

## 第4次静岡県男女共同参画基本計画（案）

第50回静岡県男女共同参画会議配布用

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の経緯

静岡県では、「誰もが個性を活かし能力を発揮できる社会」を目指し、平成13(2001)年に「静岡県男女共同参画推進条例」を制定し、「静岡県男女共同参画基本計画”ハーモニックしづおか 2010”」、「第2次静岡県男女共同参画基本計画」、「第3次静岡県男女共同参画基本計画」により、様々な施策を進めてきました。

この度、第3次基本計画が令和7年度末をもって満了となるため、これまでの取組や社会情勢の変化等を踏まえ、「第4次静岡県男女共同参画基本計画」を策定しました。

## 2 第3次静岡県男女共同参画基本計画の評価と課題

「第3次静岡県男女共同参画基本計画」（令和3(2021)～令和7(2025)年度）では、「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」と「安全・安心に暮らせる社会の実現」を施策推進の基礎とし、基本目標である「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」に向け、様々な取組を進めてきました。

しかし、計画の10の指標では、「ジェンダーに基づく暴力の根絶」、「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」は目標値を達成したものの、

「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」などで「今後積極的な取組が必要」という評価となるなど、今後も様々な課題の解決のため、男女共同参画を強力に推進していく必要があります。

## 3 計画策定の趣旨

男女共同参画の推進を阻害する大きな要因である「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）」の解消等、「第3次静岡県男女共同参画基本計画」の評価で明らかになった課題に対応するため、「第4次静岡県男女共同参画基本計画」を策定し、部局横断的に推進することにより、全ての施策に男女共同参画の視点を反映させていきます。

## **4 計画の性格**

- (1) 「男女共同参画社会基本法」及び「静岡県男女共同参画推進条例」に基づき、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です。
- (2) 「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」として位置づけます。なお、同計画に該当する施策は、「3－1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」、「4－1 企業等における方針決定過程への女性の参画拡大」及び「1－2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実」の一部です。
- (3) 国の「第6次男女共同参画基本計画」や、「静岡県総合計画」をはじめとする各種計画との整合性を図っています。
- (4) 策定に当たっては、静岡県男女共同参画会議等での意見をはじめ、関係団体、県民の皆さんとの意見を反映しました。
- (5) 「第3次静岡県男女共同参画基本計画」の内容を継承しつつ、新たな課題への取組を組み込んでいます。

## **5 計画の期間**

令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間です。

## 第2章 目指す姿

### 基本目標

誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現

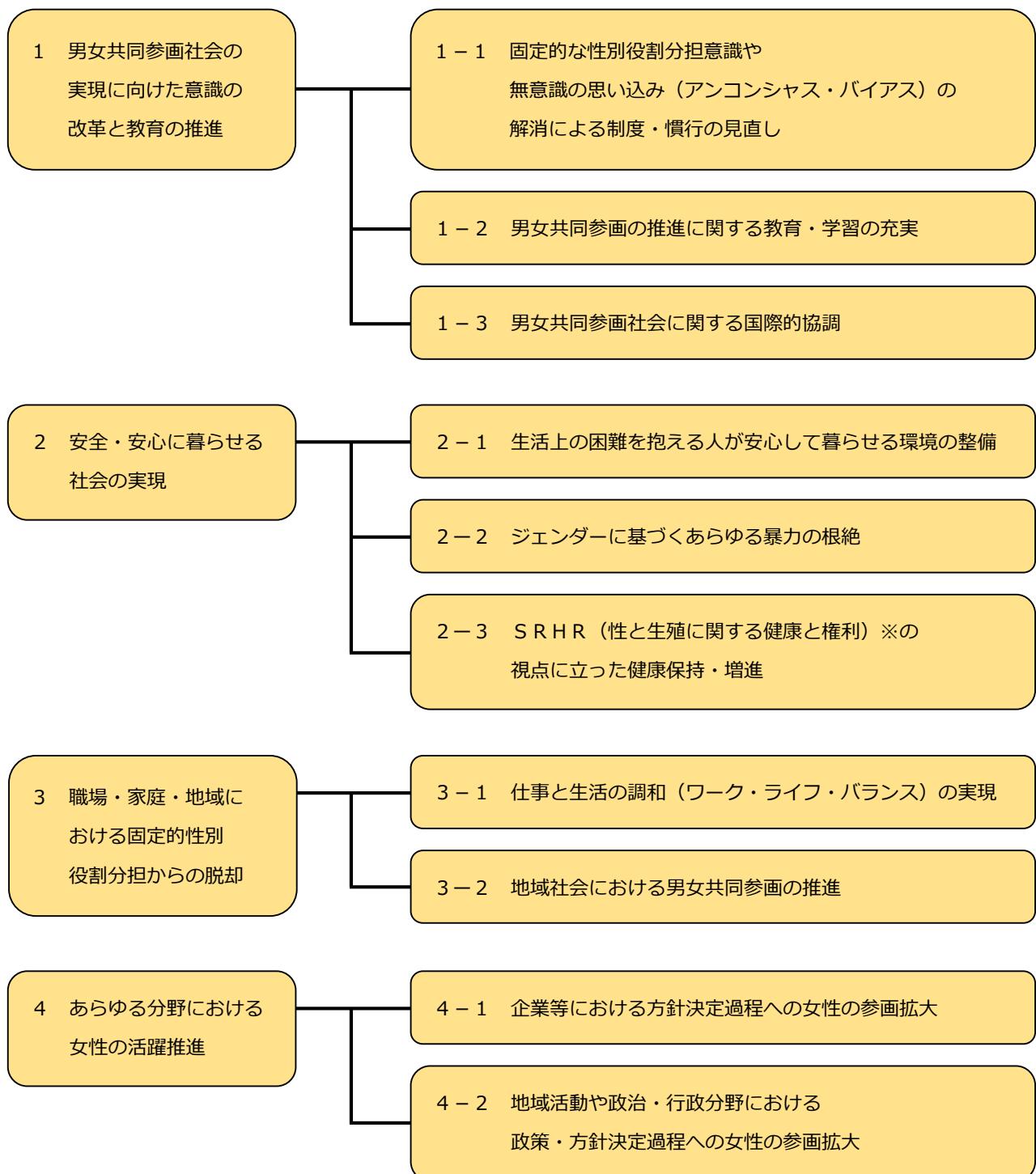
～男女共同参画の推進による県民のウェルビーイング向上～

第4次基本計画では、「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」、「安全・安心に暮らせる社会の実現」、「職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却」、「あらゆる分野における女性の活躍推進」を柱とし、基本目標である「誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現」を目指します。



## 第3章 施策体系とその考え方

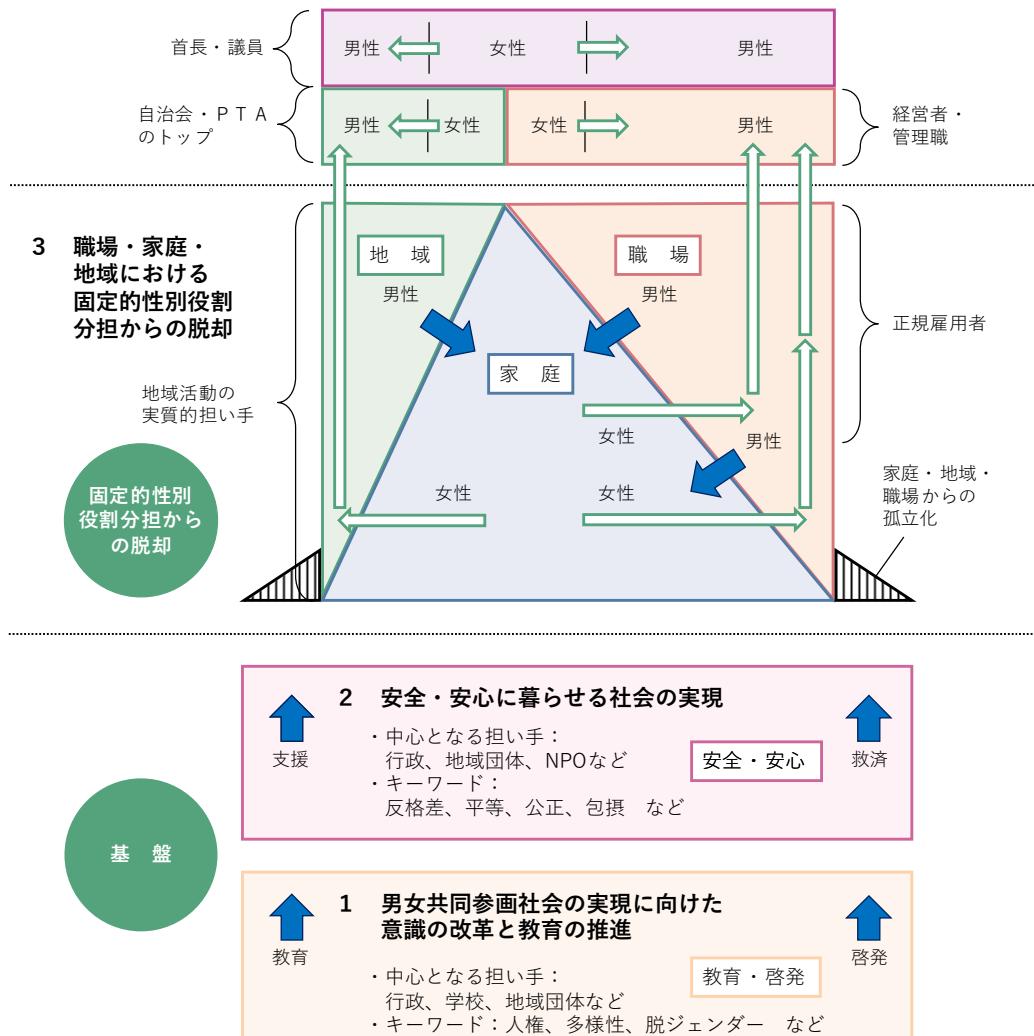
### 1 施策体系



※ S R H R : セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

## 2 施策体系の考え方

### 4 あらゆる分野における女性の活躍推進



- 男女共同参画がいまだ女性の問題と捉えられがちであることや、固定的な性別役割分担意識が根強いことから、教育や啓発による「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」を、施策推進の基礎とします。
- 女性に対する暴力の増加、ひとり親家庭や非正規労働者等の経済的困窮などの問題については、「2 安全・安心に暮らせる社会の実現」を、大柱1とともに施策推進の基礎とします。
- 「生活の場における男女共同参画は、女性が地域や職場で活躍することに加え、男性が家庭に主体的に参画することが重要である」、「ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を実現するためには、「職場」「家庭」「地域」を切り分けず、各生活の場に存在する男性・女性の壁を壊す必要がある」という考え方から、大柱1、大柱2のベースの上に「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」を置き、性別の枠を超えた大きな循環をつくり出します。
- 大柱3を受け、「4 あらゆる分野における女性の活躍推進」で、首長、議員、経営者、管理職レベルでの男女共同参画を進めます。

### 3 計画指標一覧

#### 大柱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

指標	現状値	目標値
固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合	(令和6(2024)年度) 69.8% 令和7年度の数値は 令和7年11月頃公表予定	(令和12(2030)年度) 85%
男女共同参画に関する啓発事業を実施している市町数	(令和5(2023)年度) 24市町	(令和12(2030)年度) 35市町

##### 1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実

指標	現状値	目標値
男女共同参画に関する題材を扱ったり、考え方を組み入れた授業や講座、活動等を実施した学校の割合	(令和6(2024)年度) 小 86.0% 中 90.9% 高 88.1% 特支 45.0%	(令和12(2030)年度) 小 95% 中 98% 高 90% 特支 65%
教員の管理職に占める女性の割合 (公立小学校・中学校・高校・特別支援学校の校長・副校長・教頭)	(令和6(2024)年度) 小中 28.9% 高 18.8% 特支 60.2%	(令和12(2030)年度) 小中 47% 高 32% 特支 61%

##### 1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調

指標	現状値	目標値
国内外のジェンダー・ギャップ指数等に関する情報の発信	(令和6(2024)年度) 1回	(毎年度) 3回以上
やさしい日本語による防災情報の提供（累計）	令和6(2024)年度 15件	(令和12(2030)年度) 165件

#### 大柱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

指標	現状値	目標値
ひとり親サポートセンターによる就職率	(令和5(2023)年度) 32.1%	(令和11(2029)年度) 55%
性の多様性理解等促進に関する施策を実施した市町の数	(令和6(2024)年度) 22市町	(令和12(2030)年度) 35市町
包括的な支援体制（※1）を整備した市町数	(令和6(2024)年度) 14市町	(令和12(2030)年度) 35市町

##### 2-2 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

指標	現状値	目標値
人権教育の年間指導計画を作成した学校の割合	(令和6(2024)年度) 小 61.5% 中 58.2% 高 78.0% 特支 85.0%	(令和12(2030)年度) 100%
市町DV防止基本計画策定市町数	(令和6(2024)年度) 26市町	(令和10(2028)年度) 第6次DV防止基本計画 を参考に目標値を設定予 定。(令和7年11月下旬 に策定委員会で検討予定)
女性相談支援員の設置市町数	(令和6(2024)年度) 22市町	(令和10(2028)年度) 35市町

## 2-3 S R H R (性と生殖に関する健康と権利) (※2) の視点に立った健康保持・増進

指標	現状値	目標値
子宮頸がん検診・乳がん検診受診率	(令和4(2022)年度) 子宮頸がん 44.0% 乳がん 45.9%	(令和12(2030)年度) 子宮頸がん 60% 乳がん 60%
S R H R の理解促進のための啓発等の回数	(令和6(2024)年度) 13回	(毎年度) 15回以上

## 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

### 3-1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

指標	現状値	目標値
男性の育児休業取得率	(令和6(2024)年度) 44.1%	(令和11(2029)年度) 78%
きまつ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6(2024)年度) 69.9%	継続的に縮小

### 3-2 地域社会における男女共同参画の推進

指標	現状値	目標値
放課後児童クラブ待機児童数	(令和6(2024)年度) 548人	(令和11(2029)年度) 0人
市町の防災会議委員に占める女性の割合	(令和6(2024)年度) 9.9%	(令和12(2030)年度) 12%

## 大柱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

指標	現状値	目標値
事業所の管理職に占める女性の割合	(令和6(2024)年度) 係長 27.7% 課長 17.2% 部長 11.6%	(令和12(2030)年度) 第6次男女共同参画基本計画を参考に目標値を設定予定。(令和7年12月閣議決定予定)
農業経営に参画する女性の比率	(令和5(2023)年度) 7.4%	(令和12(2030)年度) 令和8年2月頃決定予定

