上全て　産業人材課） • 月経や妊娠・出産、更年期等の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、企業向け研修動画を制作・配信した。また、県内企業10社に対し、フェムテックサービスの導入支援を行うとともに、その結果を活用した啓発用リーフレットを作成し、普及・啓発を行った。（男女共同参画課） • 女性リーダー・経営者の育成、女性活躍への理解促進を目的として、県内農業女性を対象に、女性活躍理解促進研修会を実施したほか、ステップアップセミナーを５回（計28人参加）、マルシェを２回開催した。（農業ビジネス課） • 静岡県立大学において、３歳未満の乳幼児を育てる女性教員の研究活動支援を行った。また、学内の保育支援施設について、一次保育利用に対する補助制度の創設や、無料利用体験会を実施した。（総合教育課）	• 事業所の管理職に占める女性の割合は役職ごとの割合は増加傾向にあるものの、依然として数値は低い状況であるため、継続的な取組が必要である。 • 女性の就業継続やライフイベントとキャリア形成の両立を可能とするため、企業における女性特有の健康課題への理解促進が重要である。	• 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。 • ダイバーシティ経営に取り組む企業を表彰することにより、取組企業の裾野拡大を図り、誰もが働きやすい職場づくりを推進する。 • 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。（以上全て　産業人材課） • 月経や更年期など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、引き続き、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） • 女性活躍に取り組む経営者向け講演会を開催し、リーダーである経営者のネットワークの構築と、率先した行動の拡大を図る。（男女共同参画課） • 引き続き大学と連携し、女性をはじめ全ての教職員が研究と子育てを両立できる働きやすい勤務環境の整備を推進し、性別問わず活躍できる研究者を増やす。（総合教育課）	産業人材課
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～									
自治会長に占める女性割合	（2020年度） 1.9%	（2025年度） 6%	（2024年度） 2.4%	－	C	• 地域のリーダー養成講座により、地域コミュニティ活動に世代や男女の差なく参加することの重要性について理解を深めた。また、多様な主体が取り組む地域活動を取り上げた活動情報誌を発行し、地域コミュニティ活動への意識啓発を行った。（地域振興課） • 男女共同参画団体交流会を実施し、各団体が抱える課題を共有、地域活動の活性化を図るための意見交換を実施、男女共同参画団体のネットワークづくりの促進を行った。（男女共同参画課） • しずおか男女共同参画推進会議において、「ジェンダー・ギャップ指数から見る静岡県の現状　～若者が希望を持てる地域へ～」と題して講演会を実施し、静岡県の現状について学び、男女共同参画への意識を深めた。（男女共同参画課） • 自主防災組織向けのマニュアルを活用し、男女共同参画の視点を加えた防災対策の周知啓発を行った。（危機情報課）	• 自治会長に占める女性割合はわずかに上昇したものの、極めて低い状況である。自治会をはじめとする地域活動において、女性の参画を拡大するためには、市町と連携し、地域の実情を踏まえたより実践的な取組を行う必要がある。	• 地域活動の解決に向けて、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、引き続き、世代や男女を問わず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への支援をするため、団体間の情報交換、ネットワークづくりの機会を提供していく。（男女共同参画課） • しずおか男女共同参画推進会議において、先行事例紹介や意見交換を行い、構成団体の男女共同参画への自主的な取組を促進し、県全体の男女共同参画の推進を図る。（男女共同参画課） • 自主防災組織向けマニュアルや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、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

資料２－１

第４次静岡県男女共同参画基本計画の基本目標（案）

誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現
～男女共同参画の推進による県民のウェルビーイング向上～

○ これまでの部会に提出した基本目標事務局（案）

・第２回部会（６月３日開催）
「ジェンダー平等の推進による誰もが自分らしく輝ける社会の実現」

・第３回部会（７月 11 日開催）
「性別にかかわらず、誰もが自分らしく、多様な生き方を選択できる社会の実現」

（参考１）
県総合計画（目指す姿）　「幸福度日本一の静岡県」

（参考２）
第３次静岡県男女共同参画基本計画
「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」

（参考３）
兵庫県豊岡市男女共同参画プラン
「だれもがいきいきと暮らすことができる寛容な社会」

第４次静岡県男女共同参画基本計画の施策体系(案)　【現行計画との比較】

資料２－２

第３次計画(現行)

大柱	中柱	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	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	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	① SDGs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	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	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
	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	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
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	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	① 子育て・介護についての固定概念や慣行の是正
		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
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～	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～	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

第４次計画(案)

大柱	中柱	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改革と教育の推進	１－１ 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消による制度・慣行の見直し	① 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組の推進
		② 男女共同参画の理解を深めるための広報・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	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	① 男女共同参画に関する国際基準の普及啓発
		② 男女共同参画の視点に立った多文化共生
2 安全・安心に暮らせる社会の実現	２－１ 生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備	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あらゆる暴力の根絶	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の整備
		③ 被害者を支援するための体制整備
	２－３ ＳＲＨＲ（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	① 女性の性と生殖に関する自己決定の実現と環境整備
		② 性差とライフステージに応じた健康課題への理解促進と支援
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 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	① 多様な働き方改革による男性中心型雇用慣行の見直し
		② 男性の家事・育児・介護等への参画を推進する環境の整備
		③ 女性の所得向上と経済的自立に向けた取組の推進
	３－２ 地域社会における男女共同参画の推進	① 育児・介護等の社会的支援体制の充実
		② 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進
		③ 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進
4 あらゆる分野における女性の活躍推進	４－１ 企業等における方針決定過程への女性の参画拡大	① 企業等における女性の人材育成と管理職登用などを通した様々な男女格差の是正
		② あらゆる職域への女性の参画拡大への支援
	４－２ 地域活動や政治・行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	① 地域活動における女性リーダーの育成と支援
		② 政治・行政分野における女性の参画拡大

