

第1章 静岡県計画と現況

1 静岡県の男女共同参画に関する計画の概要

静岡県では、当初計画である「静岡県男女共同参画基本計画“ハーモニックしずおか2010”」（計画期間：2003年度から2010年度まで）策定後の社会経済環境の変化や、これまでの取組の成果や課題等を踏まえ、男女共同参画社会実現に向けた取組を更に推進するため、2011年2月に、2011年度から2020年度までを計画期間とする「**第2次静岡県男女共同参画基本計画**」を策定し、継続して取組を進めています。

この「**第2次静岡県男女共同参画基本計画**」は、基本計画と実践計画の2部から構成されています。

基本計画では、10年後を見据えた中長期的方向を明示し、基本目標に向けて「土壌づくり」「環境づくり」「社会づくり」の3つの方針により、10本の基本的施策を計画的に推進することとされています。

また、実践計画では3～4年間で集中的に行う重点テーマと、具体的施策、進行管理のための目標数値等を設定しています。

本章では、様々な統計データを用いて、「**第2次静岡県男女共同参画基本計画**」の3つの方針による計10本の基本的施策ごとに静岡県の男女共同参画の状況を示します。第2章では、県内各市町の現況を示し、また、参考資料として、男女共同参画に関するデータの全国比較と国際的に見た日本の男女共同参画の状況を掲載しました。

◆第2次静岡県男女共同参画基本計画における3つの方針と10本の基本的施策

I 男女の人権を尊重し多様な生き方が選択できる土壌づくり

- 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
- 2 男女の人権の尊重及び男女平等の推進に関する教育・学習の充実
- 3 男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント等の根絶に向けた取組の促進

II 誰もが安心して暮らすことができる環境づくり

- 1 男女が共に子育てや介護等に主体的に関わることができる環境の整備
- 2 男女の健康の保持・増進に向けた支援
- 3 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