### 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

指標	現状値	目標値
自治会長に占める女性の割合	(令和6(2024)年度) 2.4%	(令和12(2030)年度) 6%
県職員の各役職段階に占める女性の割合	(令和6(2024)年度) 対象範囲、階層の分け方を検討中	(令和12(2030)年度) 第6次男女共同参画基本計画を参考に目標値を設定予定。(令和7年12月閣議決定予定)

※1 分野や属性にかかわらず、地域の生活課題の解決に必要な支援が包括的に提供されるよう、住民主体の地域づくりや多機関の協働による包括的な支援体制のこと。

※2 セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

## 第4章 施策の柱と主な取組

### 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

##### ■ 現状と課題

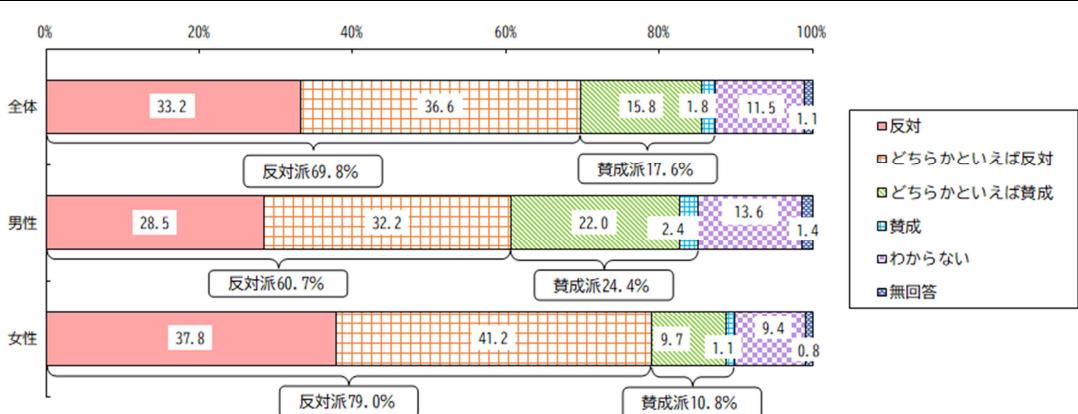
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というように、男女の役割を固定的に考えることについて、令和6(2024)年度に行った県民意識調査では「反対派」が「賛成派」を大きく上回りました。一方で、「社会通念・慣習・しきたり」における男女の平等感については、男性が優遇されていると思う人の割合が7割を超えており、社会制度や慣行の見直しは進んでいない状況です。

静岡県男女共同参画推進条例の施行から20年以上が経過した現在も、意識の変化は見られるものの、依然として地域社会には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）が反映された不平等な社会制度や慣行が見受けられ、これらは、男女共同参画社会の実現を阻害する大きな要因となっています。

男女共同参画社会を実現し、若者や女性に選ばれる地域とするため、不平等な社会制度や慣行の背景にある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、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等と連携した男女共同参画を推進する体制を構築するとともに、性別や年代を考慮した広報・啓発により、男女共同参画に関する県民一人ひとりの意識改革と理解促進を図り、行動変容に結びつくような取組が必要です。

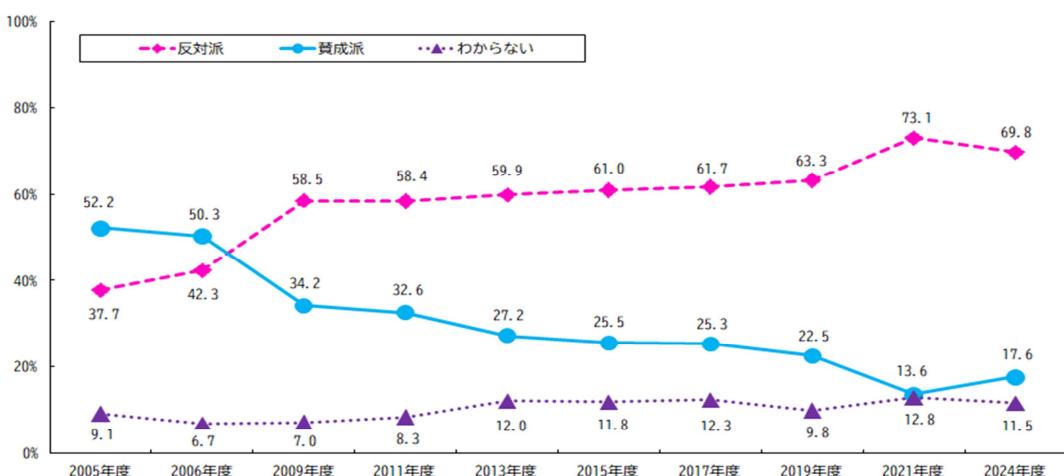
固定的な性別役割分担意識にとらわれない人（※）の割合（県）

※「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する「反対」「どちらかといえば反対」と答えた人



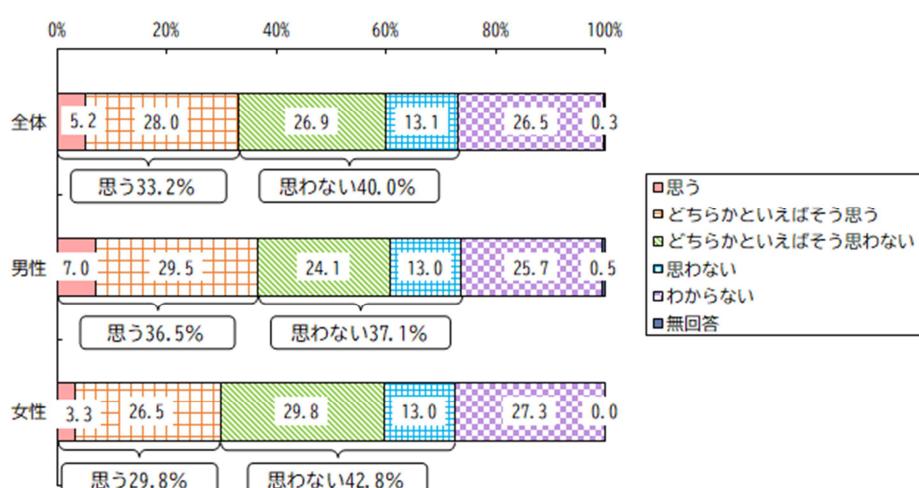
出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 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）（県）



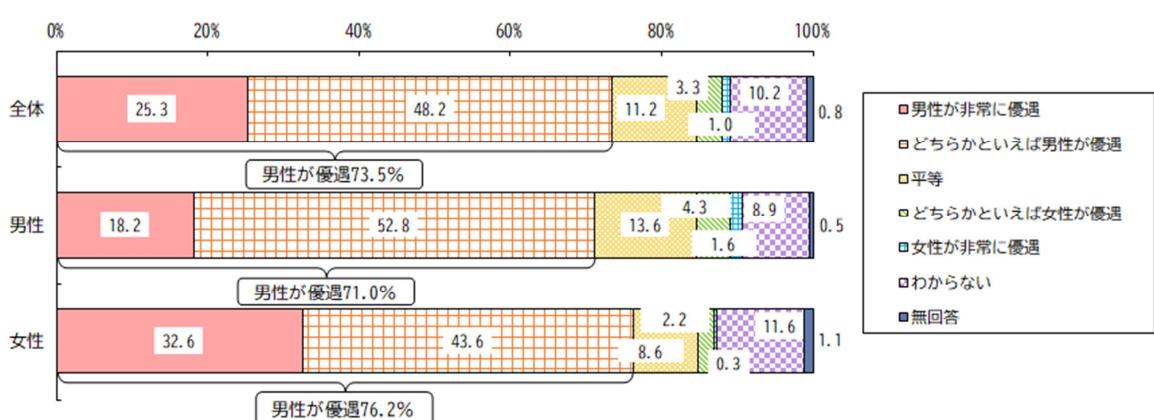
出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 性別にかかわりなく個性と能力を発揮できる機会が確保されていると思う人の割合（県）



出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 社会通念・慣習・しきたりにおける男女の平等感（県）



出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合 (県政世論調査)	(R 6 年度) 69.8% 令和 7 年度の数値 は令和 7 年 11 月 頃公表予定	(R 12 年度) 85%
男女共同参画に関する啓発事業を実施している市町数	(R 5 年度) 24 市町	(R 12 年度) 35 市町

## 施策の方向性

### (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

様々な分野や場面において、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を進めるとともに、県・市町が中心となり、関係機関と連携し、男女共同参画を推進する体制の整備を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・府内に設置している「男女共同参画推進本部」により、男女共同参画社会づくりに関する施策を部局横断的に推進するとともに、市町や関係機関と取組を共有
- ・市町担当職員を対象とした男女共同参画施策に関する研修会等の開催

### (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

県民の男女共同参画への理解を促進するため、様々な媒体を通じて、対象となる性別・年代に応じた分かりやすい広報・啓発活動を展開する。

#### 【主な取組内容】

- ・「男女共同参画週間」、「男女共同参画の日」、「女性に対する暴力をなくす運動」等を中心に、多様な媒体の活用と市町及び関係団体等と連携した広報・啓発の実施
- ・県男女共同参画センターあざれあの広報誌やポータルサイト「あざれあナビ」等を活用した男女共同参画に関する情報の提供
- ・県男女共同参画センター内のあざれあ図書室による男女共同参画に関する図書情報の発信

### (3) 男女共同参画に関する調査等

各種調査の実施や、国、都道府県、市町村、民間団体等の情報や統計資料を収集し、広く県民や市町に情報を提供する。

#### 【主な取組内容】

- ・県民意識調査、県政世論調査等による男女共同参画に関する調査の実施
- ・国内外の男女共同参画に関する情報や各種統計データの収集・発信
- ・静岡県男女共同参画白書の発行

## 1－2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実

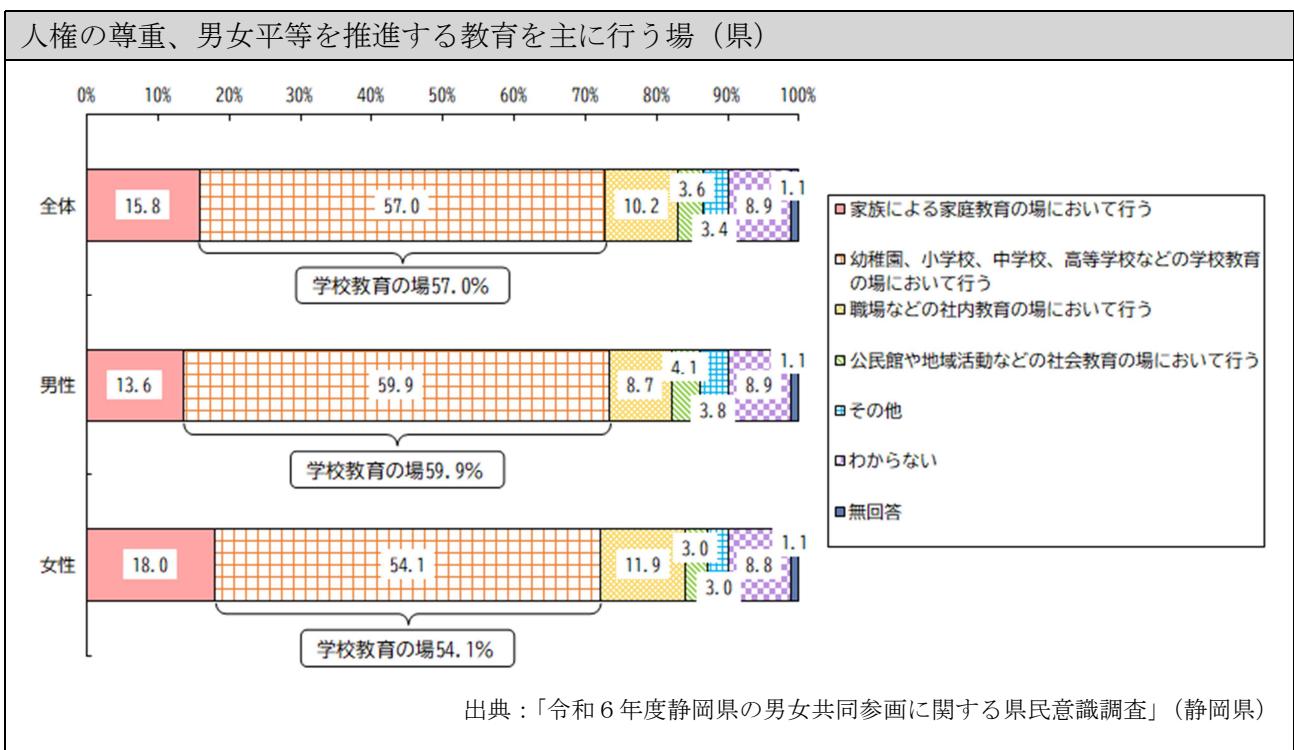
### ■ 現状と課題

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みは、幼少期から長年にわたって形成され、将来の進路選択や職業選択に大きな影響を及ぼします。そのため、幼い頃から、人権の尊重や男女平等への正しい認識を育むことは重要です。