※ＳＲＨＲ：セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

第６次男女共同参画基本計画の策定に向けたコンセプト（議論のためのたたき台）

参考資料１

目指すべき社会

Ⅰ　男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会

Ⅱ　男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会

Ⅲ　仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会

Ⅳ　あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

社会情勢・現状

第６次男女共同参画基本計画の策定に向けて留意すべき社会情勢や現状は以下のとおり。

１　社会構造の動向・変化

①　人口減少、世帯構成の変化等
- 生産年齢人口の減少、人手不足、超高齢化
- 世帯の単独化、共働き割合の増加
- 在留・訪日外国人の増加

②　就業・生活の在り方
- 女性の就業率の上昇
- 生涯を通じた健康支援の必要性への認識
- 家事・育児・介護負担の女性への偏り
- ワーキングケアラーの増加
- 働き方の多様化（起業、フリーランス等）

③　ビジネス・地域経営の動向・変化
- 人的資本経営・健康経営・従業員のエンゲージメント向上に向けた取組への関心
- ビジネスにおける人権尊重意識
- 地域からの若年女性の転出超過、女性・若者に選ばれる地方に向けた取組の必要性

２　意識・価値観の動向・変化

- 固定的な性別役割分担意識
- 希望するライフコース
- 暴力・ハラスメントに関する意識

３　技術の急速な進展・進化

- AI活用の拡がり（業務改善・効率化等）
- ジェンダード・イノベーション（性差医療など、性差を考慮した研究開発の進展）

４　安全・安心に影響を与える様々な要因

- 経済状況と生活の見通し
- テクノロジーによる負の影響
- 頻発する大規模災害、気候変動が与える影響

５　国際的な潮流

- デジタル・グリーン経済（STEM教育、起業家育成）
- ケアエコノミー（無償・有償ケア労働の軽減・再分配等）
- WPS（女性、平和、安全保障）
- 男性の在り方に関する政策（家事・育児・介護への参画促進等）
- その他諸外国・国際的な動向（国際的な指標・目標）

基本的な視点と取り組むべき事項等

※WG1：基本構想WG、WG２：人材・地域・意識WG、WG3：安全・安心WG

全ての人が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらし持続的な発展の確保にも資するよう、次世代に向けたメッセージも念頭に置きながら、以下に取り組む。

○男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成と、その先の、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ような社会に向け、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化する必要。【WG１、WG２】

○全ての人にとって働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進。その基盤として、両立支援（育児、介護、健康、学び等）、多様で柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正、ハラスメント対策及びリスキリングの促進。【WG２、WG３】

○各地域の実情を踏まえた取組を促進し、更に女性にも選ばれる地方づくりを後押しするため、各地域における男女共同参画の推進（都市部・地方における課題を踏まえた、雇用の場の創出・起業支援・非正規雇用の処遇改善と正規転換・男女間賃金格差の是正、固定的な性別役割分担意識の解消・慣行の見直し、教育分野の取組、取組の連携や横展開）。【WG２】

○科学技術分野への女性の参画・登用、様々な分野における性差による影響に配慮した施策の実施、性差の視点を踏まえたイノベーションの創出を推進し、AI等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資するよう取り組む必要。【WG２】

○多様な性的・ジェンダーに基づく暴力が男女共同参画社会の実現を妨げていることを踏まえ、あらゆる性的・ジェンダーに基づく暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者の尊厳を回復するための支援を強化する必要。【WG３】

○社会的・経済的な男女間の格差が生活上の困難を固定化・複合化していることを背景に、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援に取り組む必要。【WG３】

○大規模災害での男女共同参画の視点の浸透の必要性が再認識されたことも踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を徹底させる必要。【WG３】

○制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討され、経済社会情勢を踏まえて不断に見直されることが男女共同参画社会の形成のために重要であり、持続可能な活力ある我が国社会を次世代に引き継ぐためには、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保するとともに、制度・慣行が社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。【WG１】

静岡県次期総合計画（概要）

［計画期間 ４年間（令和７－令和１０年度）］

参考資料２

［３章］今後の社会展望と課題

時代潮流

- **人口減少**
  - ・少子高齢化の進行により**人口減少が拡大傾向**、コロナ禍を経て**東京一極集中が再加速**
- **デジタル技術の進展**
  - ・生成AIやビックデータ解析等の**革新的な技術が急速に進展**
- **地球規模での気候変動**
  - ・温室効果ガス増加の影響により、**異常気象が頻発し自然災害が増加**
- **国際情勢の不安定化**
  - ・ウクライナや中東情勢等の影響により、**社会情勢の先行きが不透明**

県民の実感

本県の強み（ポテンシャル）

- 全国屈指のものづくり県
- 温暖な気候が育む豊富な食材
- 豊かな自然環境
- 新たな地域資源の活用
- 健康寿命上位の「健康長寿県」
- 陸・海・空の交通ネットワーク