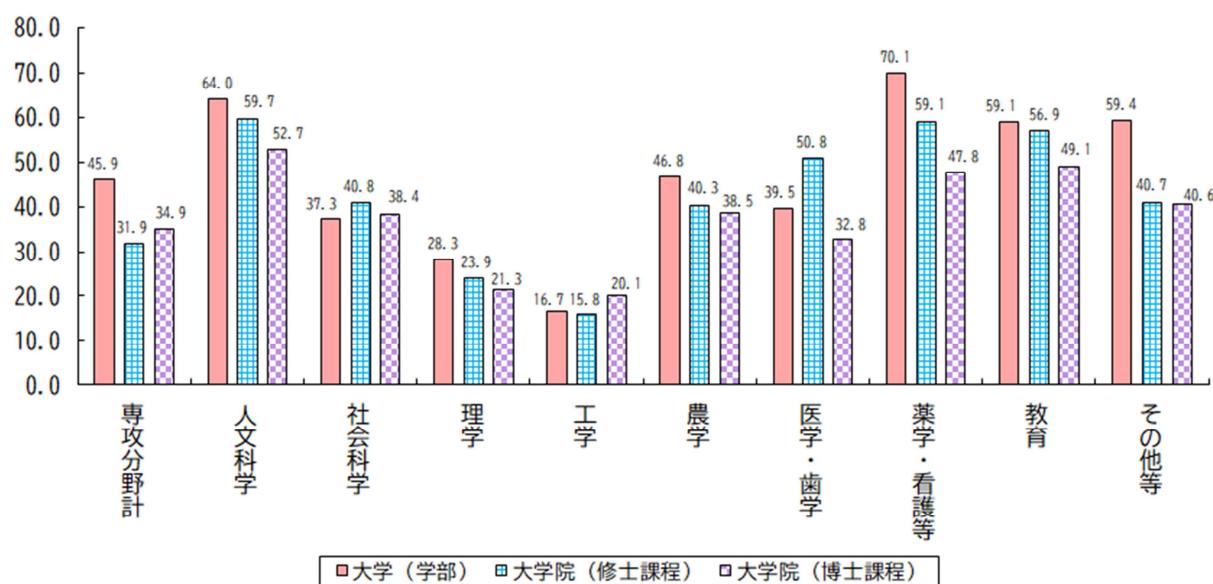
令和6(2024)年度に行った県民意識調査では、人権尊重、男女平等を推進する教育を主に行う場として「幼稚園、小学校、中学校、高校などの学校教育の場」と考える人が約6割と、「家族による家庭教育の場」を大きく上回る結果となりました。

そのため、子どもたちが人権尊重、男女共同参画について学ぶ機会として、教育現場に求められる役割は大きく、教職員に対する男女共同参画について理解を深めるための研修の実施や、教育現場における多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が必要です。

また、教員だけでなく、子どもたちの生き方や働き方に大きな影響を与える保護者等に対しても、人権尊重や男女共同参画について学ぶ機会を提供することは、将来、子どもたちが主体的に多様な選択をするためにも必要です。



大学（学部）及び大学院（修士課程、博士課程）学生に占める女子学生の割合  
(専攻分野別、令和6(2024)年度) (全国)

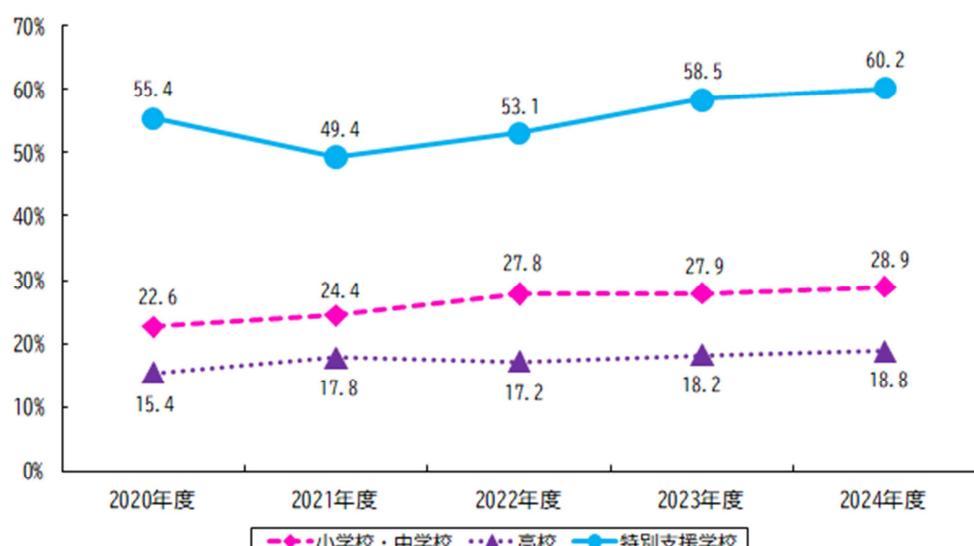


(備考)

- 文部科学省「学校基本統計」(令和6(2024)年度)より作成。
- その他等は、大学（学部）及び大学院（修士課程）は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。  
大学院（博士課程）は商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
- 大学（学部）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。  
大学院（修士課程、博士課程）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

出典：「令和7年版男女共同参画白書」(内閣府)

教員の管理職に占める女性の割合 (公立小、中、高、特別支援学校の校長・副校長・教頭) (県)



出典：県教育委員会教育総務課調べ

## 成績指標

項目	現状値	目標値
男女共同参画に関する題材を扱ったり、考え方を組み入れた授業や講座、活動等を実施した学校の割合	(R 6 年度) 小 86.0% 中 90.9% 高 88.1% 特支 45.0%	(R 12 年度) 小 95% 中 98% 高 90% 特支 65%
教員の管理職に占める女性の割合（公立小学校・中学校・高校・特別支援学校の校長・副校長・教頭）	(R 6 年度) 小中 28.9% 高 18.8% 特支 60.2%	(R 12 年度) 小中 47% 高 32% 特支 61%

## 施策の方向性

### (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

学校教育全体を通じて、個人の尊厳と男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実を図るとともに、教職員等が男女共同参画の理念を理解し、男女平等意識の定着を推進することができるよう研修等を促進する。

#### 【主な取組内容】

- ・教員の管理職研修等における人権教育講義
- ・人権教育担当者を対象とした研修会の実施
- ・学校教育における保育・介護体験実習の実施
- ・高校生や大学生等を対象としたデータDVの知識や防止に向けた啓発

### (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

児童・生徒が、将来多様な進路選択をすることができるよう、キャリアデザインの観点から様々な支援を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・進路指導の充実を図るため進路指導担当者向け講義の実施
- ・サイエンススクールの指定や、大学・研究機関との連携等による科学技術の発展を担う人材の育成
- ・将来のライフイベントに柔軟に対応するための知識を総合的に学ぶ講座の実施
- ・子どもたちが農林水産業、工業、商業などの実学に触れる機会の創出

(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)

教職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性職員の活躍に向けた取組を推進する。

**【主な取組内容】**

- ・適正な人材配置の推進による男女共同参画社会の形成を促進する学校運営の充実
- ・ワーク・ライフ・バランス推進計画に基づく誰もが働きやすい環境の整備
- ・教育現場における適正な人材配置の推進
- ・教職員の男女共同参画への理解を深めるための管理職や教職員を対象とした研修の充実

(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

広く県民に対して、人権の尊重及び男女共同参画への理解を深め、男女共同参画の取組を促進するため、多様な学習の機会を提供する。

**【主な取組内容】**

- ・職場、学校、地域、家庭における人権に関する研修会、セミナー等の開催
- ・市町等と連携した多様な学習機会の提供

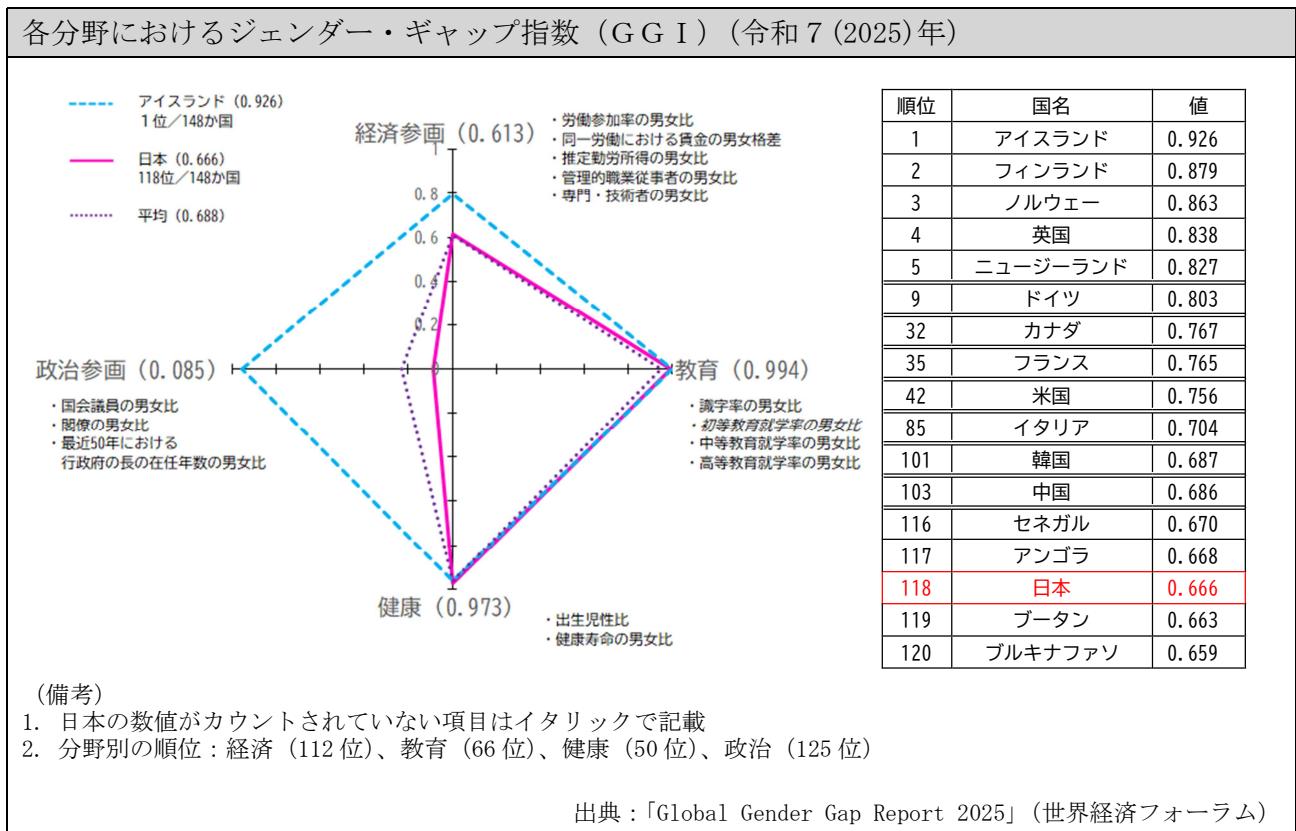
## 1－3 男女共同参画社会に関する国際的協調

### 現状と課題

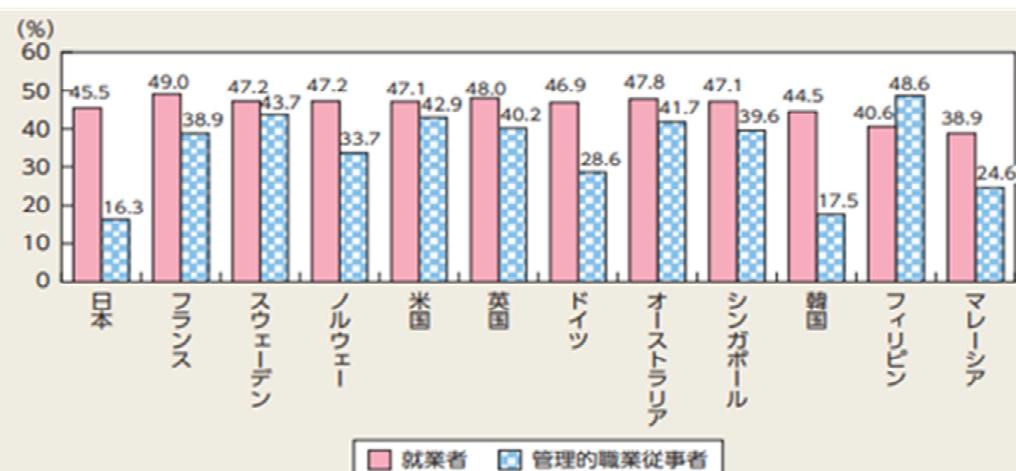
世界経済フォーラムが公表した男女平等の国際的指標であるジェンダー・ギャップ指数(GGI)2025年では、日本は148か国中118位と先進7カ国で最下位となりました。特に経済分野が112位、政治分野が125位と低位で、女性の社会参画が十分でない状況です。

近年、国内においては、都道府県版ジェンダー・ギャップ指数が公表されるなど、ジェンダー平等についての関心は高まりつつありますが、国際社会における日本の男女共同参画についての現状を把握する機会は少なく、ジェンダー・ギャップ指数(GGI)のような国際比較をはじめ、国際的な動向を継続して把握・情報発信することにより、県民一人ひとりの男女共同参画推進に関する国際的な視点を育てる取組は重要です。

また、外国人県民の増加に伴い、お互いの文化の違いを認め、尊重し合う「多文化共生」の重要性が増しています。世界には多様な文化や習慣があり、また女性を取り巻く問題も多種多様です。男女共同参画を推進することにより、多様な価値観を認め合い、一人ひとりが個性と能力を發揮し、活躍できる社会の形成につなげていくことが重要です。



## 諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



(備考) 1. 日本については総務省「労働力調査（基本集計）」、日本以外の国は ILO "ILOSTAT" より作成。  
2. 日本、米国、オーストラリア及び韓国は令和6（2024）年、フィリピン及びマレーシアは令和4（2022）年、その他の国は令和5（2023）年の値。  
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

出典：「令和7年版男女共同参画白書」（内閣府）

## 男女間賃金格差の国際比較



(備考) 1. OECD "OECD Data Explorer" より作成。  
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。  
3. デンマーク、フランス及びイスラエルは令和4（2022）年、それ以外の国は令和5（2023）年の数字。

出典：「令和7年版男女共同参画白書」（内閣府）

## ■ 成果指標

項目	現状値	目標値
国内外のジェンダー・ギャップ指数等に関する情報の発信	(R 6 年度) 1 回	(毎年度) 3 回以上
やさしい日本語による防災情報の提供（累計）	(R 6 年度) 15 件	(R 12 年度) 165 件

## ■ 施策の方向性

### (1) 男女共同参画に関する国際基準の普及啓発

国際社会における日本の男女共同参画の現状を情報発信することにより、県民の男女共同参画に関する国際的な視点を育てる。

#### 【主な取組内容】

- ・ジェンダー開発指数（G D I）、ジェンダー・ギャップ指数（G G I）等の情報をホームページや男女共同参画白書により情報発信
- ・国内外の男女共同参画に関する情報や各種統計データの収集・発信（再掲）
- ・国際機関（U C L G）（※）を活用した知見の習得

※ United Cities and Local Governments : 世界最大の地方自治体連合組織。

140 以上の国・地域から 1,000 以上の都市が加盟。

### (2) 男女共同参画の視点に立った多文化共生

外国人県民が地域で安心して暮らせる社会の実現に向け、男女共同参画の視点を取り入れた取組を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・外国人相談窓口における相談体制の強化
- ・D V 外国語相談ダイヤルの設置
- ・多言語及び「やさしい日本語」を用いた情報発信、地域日本語教育の推進
- ・多言語及び「やさしい日本語」による防災・防犯情報の提供、外国人県民対象の防災講座

## 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

#### ■ 現状と課題

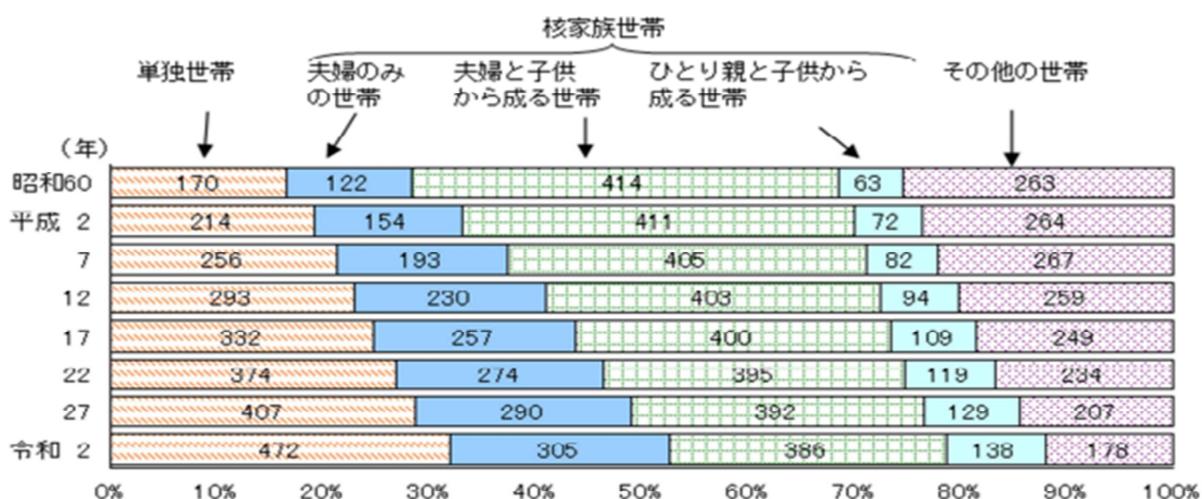
女性の人生や家族の姿が多様化する中、単身世帯やひとり親家庭、非正規雇用の増加に伴い、経済的困窮や生活上の困難を抱える人が増加しています。また、高齢であること、障害があること、外国人であることに加え、女性であることにより複合的な困難を抱えることもあります。

ひとり親家庭については、母子世帯の就労者の約半数が非正規雇用であり、世帯の総収入額も250万円未満の家庭が全体の4割を超えるなど、経済的に困窮している状態にあります。特にひとり親家庭では、親世代の貧困が次の世代につながる連鎖が起こりやすいため、連鎖を防止するための支援が必要です。

性的マイノリティの当事者は、性の多様性に対する無理解による偏見や差別から、学校や職場、地域など生活の様々な場面で生きづらさを感じて苦しんでいます。しかし、令和6(2024)年度に行なった県民意識調査では、自分の身近に性的マイノリティの当事者がいると認識していない人が8割を超え、性の多様性への理解が十分に広がっていない状況が明らかになっています。

誰もが安全で安心して暮らせる社会の実現は、男女共同参画を推進するための土台であるため、それぞれがおかれている実情に合わせた、必要とされる支援を行うことが求められています。

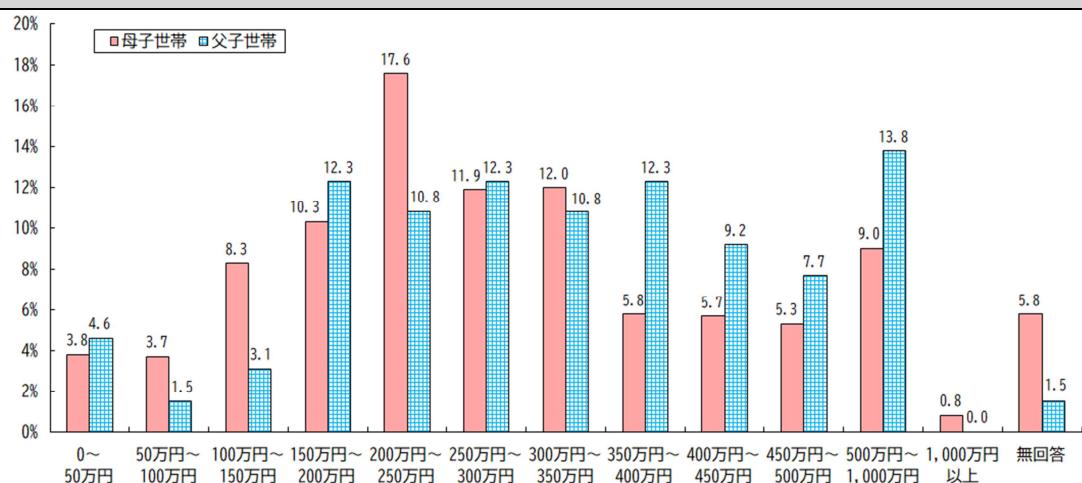
一般世帯の家族類型別世帯割合の推移（県）



注) 割合は、家族類型「不詳」を除いて算出。数字は世帯数。

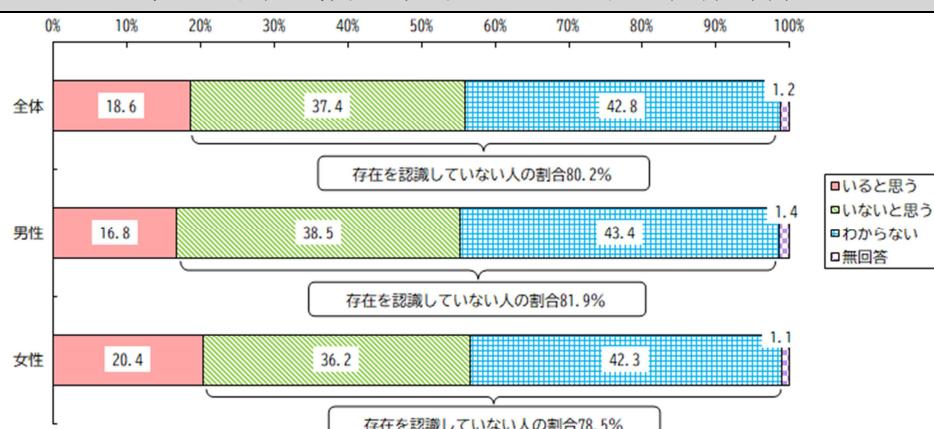
出典：「令和2年国勢調査」（総務省）

### 母子世帯・父子世帯の1年間の総収入額（県）



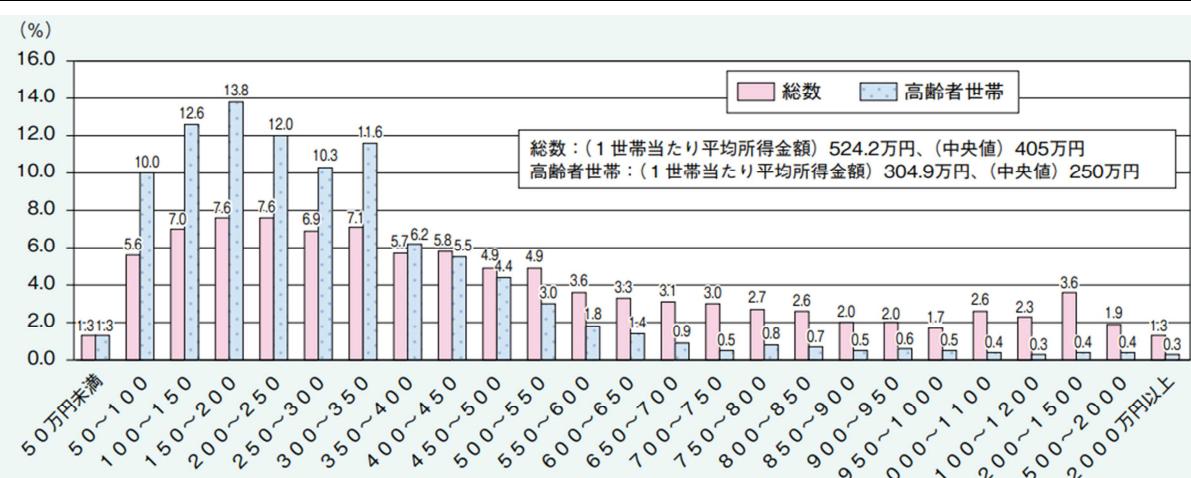
出典：「令和6年度静岡県ひとり親家庭生活実態調査」（静岡県）

### 身近な性的マイノリティの当事者の存在を認識していない人の割合（県）



出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 高齢者世帯の所得階層別分布（全国）



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（令和5年）

(注1)高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう。

(注2)中央値とは、所得を低いものから高いものへと順に並べて二等分する境界値をいう。

出典：「令和7年版高齢社会白書」（内閣府）

## ■ 成果指標

項目	現状値	目標値
ひとり親サポートセンターによる就職率	(R 5 年度) 32.1%	(R 11 年度) 55%
性の多様性理解等促進に関する施策を実施した市町の数	(R 6 年度) 22 市町	(R 12 年度) 35 市町
包括的な支援体制を整備した市町数	(R 6 年度) 14 市町	(R 12 年度) 35 市町

## ■ 施策の方向性

### (1) 経済的基盤が脆弱なひとり親家庭等への支援の充実

ひとり親家庭に対して就業支援や経済的支援を行い自立を促進するとともに、相談体制の整備を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・ひとり親家庭の経済的自立に向けた就業支援や事情に即した経済的な支援
- ・ひとり親家庭を対象とした相談体制の充実

### (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

性の多様性に関する理解を促進するための研修や啓発を推進するとともに、性的指向及び性自認を理由に困難を抱える人を支援するための相談・支援体制の整備や行政サービスの見直し等を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・各種ガイドブックを活用した性の多様性に関する理解促進のための広報・啓発
- ・静岡県パートナーシップ宣誓制度の運用
- ・ふじのくに L G B T 電話相談等、相談対応の実施

### (3) 高齢者、障害のある人、外国人等への支援

困難な状況にある高齢者や障害のある人、外国人等に、それぞれの課題に応じて、男女共同参画の視点からの支援を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・各市町における包括的な支援体制の整備の促進
- ・高齢者や障害のある求職者に対する就業支援の実施
- ・障害のため情報の入手が困難な人への情報提供、意思疎通支援の実施
- ・多言語及び「やさしい日本語」を用いた情報発信、地域日本語教育の推進（再掲）
- ・外国人相談窓口における相談体制の強化（再掲）

## 2-2 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

### ■ 現状と課題

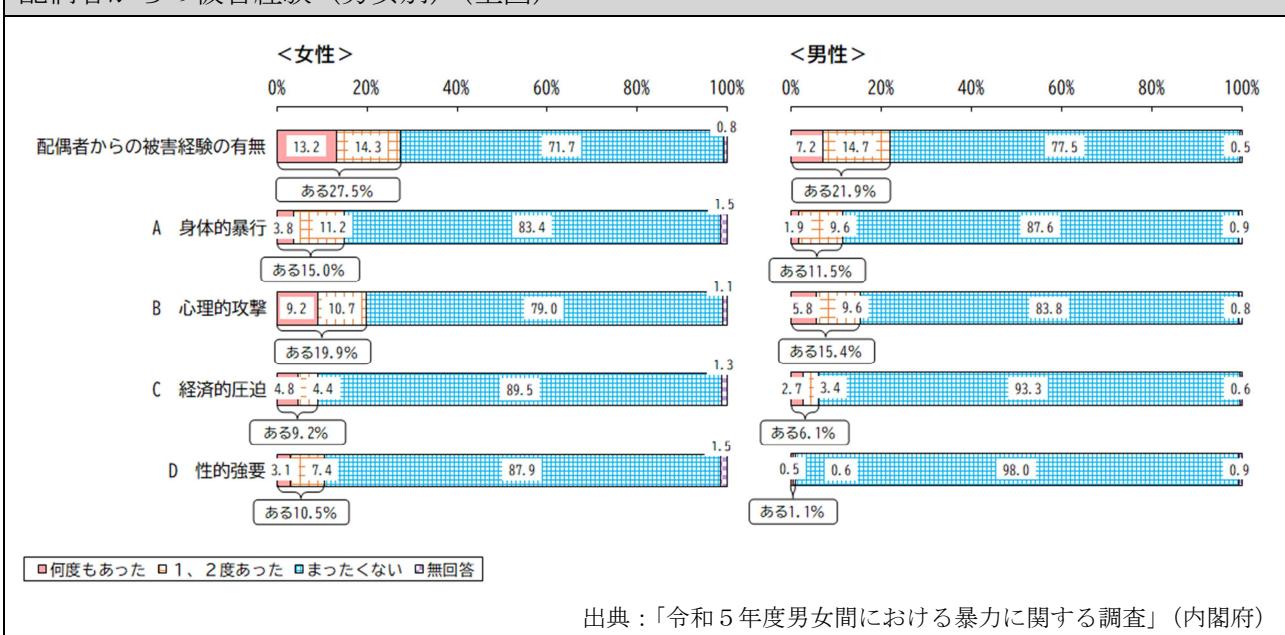
DV、性犯罪・性暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等、ジェンダーに基づくあらゆる暴力は、重大な人権の侵害であり、安全・安心に暮らせる社会の実現を阻害する大きな要因となっています。暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

パートナー間で起こる暴力 (Domestic Violence:DV) は、「身体的暴力」に比べ、「精神的暴力」、「経済的暴力」、「性的暴力」が暴力であるという認識が低く、認知されにくい状況にあります。また、配偶者等から受けた暴力については、どこにも相談していない人の割合が約半数で、女性に比べ、男性の割合がかなり低くなっています。