本県における課題

- 産業構造の変革
- グリーンシフトの推進
- 交流の拡大
- 少子高齢化の進行
- 全ての県民が活躍する社会の構築
- 南海トラフ地震と激甚化する自然災害

［４章］政策体系と行政経営

Ⅰ 未来を創る力

Ⅰ－１： 産業

① イノベーションの創出と次世代産業の振興　② 県内中小企業の競争力強化と成長支援
③ 産業人材の確保・育成とDXの推進　④ 農林水産業の競争力の強化と人材の確保・育成

Ⅰ－２：環境・エネルギー

① 脱炭素社会の構築　② 循環型社会の構築　③ 豊かな自然環境の保全と継承

Ⅰ－３：観光・交流・インフラ

① 観光振興の推進　② 国内外との交流促進　③ 交通インフラの強化

Ⅱ 豊かな暮らし

Ⅱ－１：こども・教育

① こどもまんなか社会の実現　② 未来を切り拓く力を育む教育の実現
③ 教育環境の充実

Ⅱ－２：健康福祉

① 医療提供体制の確保・充実と健康寿命の延伸
② 自分らしく暮らせる長寿社会づくりの推進
③ 障害のある人や困難を抱える人との支え合い社会の実現

Ⅱ－３：暮らし・文化

① 誰もが尊重し合える共生社会の実現　② 多様な働き方と活力ある地域の推進
③ スポーツの振興　④ 文化・芸術の振興

連携・横断

Ⅲ 県民の安心

Ⅲ－１：防災・安全

① 防災・減災対策の推進　② 防疫対策の強化　③安全な生活の確保

行政経営　① 徹底した行財政改革の推進

［２章］目指す姿

ウェルビーイングの視点

- 県民一人ひとりの幸福実感を重視する「**ウェルビーイングの視点**」を**県政運営全体に共通する考え**として取り入れる
- 行政だけでなく県民、企業、団体等が**オール静岡で幸福度日本一を目指す**

［Well-being］
身体的、精神的、社会的にすべてが満たされた状態

幸福度日本一の静岡県

目指す姿の実現に向けた重点取組

- ○ 新たな産業活力の創造
- ○ 再生可能エネルギー
- ○ 次世代モビリティ
- ○ 地域交通のリ・デザイン
- ○ こども・子育て支援の充実
- ○ 医療・福祉人材の確保
- ○ 多文化共生社会の構築
- ○ 伊豆半島をはじめ防災の推進

［５章］地域づくりの基本方向

- 県内を自然的・社会的条件から一体性を有する**４つの地域**に区分し、**地域ごとの特色やポテンシャルを最大限発揮できる地域づくり**を推進
- 各地域同士の枠を超えて、**ボーダーレスな視点で広域的な政策を展開**

	伊豆半島地域	東部地域	中部地域	西部地域
目指す姿	豊かな自然と元気な観光産業などが輝き、人が人を呼ぶ持続可能な地域	日本のシンボル富士山を彩り、人々と産業が花開く地域	広域ネットワークが創り出す、人も魅力も集まる中枢地域	先端技術と自然が奏でる、新たな価値を創造する地域
主な取組	・観光産業支援 ・伊豆半島防災の推進	・世界遺産富士山の保全 ・沼津駅周辺総合整備	・MaOIプロジェクト ・新県立図書館整備	・次世代自動車産業の振興 ・遠州灘海浜公園野球場整備

［２章］県政運営の基本理念

県政運営の「明確な判断軸」を持ちながら、その「判断軸」に照らして、意識・行動を見直し、環境の変化に柔軟かつ迅速に対応できる組織への変革

（ローカル・ガバメント・トランスフォーメーション）

ＬＧＸ

経営の視点

① ② ③ 新しいことへの挑戦
④ 最少の経費で最大の効果を挙げる
⑤「人」を活かす
① 将来世代に対して責任を負う
④ スピード感を持った対応

国及び各都道府県の男女共同参画基本計画基本目標等

参考資料３

都道府県名	計画名	基本目標、基本理念、テーマ、目指す姿　等
国	第５次男女共同参画基本計画	すべての女性が輝く令和の社会へ
北海道	第3次北海道男女平等参画基本計画	目標Ⅰ 男女平等参画の実現に向けた意識の変革 目標Ⅱ 男女が共に活躍できる環境づくり 目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現
青森県	第５次あおもり男女共同参画プラン	基本目標Ⅰ 性別にかかわりなく一人ひとりが活躍できる環境づくり 基本目標Ⅱ　安心して暮らせる社会づくり 基本目標Ⅲ　男女共同参画社会の基盤づくり
岩手県	いわて男女共同参画プラン	性別にかかわらず、一人ひとりが尊重され、共に参画できる社会の実現
宮城県	第４次宮城県男女共同参画基本計画	○男女の人権の尊重 ○慣習等についての配慮・固定的な性別役割分担意識に基づく制度 ○男女の家庭生活における活動と社会生活における活動との両立 ○男女の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重 ○男女間におけるあらゆる暴力的行為の根絶 ○国際的な視野での推進
秋田県	第５次秋田県男女共同参画推進計画	一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる持続可能な活力ある社会の実現
山形県	山形県男女共同参画計画	互いを認め合い、共に助け合い、誰もが希望する生き方で輝ける社会 ～暮らし・仕事・地域で幸せになれる山形県～
福島県	ふくしま男女共同参画プラン	すべての県民が個人として尊重され、性別にかかわりなく、 自己の能力を自らの意思に基づいて発揮することができ、 あらゆる分野にともに参画し、責任を担う社会
茨城県	茨城県男女共同参画基本計画（第4次）	基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進 基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現 基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備
栃木県	とちぎ男女共同参画プラン〔5期計画〕	男女共同参画社会の実現　～男女が共に輝く“とちぎ ”づくり～
群馬県	第5次群馬県男女共同参画基本計画	「県民総活躍」の実現に向けて、男女が性別にかかわらず、 一人ひとりの考え方や生き方が尊重される社会、 あらゆる分野への参画の機会が保障され、 その個性と能力を十分に発揮できる社会を目指す
埼玉県	埼玉県男女共同参画基本計画	男女共同参画社会の実現-人権が尊重され、誰もが活躍できる埼玉へ-
千葉県	第5次千葉県男女共同参画計画	Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり Ⅱ 安全・安心に暮らせる社会づくり Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり
東京都	東京都男女平等参画推進総合計画 　東京都女性活躍推進計画 　東京都配偶者暴力対策基本計画	（１）男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会 （２）男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、多様な生き方が選択できる社会 （３）男女が家庭生活及び社会活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会
神奈川県	かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）	～すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会へ～
新潟県	第4次男女共同参画計画（男女平等推進プラン）	男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて

都道府県名	計画名	基本目標、基本理念、テーマ、目指す姿　等
富山県	富山県民男女共同参画計画＜第5次＞	男女共同参画の推進による『ウェルビーイング先進地域、富山』の実現 ～若者や女性からも選ばれる富山県を目指して～
石川県	いしかわ男女共同参画プラン2021	「男女が共に活躍できる石川へ　－３つのＣの実現－」 チェンジ（Change）：変革 チャレンジ（Challenge）：挑戦 チャンス（Chance）：機会
福井県	ふくい“しあわせ実感”パートナープラン ～第４次福井県男女共同参画計画～	ふくいの暮らしをより豊かに、みんなが『しあわせ』を実感 〇自分の「しあわせ」は、自分が選択 〇「がんばれ」から「楽しもう」へ 〇時間と心に「ゆとり」を 〇「安心」があるから「挑戦」できる 〇誰もがいつまでも居心地よく
山梨県	第5次山梨県男女共同参画計画	ジェンダーギャップを解消し、 一人ひとりが活躍できる男女共同参画社会 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革 基本目標Ⅱ 一人ひとりが活躍できる社会づくり 基本目標Ⅲ 安全・安心に暮らせる社会の実現
長野県	第5次長野県男女共同参画計画	働き方・くらし方を変えて、誰もが自分らしく生きられる社会をつくろう
岐阜県	岐阜県男女共同参画計画（第5次）	１ 男女がともに活躍できる社会づくり ２ 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり ３ 未来の礎となる男女共同参画社会の基盤づくり
静岡県	第3次静岡県男女共同参画基本計画	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
愛知県	あいち男女共同参画プラン2025	すべての人が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性にかかわりなく、個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある男女共同参画社会の実現
三重県	第３次三重県男女共同参画基本計画	基本方向Ⅰ 職業生活における女性活躍の推進 基本方向Ⅱ 男女共同参画を推進するための基盤の整備 基本方向Ⅲ 誰もが安心して暮らせる環境の実現
滋賀県	パートナーしがプラン2025 ～滋賀県男女共同参画計画・ 滋賀県女性活躍推進計画～	一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ -男女共同参画で変わる 誰一人取り残さない、持続可能な未来を目指して-
京都府	KYOのあけぼのプラン （第4次）京都府男女共同参画計画	―
大阪府	おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)	（１）男女の人権の尊重 （２）固定的な性別役割分担等を反映した制度・慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対してできる限り影響を及ぼさないよう配慮 （３）政策・方針の立案・決定への男女の共同参画 （４）家庭の重要性を認識した上での家庭生活と他の活動の両立 （５）国際社会における取組への考慮