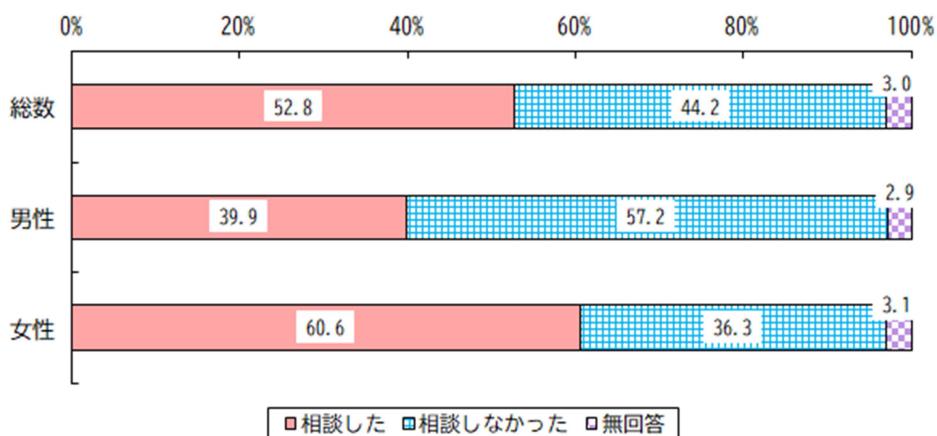
ジェンダーに基づくあらゆる暴力が人権侵害であり、許されないという意識を醸成するための広報・啓発を一層推進するとともに、若年層に対しては、学校や地域において、誰もが暴力を自分の問題として捉え、加害者にも被害者にもならないための教育を充実させる必要があります。

また、被害者が安心して相談できるよう、相談窓口や支援に関する情報発信を強化し、利用しやすい体制を整備していくことが重要です。

配偶者からの被害経験（男女別）（全国）

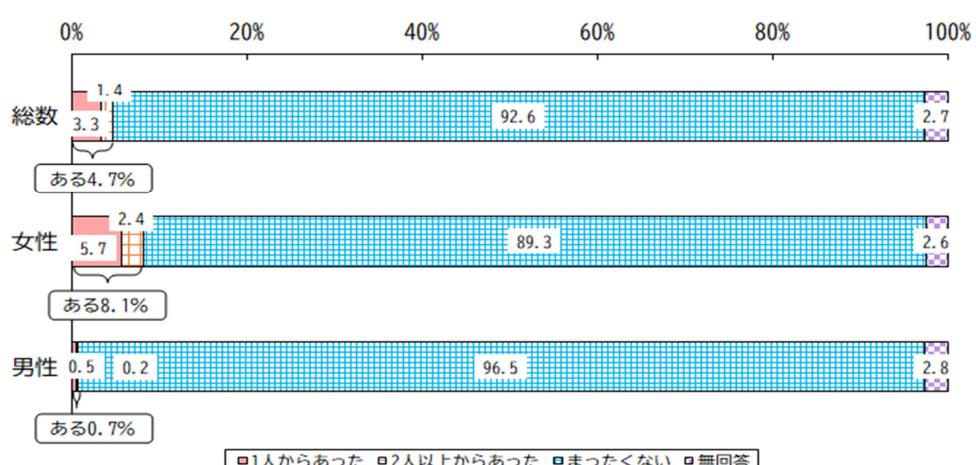


### 配偶者からの暴力の相談経験（全国）



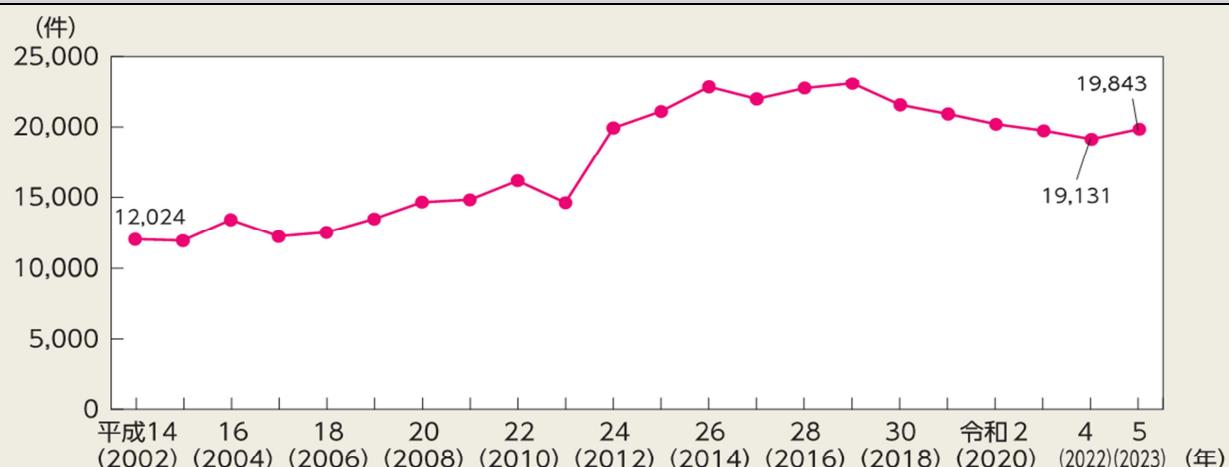
出典：「令和5年度男女間における暴力に関する調査」（内閣府）

### 不同意性交等をされた被害経験の有無（全国）



出典：「令和5年度男女間における暴力に関する調査」（内閣府）

### ストーカー事案の相談件数の推移（全国）



出典：「令和7年版男女共同参画白書」（内閣府）

## 成績指標

項目	現状値	目標値
人権教育の年間指導計画を作成した学校の割合	(R 6 年度) 小 61.5% 中 58.2% 高 78.0% 特支 85.0%	(R 12 年度) 100%
市町DV防止基本計画策定市町数	(R 6 年度) 26 市町	(R 10 年度) 第6次DV防止基本計画を参考に目標値を設定予定。 (令和7年11月下旬に策定委員会で検討予定)
女性相談支援員の設置市町数	(R 6 年度) 22 市町	(R 10 年度) 35 市町

## 施策の方向性

### (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

ジェンダーに基づくあらゆる暴力の加害者・被害者を生み出さないため、DVやハラスメント等は人権侵害であるという認識を広く浸透させる教育と啓発を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・女性に対する暴力を防止するためのセミナー、街頭キャンペーン等の啓発事業の実施
- ・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た啓発（再掲）
- ・セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ理解促進のための啓発
- ・青少年の健全育成を阻害する有害図書等の個別指定、販売業者等に対する啓発・指導

### (2) 暴力を根絶するための総合的な推進体制の整備

DVやセクシュアル・ハラスメント等の人権を侵害する暴力の根絶のため、相談体制を整備するとともに、関係機関とのネットワーク構築により推進体制を整備する。

#### 【主な取組内容】

- ・専門分野の相談機関や市町との連携を強化することによる相談体制の充実
- ・女性向け・男性向けの電話相談の実施、関係機関と連携した相談員向け研修会の実施
- ・市町や関係機関との連携による迅速な支援

(3) 被害者を支援するための体制整備

ジェンダーに基づくあらゆる暴力の被害者に対する支援体制を整備する。

【主な取組内容】

- ・性暴力被害者支援センター(SORA)の運営、性暴力被害者支援に関する研修会等の実施
- ・犯罪被害者等支援に関する市町・関係機関等の人材育成
- ・多機関ワンストップサービス体制による被害者等への支援

## 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

### ■ 現状と課題

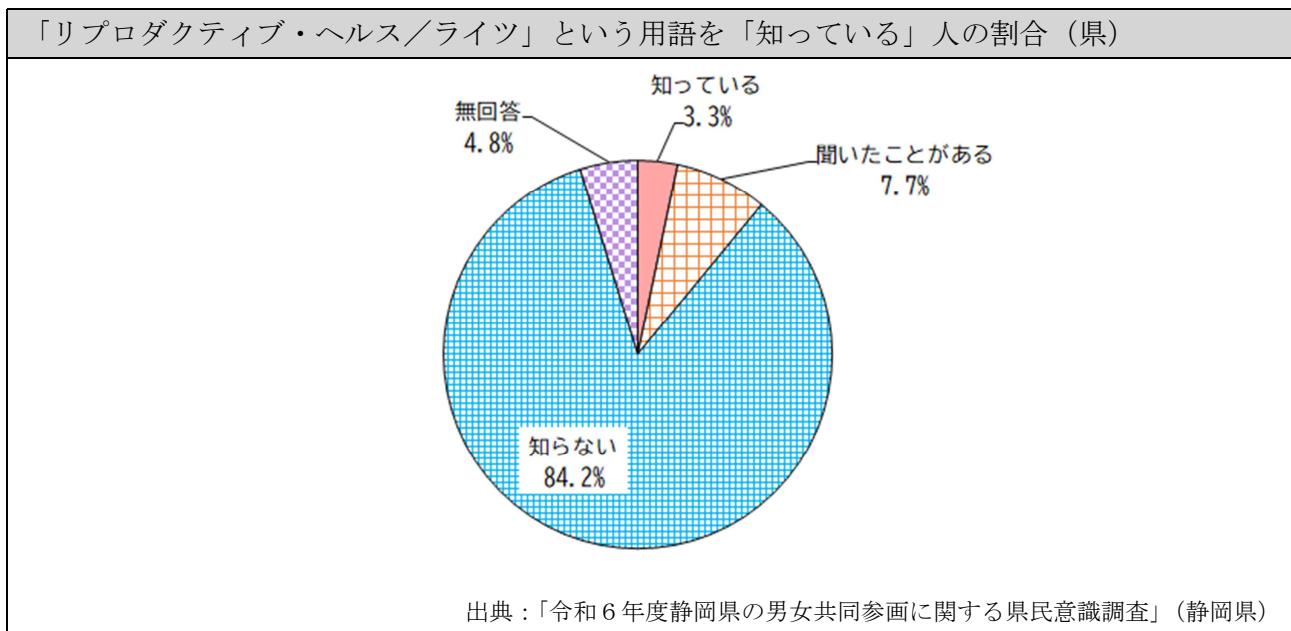
男女共同参画の実現には、男女が互いに身体的な性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、思いやりを持って生きることが前提となります。特に女性の心身の状態は、月経、妊娠・出産、更年期等、年代によって大きく変化することから、SRHR（性と生殖に関する健康と権利）（※）の視点が重要です。

近年、女性の社会進出に伴い、月経困難症、月経前症候群（PMS）、不妊、妊娠・出産、更年期といった女性特有の健康課題が、働く女性のキャリア形成に及ぼす影響が顕在化してきました。男性においても、女性に比べ認知度は低いものの、更年期障害が注目されているほか、長時間労働等による生活習慣や健康への影響も懸念されています。

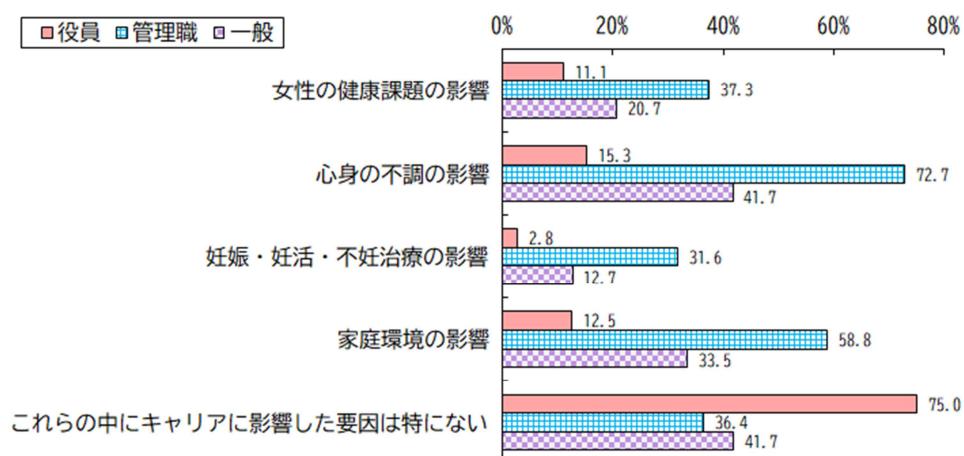
そのため、男女を問わず、性や健康に関する正しい知識を持つことにより、ヘルスリテラシーの向上を図るとともに、性差や年代に応じた健康を支援するための取組を推進することが必要となっています。

特に若年層に対しては、SRHRへの理解促進を図るとともに、予期せぬ妊娠や性感染症を予防するため、性に関する教育の充実に取り組む必要があります。

※ セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ。自分の体、性や生殖について誰もが十分な情報を得られ、自分の望むものを選んで決められること。そのために必要な医療やケアを受けられること。

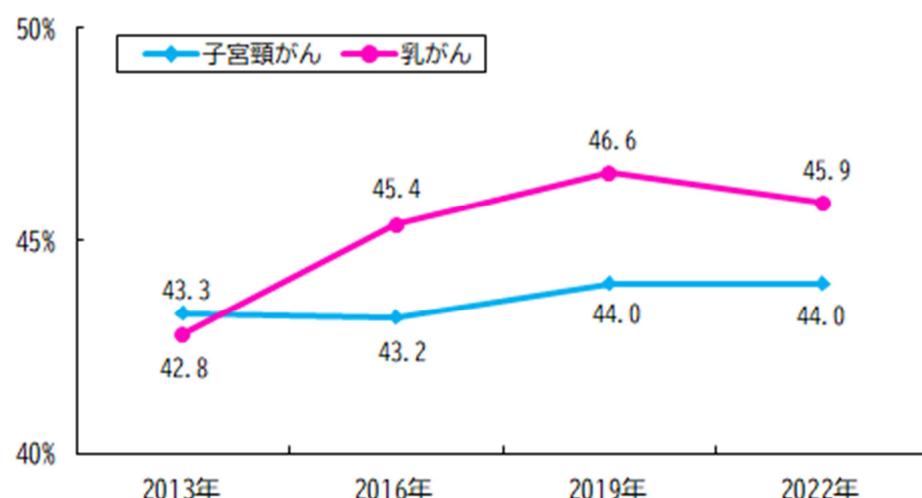


### 心身の不調や個人的な環境が原因で離職や昇進辞退を考えたことがある女性の割合（県）



出典：「令和6年度フェムテックによる女性活躍推進事業における意識調査」（静岡県）

### 子宮頸がん・乳がん検診受診率（過去2年間の受診有無）（県）



出典：「国民生活基礎調査」（厚生労働省）

## 成績指標

項目	現状値	目標値
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率	(R 4 年度) 子宮頸がん 44.0% 乳がん 45.9%	(R 12 年度) 子宮頸がん 60% 乳がん 60%
S R H R の理解促進のための啓発等の回数	(R 6 年度) 13 回	(毎年度) 15 回以上

## 施策の方向性

### (1) 女性の性と生殖に関する自己決定の実現と環境整備

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツへの理解促進を図るとともに、健康教育、相談体制、健診(検診)体制の充実により、実現に向けた環境の整備を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ理解促進のための啓発（再掲）
- ・県健康福祉センター等における啓発事業の実施、性や健康に関する悩み相談への対応