都道府県名	計画名	基本目標、基本理念、テーマ、目指す姿　等
兵庫県	ひょうご男女いきいきプラン2025 ～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～ 第4次兵庫県男女共同参画計画	男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる社会（＝男女共同参画社会）の実現を目指します。 (1)だれもがそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会 (2)だれもが互いに支え合える社会 (3)だれもが健やかに安心して暮らせる社会
奈良県	男女でつくる幸せあふれる奈良県計画（第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画）	奈良で働き暮らす男女が自らの力を最大限発揮して、ひとりひとりの幸せを実現し、発展する奈良県を目指す
和歌山県	和歌山県男女共同参画基本計画(第5次)	男女共同参画でつくる元気な和歌山
鳥取県	鳥取県 性にかかわりなく誰もが共同参画できる社会づくり計画	共に認めあい、互いに支えあい、誰もが活躍できる元気な鳥取県
島根県	第４次島根県男女共同参画計画	すべての女性が 自分らしくきらめく島根 ～ 認め合い 高め合い ベストバランスで暮らす新たな時代へ ～ 多様な価値観を認め合い、性別にかかわりなく誰もが、仕事と生活などそれぞれの最適バランスで、自分らしくいきいきと暮らし続けられる島根
岡山県	第５次おかやまウィズプラン	男女が共に輝くおかやまづくり
広島県	わたしらしい生き方応援プランひろしま～性別にかかわらず多様な選択ができる社会を目指して～ 広島県男女共同参画基本計画（第５次）	性別に関わらず誰もが，互いに人権を尊重しながら，その個性と能力を十分に発揮し，社会のあらゆる分野において共に参画し，責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現
山口県	第5次山口県男女共同参画基本計画	基本目標Ⅰ　男女が共に活躍できる地域社会づくり 基本目標Ⅱ　男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革 基本目標Ⅲ　男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり
徳島県	徳島県男女共同参画基本計画（第5次）	多様な生き方・働き方を実現できる誰もが輝く社会の創造
香川県	第4次かがわ男女共同参画プラン	（１）男女の人権の尊重 （２）社会における制度又は慣行が、男女の活動の自由な選択に影響を及ぼさないための配慮 （３）政策等の立案及び決定への共同参画 （４）家庭生活における活動と他の活動の両立
愛媛県	第3次愛媛県男女共同参画計画	～媛（ひめ）の国から始める、人生 100 年時代、持続可能な共生社会を目指して～
高知県	こうち男女共同参画プラン	性別にかかわりなく、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる高知県
福岡県	第５次福岡県男女共同参画計画	○男女が性別によって差別されることなく、その人権が尊重されること ○男女が自らの意思と責任の下に、個人としてその能力を十分に発揮する機会が確保されること ○男女が社会のあらゆる分野において、対等な構成員として参画する機会が確保され、かつ、男女がともに責任を担うこと
佐賀県	第5次佐賀県男女共同参画基本計画	１．男女が個人として尊重される社会 ２．社会における制度又は慣行についての配慮 ３．政策等の立案及び決定への共同参画 ４．家庭生活における活動と他の活動の両立 ５．国際社会の動向を踏まえた取組
長崎県	第4次長崎県男女共同参画基本計画～ながさき”輝き”プラン2025～	男女が性別にかかわりなく、個性と能力を発揮できる社会
熊本県	第5次熊本県男女共同参画計画	男女が互いを尊重し支えあう、多様性に富んだ持続可能な社会の実現

都道府県名	計画名	基本目標、基本理念、テーマ、目指す姿　等
大分県	第５次おおいた男女共同参画プラン	《 誰もが人権を尊重され、尊厳を持って暮らせる大分県 》 《 女性はもとより多様な人材を活かすダイバーシティ社会を実現し、誰もが個性と能力を発揮できる大分県 》 《 暴力やハラスメント等が根絶され、誰もが生涯を通じて心身共に健やかに暮らせる大分県 》
宮崎県	第4次みやざき男女共同参画プラン	男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現
鹿児島県	第4次鹿児島県男女共同参画基本計画	一人ひとりの人権が尊重され 〇多様な生き方が選択でき，個性や能力が発揮できる社会づくり 〇誰もが安心して暮らすことができる社会づくり
沖縄県	第6次沖縄県男女共同参画計画（DEIGOプラン）	全ての県民が、互いを認め支え合い、心豊かな活力ある沖縄の実現を目指す

参考資料４

次期静岡県男女共同参画基本計画の策定方針

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５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５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意見を伺う。

(3) 改定後、公表すること

４　今後のスケジュール（予定）

時期	男女共同参画会議		その他
	全体会	部会	
９／25 （木）		第４回部会 ・次期計画案	
10 月 下旬	第 50 回会議 ・次期計画案		
11 月 下旬			庁内推進本部 ・次期計画案の決定
～１月 上旬			パブリックコメント
２月 下旬	第 51 回会議 ・次期計画案		
～３月 上旬			庁内推進本部 ・次期計画の決定

参考資料５

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未満とならないものとする。

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。

参考資料６

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）

生まれついての生物学的性別（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

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

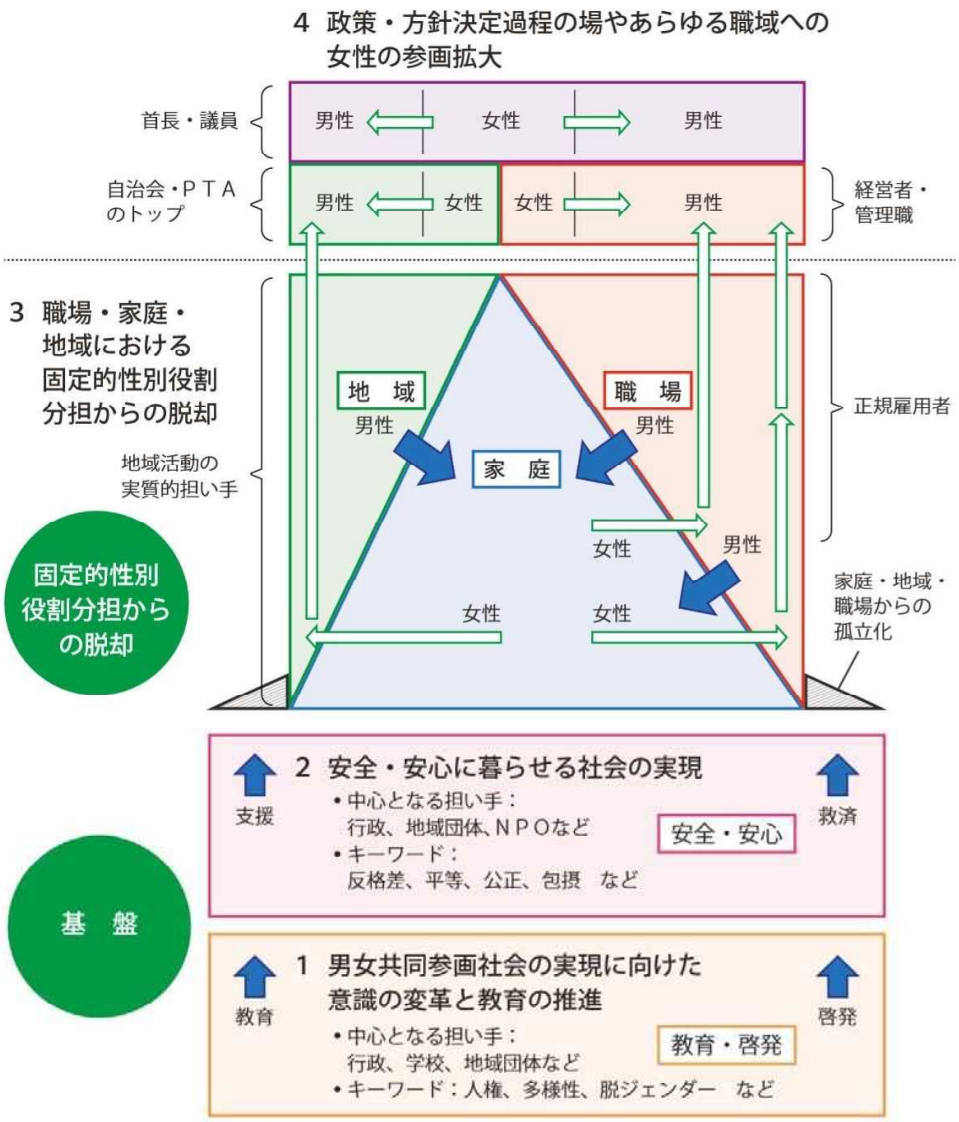
3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却