### (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

男女が共に健康に暮らせるよう、性差や年代に応じた健康づくりへの支援をするとともに、女性特有の健康課題への理解促進と仕事との両立に向けた支援を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・各種検診の受診率向上を図るための啓発
- ・女性特有の健康課題に関する理解促進のための普及・啓発
- ・がん患者やその家族、地域医療機関等からの相談体制の充実
- ・仕事と健康課題の両立支援

### 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

##### ■ 現状と課題

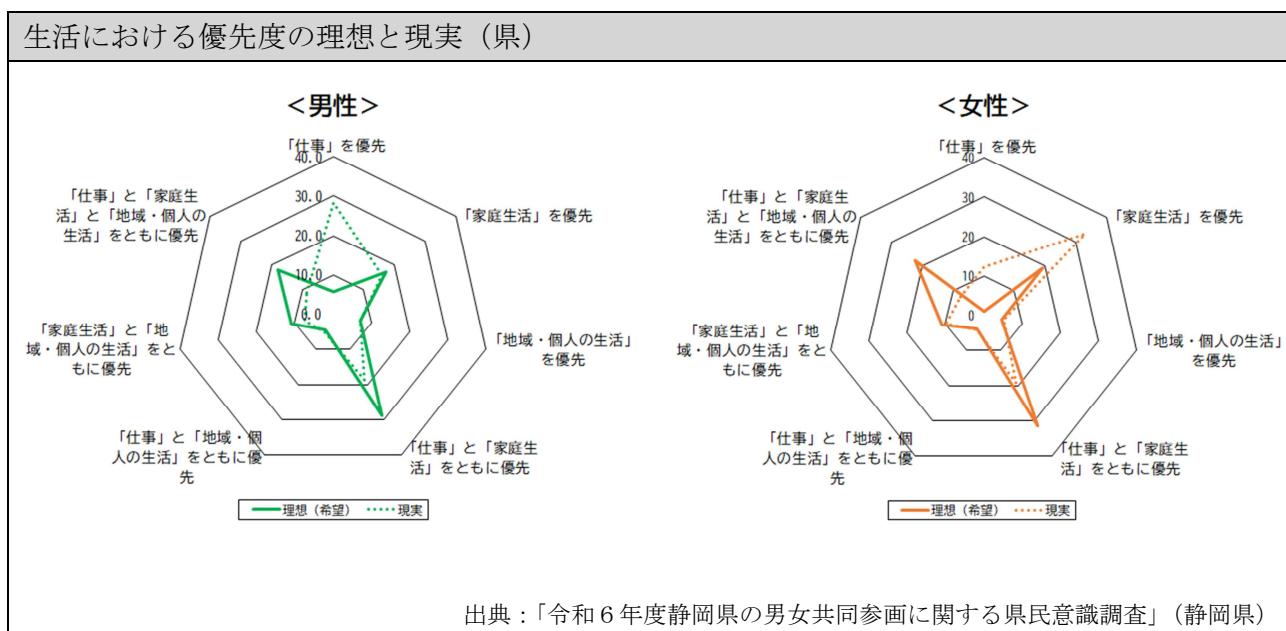
女性の就業率の上昇により、共働き世帯が増加する中、ワーク・ライフ・バランスの推進は、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる社会の実現に不可欠です。

令和6(2024)年に行った県民意識調査では、多くの人が「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいと考えているにもかかわらず、現実には、男性が「仕事」、女性は「家庭生活」を優先しているという結果となり、男性中心型の労働慣行や固定的な性別役割分担意識等により、家事・育児・介護等が女性に偏っている現状がうかがえます。

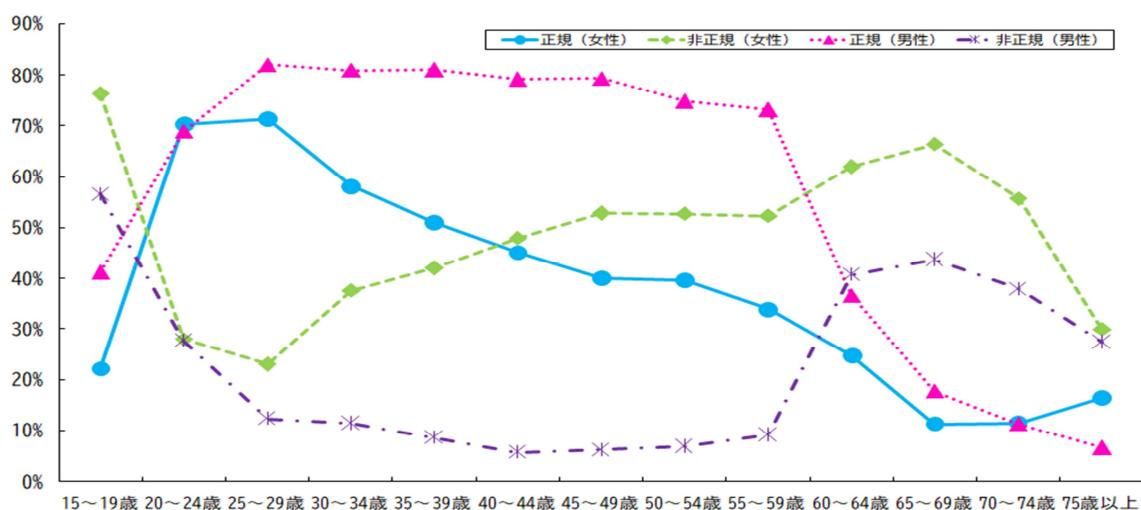
近年、男性の育児休業取得率は上昇傾向にありますが、取得期間は女性に比べて短期間であるため、家事・育児への参加時間は短く、本来の目的を達成されていない「とるだけ育休」の状況にあります。

そのため、取得期間の長期化を含めた男性の育児休業の取得促進などにより、男性の主体的な家事・育児等への参画を促していくことが重要です。

女性が希望に応じて働くことを可能とし、所得向上・経済的自立を実現することが重要であるため、ワーク・ライフ・バランス推進による働きやすい環境を整備するための取組が必要です。

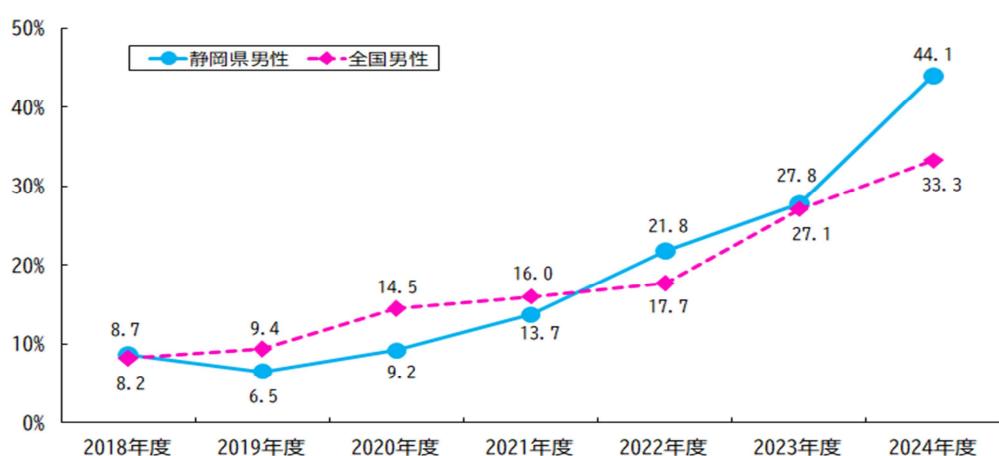


### 女性の年齢階級別正規・非正規雇用比率（県）



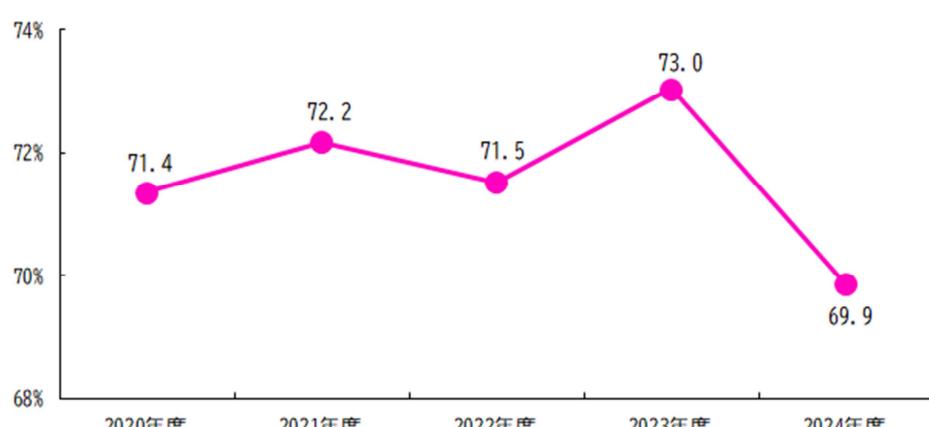
出典：「令和4年就業構造基本調査」（総務省）

### 男性の育児休業の取得率（全国・県）



出典：「雇用均等基本調査」（厚生労働省）、「静岡県雇用管理状況調査」（静岡県）

### きまつて支給する現金給与額（男女格差：男性を100とした場合）（県）



出典：「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

## ■ 成果指標

項目	現状値	目標値
男性の育児休業取得率 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)	(R 6 年度) 44.1% (R 6 年度) 69.9%	(R 11 年度) 78% 継続的に縮小

## ■ 施策の方向性

### (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

長時間労働等の男性中心型労働慣行の見直しとともに、性別にかかわらず、ライフステージや個別の事情等に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進める。

#### 【主な取組内容】

- ・働き方改革を促進するための職場環境づくりへの支援
- ・働き方改革・ダイバーシティ経営に取り組む県内中小企業の事例紹介、表彰
- ・男女共同参画社会づくり宣言事業所の登録等による企業の自主的な取組の促進

### (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

女性の仕事と家庭の両立を可能とするため、男性が主体的に家事・育児・介護等に参画できるよう環境の整備を進めるとともに、職場内での意識改革を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・中小企業の男性労働者を対象とした育児休業長期取得への支援
- ・男性の家事・育児への参加に向けた啓発

### (3) 女性の所得向上と経済的自立に向けた取組の推進

女性が希望に応じて働くことを可能とし、所得向上・経済的自立による安定した生活を確保するための取組を進める。

#### 【主な取組内容】

- ・キャリアアップセミナー、リーダー育成セミナーの開催
- ・しづおかジョブステーションにおける就業支援
- ・女性特有の健康課題に関する理解促進のための普及・啓発（再掲）

## 3－2 地域社会における男女共同参画の推進

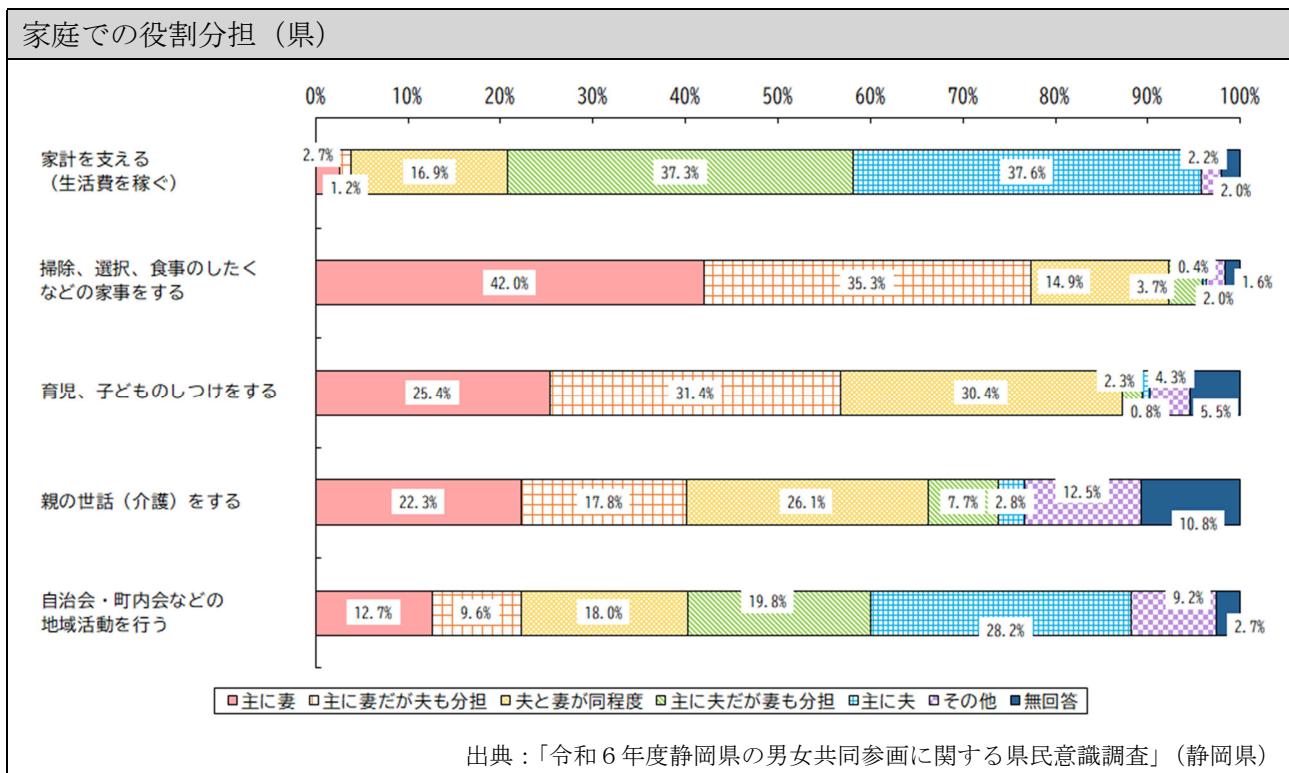
### ■ 現状と課題

近年、本県では、転出者が転入者を上回る転出超過の状態が続いており、特に若者や若年女性の県外への流出が顕著な状況です。若者や女性の県外転出による人口減少は、地域活力のある持続可能な社会の形成に大きな影響を及ぼすため、若者や女性に選ばれる地域づくりに向けた取組が必要です。