- 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～

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
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

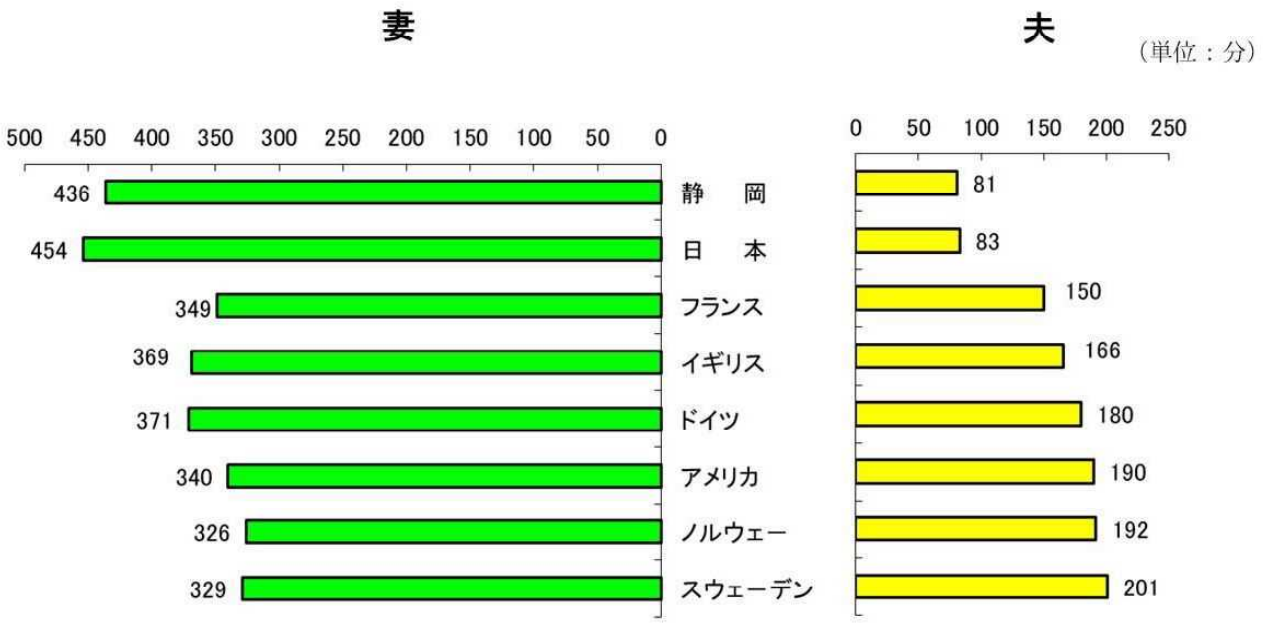
① 学校教育における人権の尊重及び男女平等を推進する教育・学習の充実
② 多様なキャリア選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実
③ 教職員の働き方における男女共同参画の推進
（学校教育分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大）
④ 職場、地域、家庭における人権の尊重及び男女平等を推進する教育・学習の充実

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 ＳＤＧｓ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

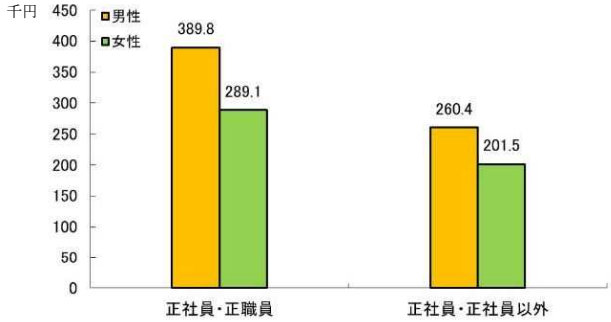
① 経済的基盤が脆弱なひとり親家庭等への支援の充実
② 性の多様性に関する理解促進並びに性的指向及び性自認を理由に困難を抱える人への支援
③ 高齢者、障害のある人、外国人等への支援