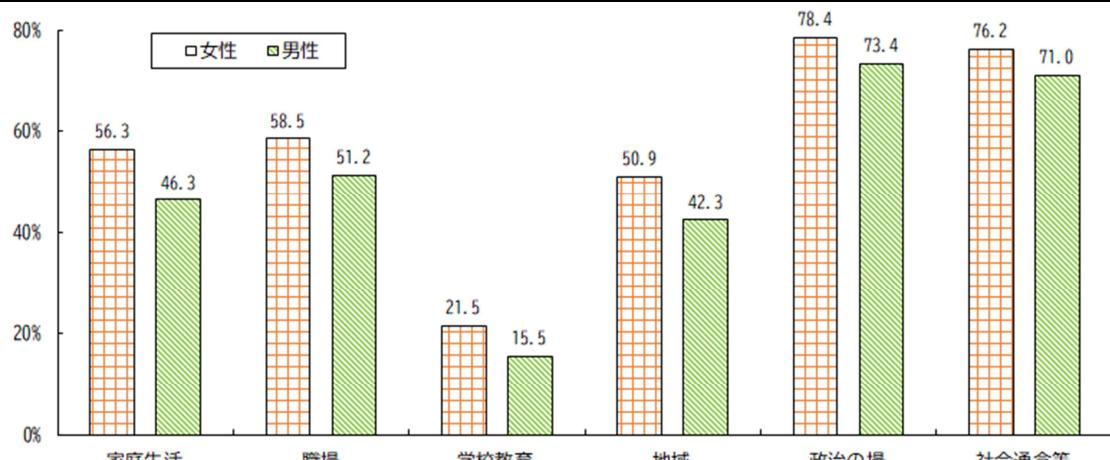
内閣府の調査では、女性が出身地域を離れた理由は、「希望する進学先や就職先の少なさ」に次いで、「地元から離れたかったから」という結果でした。さらに、東京圏に転出した女性は、「出身地域に固定的な性別役割分担意識等があった」と感じている割合が特に高く、女性が地方を離れ、地元に戻らない要因となっている可能性があります。

令和6(2024)年度の県民意識調査においても、家庭での役割は、夫は外（家計を支える、地域活動を行う）、妻は家庭（家事、育児、介護）といった固定的な役割分担意識が依然として残っており、「家庭生活」や「地域」での男女の平等感においても、男女間で差が見られました。

少子高齢化や単身世帯の増加等により、多様化する地域課題やニーズに対応するためには、地域活動を担う人々も多様であることが求められ、性別や年齢等にかかわらず、誰もが地域活動に参加できる環境をつくることが重要です。

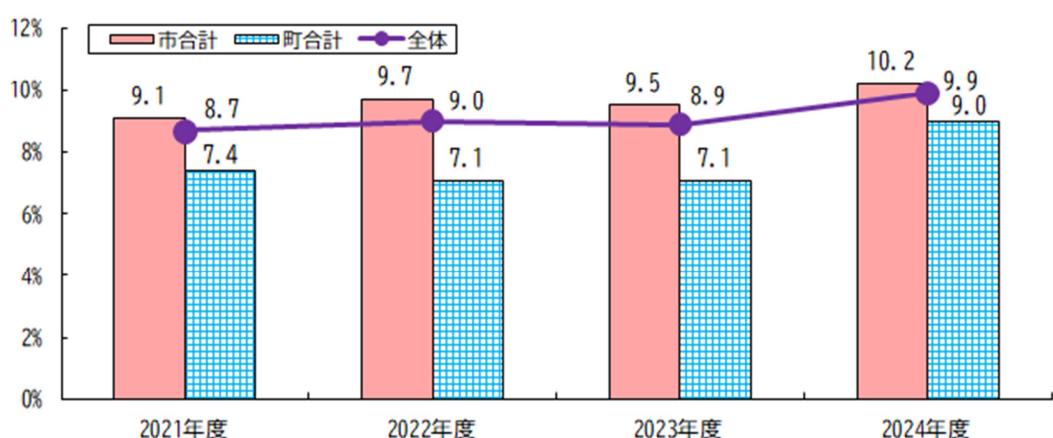


### 各分野における男女の平等感（男女別）（県） ※男性が優遇されていると感じる人の割合



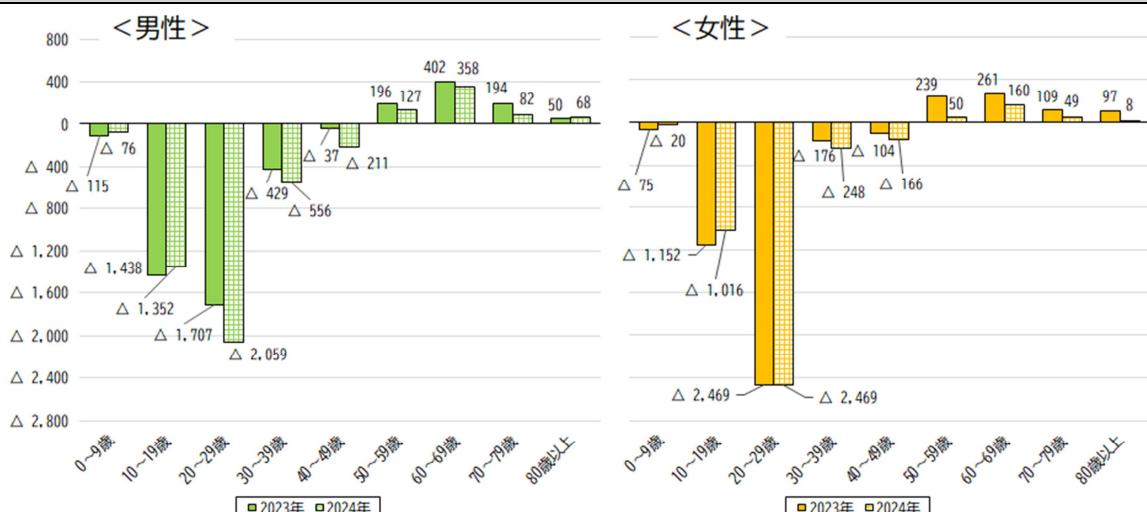
出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 市町防災会議に占める女性割合（県）



出典：県男女共同参画課調べ

### 人口流出の現状（年齢階層別転入・転出超過数）（県）



出典：「住民基本台帳人口移動報告」（総務省）

## 成績指標

項目	現状値	目標値
放課後児童クラブ待機児童数	(R 6 年度) 548 人	(R 11 年度) 0 人
市町の防災会議委員に占める女性割合	(R 6 年度) 9.9%	(R 12 年度) 12%

## 施策の方向性

### (1) 育児・介護等の社会的支援体制の充実

多様なニーズに対応した保育・介護支援サービスや相談体制の拡充等により、子育てや介護の社会的支援体制の充実を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・保育施設、放課後児童クラブ、介護保険施設等の整備、運営等への支援
- ・市町や地域包括支援センターの職員等を対象とした研修の実施
- ・子育て支援を行っている団体・個人の表彰（ふじさんっこ応援大賞）

### (2) 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進

男女共同参画の視点から地域の課題解決に取り組む団体の支援や好事例の情報発信を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・地域で活動する男女共同参画推進団体の取組事例を情報発信
- ・地域コミュニティ活動におけるリーダー養成講座の実施
- ・地域で環境学習を実践する環境指導員の養成、環境保全活動等を行う団体等の情報発信

### (3) 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

男女共同参画の視点に基づく防災活動を進めるため、防災分野における女性の参画拡大を促進する。

#### 【主な取組内容】

- ・男女共同参画の視点からの防災ブックを活用するなどした防災対策の周知啓発
- ・防災会議等における女性委員の比率を高めるための取組
- ・女性消防団員の確保に係る活動環境整備の支援

## 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

#### ■ 現状と課題

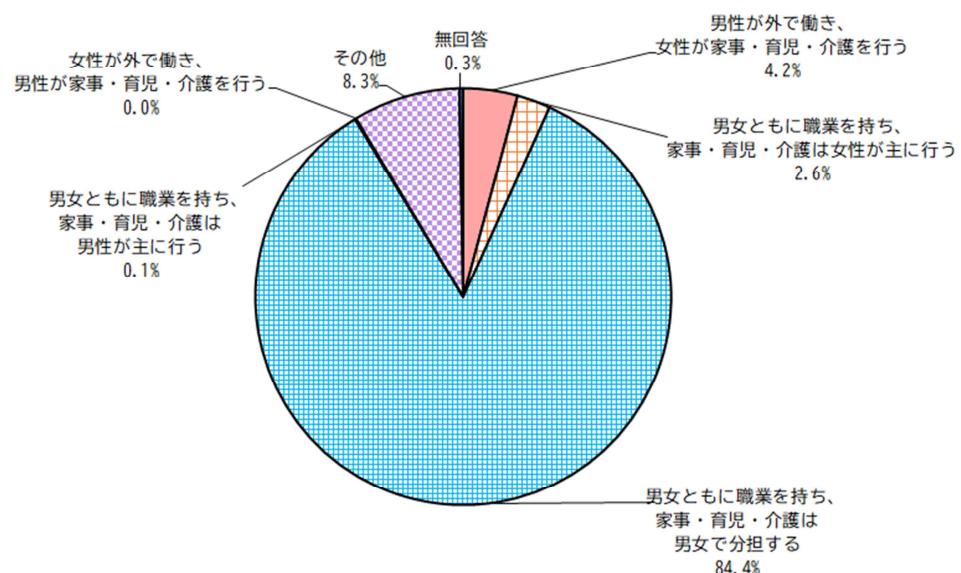
少子高齢化に伴う労働力不足が深刻化する中、企業における女性の活躍推進は、企業だけでなく、地域社会の持続可能な成長にとって不可欠です。また、企業の方針決定過程への女性の参画拡大は、経営の方針決定過程において多様な視点が反映されるため、生産性の向上やイノベーションの創出につながります。

県内事業所の管理職に占める女性の割合は、上昇する傾向にあるものの、女性管理職がいない事業所も4割を超えており、女性登用が進んでいない状況です。

管理的部門への女性の登用が進まない背景には、育児や介護等のライフイベントや月経・更年期等の女性特有の健康課題とキャリア形成との両立の難しさから、望まない離職等や非正規職員への転換があると考えられます。女性の登用を着実に進めるためには、長時間労働の是正や女性が働きやすい職場環境の整備に加え、経営者、管理職等の意識改革、キャリアアップの道筋を明確にした人材育成など、中長期的な支援等が重要です。

農林水産業、商工業等の自営業、建設業等の女性の参画が少ない分野においても女性が活躍できるよう、女性の貢献に対する適正な評価や方針決定の場等への参画を可能とするための環境整備が必要です。

仕事、家事、育児、介護について、男女がどのようにかかわるべきか（県）



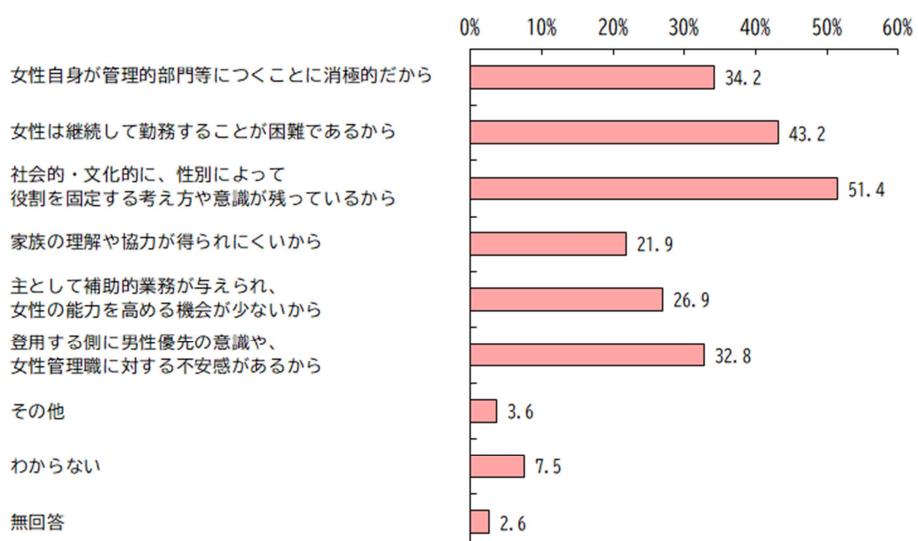
出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 事業所の管理職に占める女性の割合（県）



出典：「静岡県雇用管理状況調査」（静岡県）

### 管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由（県）



出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

## 成績指標

項目	現状値	目標値
事業所の管理職に占める女性の割合	(R 6 年度) 係長 27.7% 課長 17.2% 部長 11.6%	(R 12 年度) 第6次男女共同参画基本計画を参考に目標値を設定予定。(令和7年12月閣議決定予定)
農業経営に参画する女性の比率	(R 5 年度) 7.4%	(R 12 年度) 令和8年2月頃決定予定

## 施策の方向性

### (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

企業における女性リーダー育成と管理職登用を支援するとともに、様々な男女格差の是正を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・「ふじのくに輝く女性人財データバンク」による女性人材情報の提供
- ・働き方改革を促進するための職場環境づくりへの支援（再掲）
- ・キャリアアップセミナー、リーダー育成セミナーの開催（再掲）
- ・女性特有の健康課題に関する理解促進のための普及・啓発（再掲）

### (2) あらゆる職域への女性の参画拡大への支援

女性の様々な職域への参画及び新たなチャレンジを支援する。

#### 【主な取組内容】

- ・農林水産業における女性リーダーの養成
- ・農林水産業の組合等における女性役員や職員の活躍を促進するための研修会等の開催
- ・商工会・商工会議所等の研修事業等の支援
- ・建設業に従事する若手技術者等を対象とした交流会の実施
- ・大学における女性研究者活躍推進の支援
- ・女性医師支援センターの設置、セミナーの開催等