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）

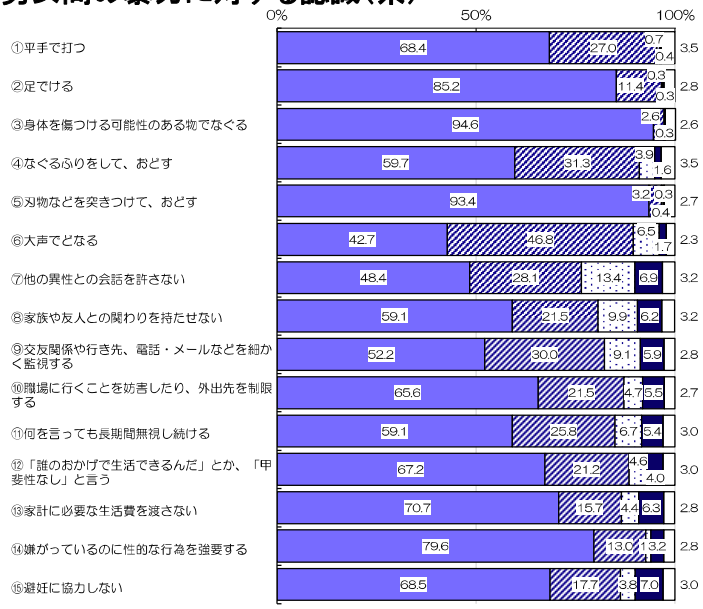


※男女間や雇用形態により賃金格差があり、特に男性の「正社員・正職員」と女性の「正社員・正職員以外の間では大きな開きがあります。

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）



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

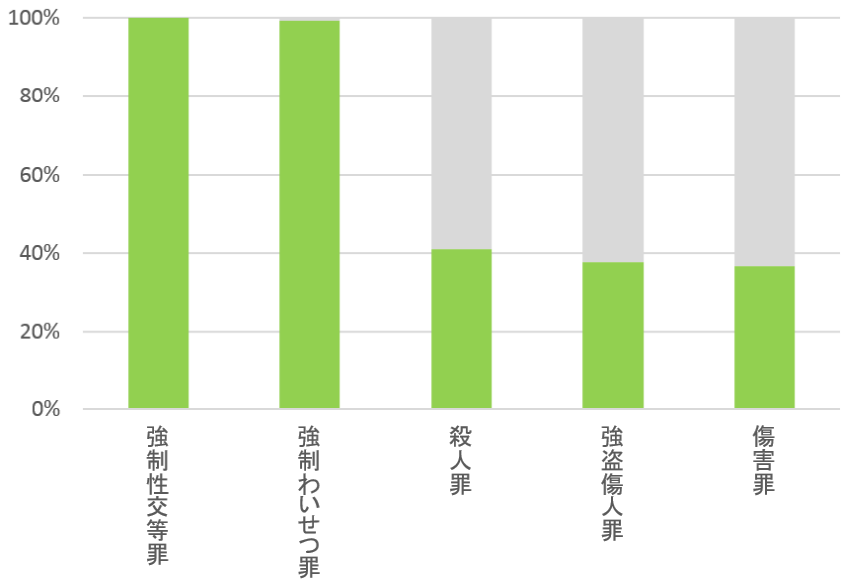
２－３

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

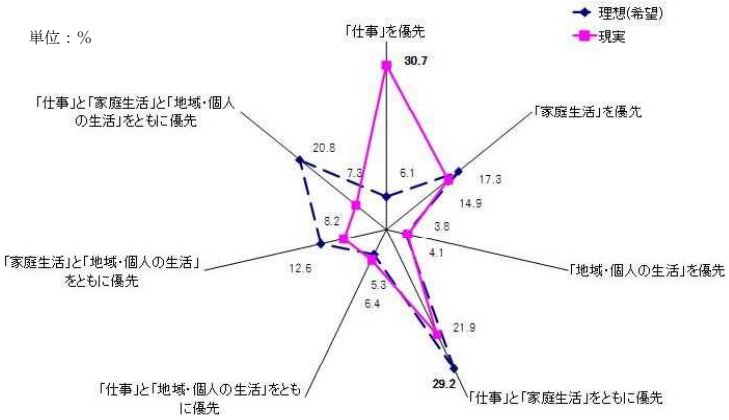
① 男性中心型雇用慣行の見直し
② 男女が共に育児・家事・介護に取り組むための環境の整備

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

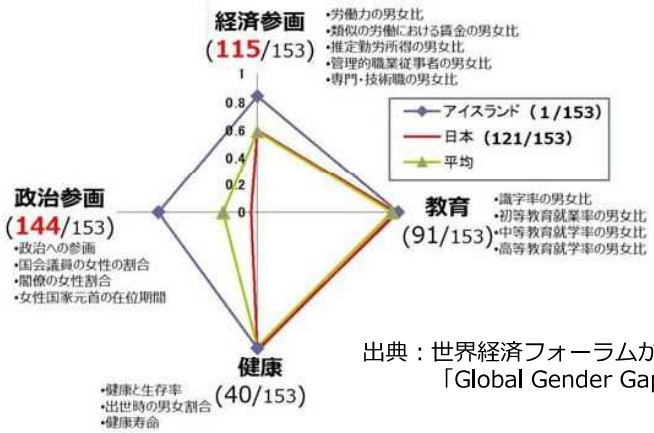
●事業所の管理職に占める女性の割合（県）

※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変革と教育の推進	「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