## 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

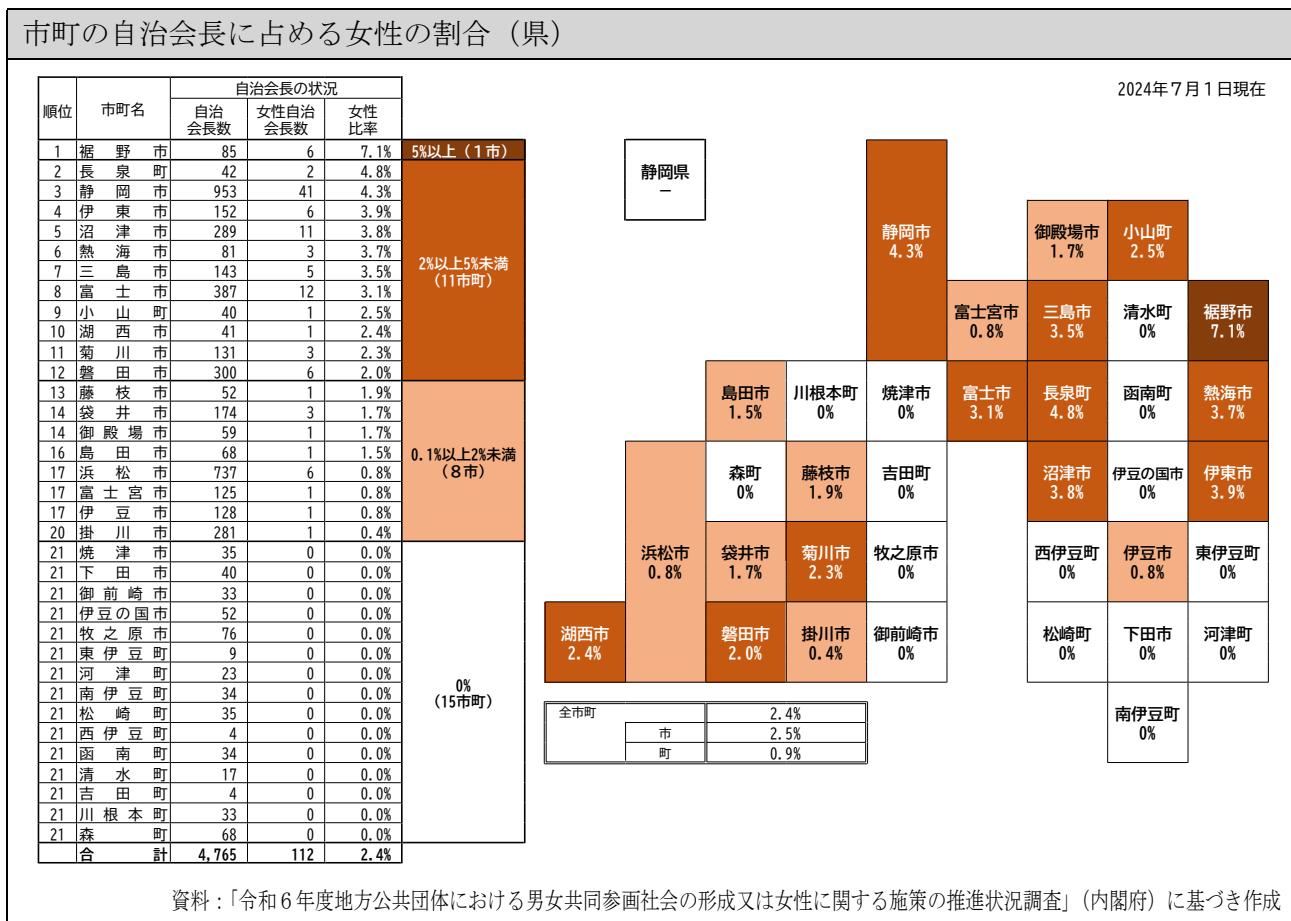
### 現状と課題

地域活動や政治・行政分野において、女性が政策・方針決定過程に参画することは、多様な視点を取り入れられ、活力ある地域づくりの実現には不可欠です。

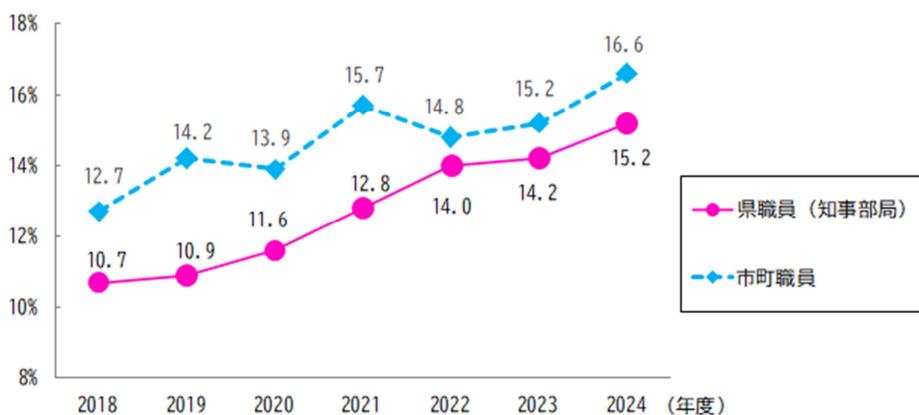
しかし、地域社会には、根強く残る固定的な性別役割分担意識に加え、男性中心の組織文化や人間関係などのオールド・ボーイズ・ネットワークが根強く残り、組織や団体の長への就任に男性を優先させる慣習が残っています。そのため、自治会、PTA、防災組織などの地域活動において、リーダーとして活躍する女性の割合は低いのが現状です。

このため、地域の組織・団体等において、女性リーダーを増やすための機運醸成や人材育成など、広く女性の参画を促す取組を支援していく必要があります。

また、生活に密着した施策を担う行政分野においても、政策・方針決定過程に女性が参画する意義は大きく、また民間に率先した立場であることからも、県が率先して積極的な取組を進めるとともに、市町、団体等への働きかけを強化することが重要です。

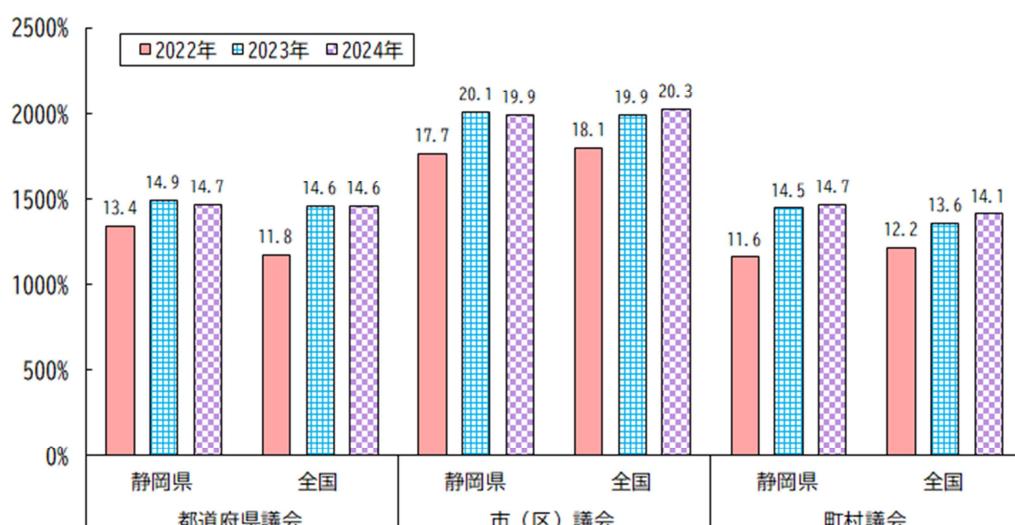


### 市町職員、県職員の女性登用状況（課長相当職以上）（県）



資料：「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に関する調査」（内閣府）

### 議会における女性議員の割合（全国・県）



出典：「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」（総務省）

## 成績指標

項目	現状値	目標値
自治会長に占める女性の割合	(R 6 年度) 2.4%	(R12 年度) 6 %
県職員の各役職段階に占める女性の割合	(R 6 年度) 対象範囲、階層の 分け方を検討中	(R12 年度) 第6次男女共同参 画基本計画を参考 に目標値を設定予 定。(令和7年12 月閣議決定予定)

## 施策の方向性

### (1) 地域活動における女性リーダーの育成と支援

自治会、P T A、防災組織などの地域活動において、女性がリーダーとして活躍できるよう、地域住民の意識改革と人材育成を進める。

#### 【主な取組内容】

- ・地域で活動する男女共同参画推進団体の交流促進など活動支援
- ・地域コミュニティ活動におけるリーダー養成講座の実施（再掲）
- ・防災会議等における女性委員の比率を高めるための取組（再掲）

### (2) 政治・行政分野における女性の参画拡大

審議会委員の女性比率の向上、県や市町における女性職員の管理職登用や職域の拡大に向けた取組を進める。

#### 【主な取組内容】

- ・県及び市町審議会における女性登用に向けた積極的な働きかけ、情報提供
- ・県における女性職員の積極的な登用と人材育成
- ・静岡県市町女性の参画マップの作成・公表など、市町における女性登用促進

## 第4回静岡県男女共同参画会議部会 部会員意見対応表

項目（指標等）	質問・意見・提案	対応
正規雇用率	<ul style="list-style-type: none"> <li>正規雇用率が指標にないのはなぜか、重要な指標と考える。</li> <li>給与額、正規雇用率のいずれも指標とするべきではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正規雇用率の調査は「国勢調査」と「労働力調査」があるが、国勢調査は5年に1回の調査、労働力調査は都道府県別の数値が公表されていないことから用いることが難しい。</li> <li>本県実施の「静岡県雇用管理状況調査」は、人材確保と育成等を目的とした調査で、調査対象や回答母数が少なく、正規雇用率の数値を正確に把握することができないことから指標としての使用は適さない（担当課）。</li> <li>参考指標として、「国勢調査」の結果を記載することを検討する。</li> </ul>
1-2 男女共同参画に関する題材を扱ったり、考え方を組み入れた授業や講座、活動等を実施した学校の割合	目標値は、小数点以下まで入れなくて良いのではないか。	小数点以下を切り上げた数値を目標値とする。
2-1 ひとり親サポートセンターによる就職率	指標とすることに違和感がある。ひとり親サポートセンターの利用が減ってきている現状から「養育費の取決めをした人の割合」などを指標とした方が良いのではないか。	「養育費の取決めをした人の割合」への修正も含め検討する。
3-1 男性の育児休業取得率	<ul style="list-style-type: none"> <li>取得率よりも取得期間を指標とした方が良いのではないか。</li> <li>取得率と取得期間の両方を指標とするのが良いと思うが、どちらかというのであれば取得率とすべきではないか。</li> </ul>	男性の取得率は上がっているものの、現状として男女差があるため、まずは、女性の取得率に近づける必要があるため、次期計画では取得率のみを指標とする。
3-1 きまつて支給する現金給与額	<p>「きまつて支給する現金給与額」と「所定内給与額」どちらを指標とすべきか(県から)</p> <p>「きまつて支給する現金給与額」の男女格差を縮めるということは、女性の残業を増やす、または男性の残業を減らすという方向となる。3-1の柱の指標であり、男性の働き方を見直す施策を進めるという方向性を示した上で、「きまつて支給する現金給与額」を指標とし、「所定内給与額」は参考指標とするのが良いのではないか。</p>	<p>「きまつて支給する現金給与額」を指標とし、「所定内給与額」は参考指標とするか検討する。</p> <p>○きまつて支給する現金給与額 基本給、職務手当、精勤手当、通勤手当、家族手当、超過労働給与額が含まれる。</p> <p>○所定内給与額 きまつて支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額。</p>
4-1 事業所の管理職に占める女性の割合	<p>目標値が現状値とあまり変わらず、目標が低いのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業では、管理職の名称が変更され、係長、課長、部長としているところが増えている、分けずに1つにまとめた方が良いのではないか。</li> <li>管理職の中でも、係長など下位の役職では女性比率が増えつつある一方で、部長など上位の役職では女性比率が高くない現状がある。1つにまとめてしまうと実態がつかめないため、分けて示す方が良いのではないか。</li> </ul>	<p>国の「第5次男女共同参画基本計画」の目標値が暫定的に入っているが、今後、国が示す第6次計画の目標にあわせて目標値を設定する予定である。</p> <p>係長、課長、部長で分けて指標を定める。</p>
4-1 農業経営に参画する女性の比率	<p>大柱4の指標として、「農業経営に参画する女性の比率」を採用することに違和感がある。農業のみを取り上げても、全体を捉えることは難しいのではないか。女性版骨太の方針で女性の起業が取り上げられている。起業した女性や経営にかかる女性を調査した項目を指標とするのが良いのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>認定農業者数ではなく、家族経営協定を重視した方が良いのではないか。家族で農家をしていると、世帯主（多くの場合が男性）が代表者となり、収入は代表者に集約されてしまう。これは、女性が貢献していることをはかることが難しい。家族経営協定を締結していれば、女性が寄与していることを反映できる。</li> <li>農業分野を大柱4で取り上げることは問題ないと考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>起業者に占める女性の割合の統計は、「就業構造基本調査」（5年に1回）のみである。他県では、県の支援による女性の起業件数などを指標として定めているところもある。本県では、「地域創生起業支援金の採択件数に占める女性の割合」が考えられるが、母数が少なく（R6実績：全体29件）、指標とすることは難しいと考える。</li> <li>「起業者に占める女性の割合（就業構造基本調査）」または「地域創生起業支援金の採択件数に占める女性の割合」を参考指標とするか検討する。</li> </ul> <p>国や他都道府県の計画でも家族経営協定締結数が指標として採用されているが、家族経営協定はワーク・ライフ・バランスの実現を目的として締結されるものであるため、大柱4の指標となるか検討が必要である。</p> <p>※農業経営に参画する女性の比率 認定農業者と新規就農者に占める女性の割合</p>

項目（指標等）	質問・意見・提案	対応
4-2 県職員の各役職段階に占める女性の割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なぜこのようなミクロな視点の指標を使うのか。</li> <li>・唐突な感じはあるが、都道府県版ジェンダー・ギャップ指数の項目に「行政」がある。行政への責任が問われているため、指標として採用するのもおかしくないのではないか。</li> </ul> <p>県職員ではなく、県内のすべての市町の職員の平均とするのはどうか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県の目標値を指標とし、取組を推進することは非常に重要であるため、県職員の管理職の女性割合を指標として設定する。（教育委員会、警察関係を含めたすべての県職員）</li> <li>・県の目標値は、国の計画の指標に合せて設定しているため、数値は修正予定である。</li> </ul>
指標の目標年度	目標値は、計画の最終年度の数値とするべきではないか。他の年度を目標値としている指標が混在しております、わかりにくい。	担当課に対応可能か確認している。
指標の目標値	国の計画の指標を参考にしていることは理解できるが、国の目標値よりも高い水準を県の目標値にした方が良いのではないか。	国が設定している目標値を参考に、県の目標値を設定できるかは、担当課と検討する。
本文（4-2）について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「オールド・ボーイズ・ネットワークの弊害」という表現があるが、言葉が強いのではないか。「弊害」をマイルドに言い換えてはどうか。</li> <li>・「オールド・ボーイズ・ネットワーク」自体が緩やかな表現であり、実際に弊害もある。</li> </ul>	「弊害」を「根強く残り」とし、「オールド・ボーイズ・ネットワークが根強く残り」と修正する。