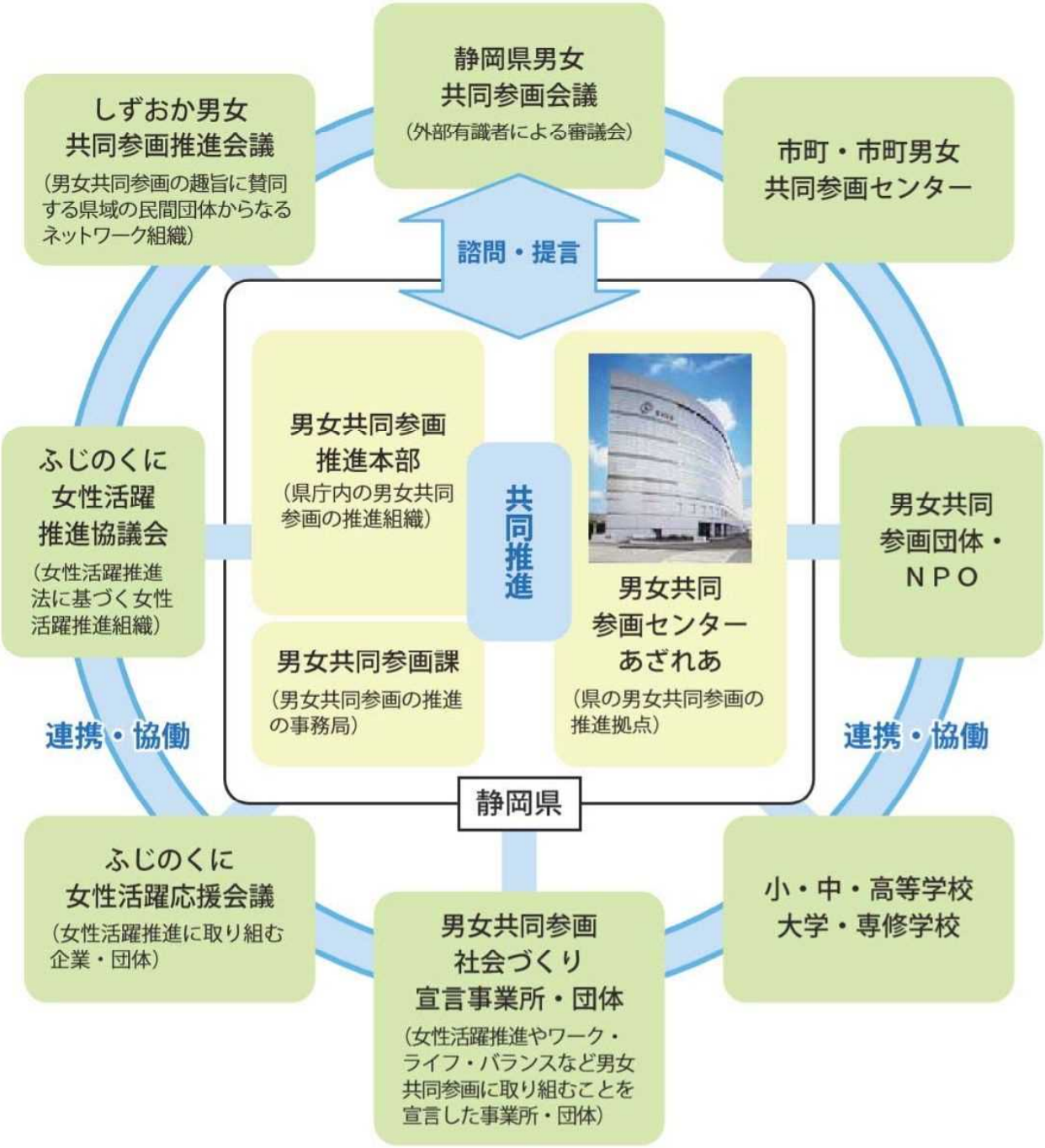
	指　標	現状値	目標値
2 安全・安心に暮らせる社会の実現	きまって支給する現金給与額 （男女格差：/男性を 100 とした場合）	（令和元（2019）年度） 69.8%	継続的に 格差縮小
	精神的な暴力をＤＶとして認識している人の割合 （夫婦やパートナー間で「他の異性と会話を許さない」という行為をされた場合に暴力として認識している人の割合）	（令和元（2019）年度） 76.5%	（令和７（2025）年度） 80%
	「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	（平成 21（2009）年度） 12.4%	（令和７（2025）年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


静岡県男女
共同参画会議
（外部有識者による審議会）
しずおか男女
共同参画推進会議
（男女共同参画の趣旨に賛同する県域の民間団体からなるネットワーク組織）
市町・市町男女
共同参画センター
諮問・提言
男女共同参画
推進本部
（県庁内の男女共同参画の推進組織）
共同推進
男女共同参画課
（男女共同参画の推進の事務局）
男女共同
参画センター
あざれあ
（県の男女共同参画の推進拠点）
ふじのくに
女性活躍
推進協議会
（女性活躍推進法に基づく女性活躍推進組織）
男女共同
参画団体・
ＮＰＯ
連携・協働
連携・協働
静岡県
ふじのくに
女性活躍応援会議
（女性活躍推進に取り組む企業・団体）
男女共同参画
社会づくり
宣言事業所・団体
（女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスなど男女共同参画に取り組むことを宣言した事業所・団体）
小・中・高等学校
大学・専修学校

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/danjo1.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。