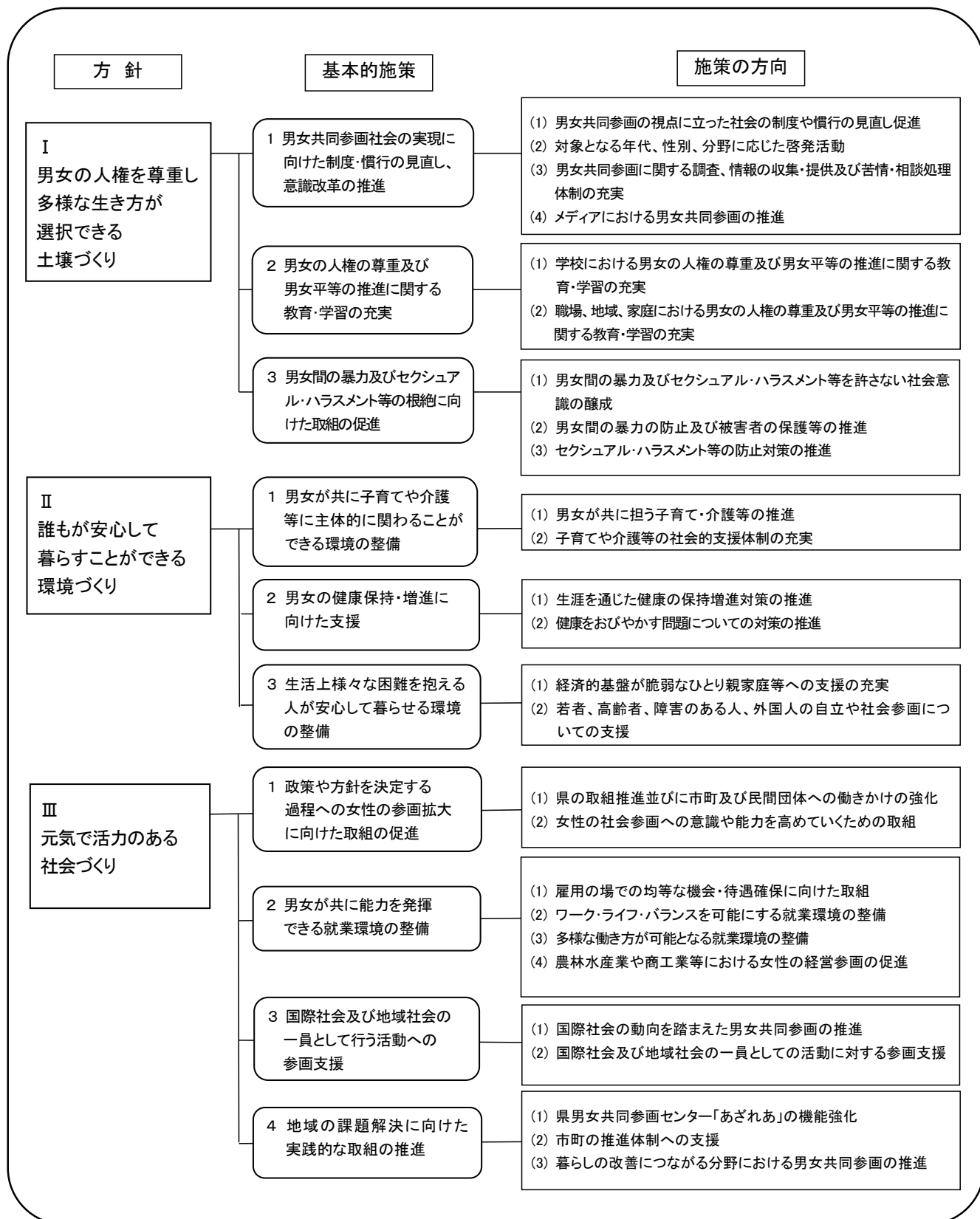
III 元気で活力のある社会づくり

- 1 政策や方針を決定する過程への女性の参画拡大に向けた取組の促進
- 2 男女が共に能力を発揮できる就業環境の整備
- 3 国際社会及び地域社会の一員として行う活動への参画支援
- 4 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進

2 第2次基本計画（計画期間：2011～2020年度）の体系

第2次静岡県男女共同参画基本計画
（計画期間：2011～2020年度）

基本目標：誰もが個性を活かし能力を発揮できる理想郷“ふじのくに”づくり



3 第3期実践計画の概要

第2期実践計画【2014～2017】

<実践目標>

あらゆる分野で女性が活躍できる環境の整備～女性が活躍する社会は、男女にとって暮らしやすい社会～

<重点テーマ>

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1 政策や方針の決定の場における女性の参画拡大 | 2 男女双方にとってのワーク・ライフ・バランスの実現 |
| 3 男女共同参画推進による地域力の強化 | 4 生活上の困難や男女間の暴力に関する課題への対応 |



第3期実践計画【2018～2020】

<実践目標>あらゆる分野で女性が活躍できる環境の整備

～女性が活躍する社会は、男女にとって暮らしやすい社会～

<重点テーマ>

- 1 政策・方針決定の場やあらゆる職域への女性の参画拡大
- 2 男女双方にとってのワーク・ライフ・バランスの実現
- 3 男女共同参画推進による地域力の強化
- 4 人権の尊重による男女間の暴力の防止と格差是正
- 5 女性の活躍推進
(女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画として位置づけ)

第3期における主な具体的施策と数値目標

テーマ	主な具体的施策 ()内は基本計画の方針	主な数値目標
1	<ul style="list-style-type: none"> ・企業・民間団体等への広報・啓発活動の推進(土壌) ・男女のそれぞれが少ない職業分野への参画支援(社会)【拡充】 ・キャリアデザインの支援(土壌)【新規】 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の管理職に占める女性の割合(役職別)【新規】 ・人財DB登録人数【新規】
2	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭(子育て・介護等)が両立できる職場環境の整備(環境) ・子育て・介護に関する相談・援助体制の充実(環境) ・多様な働き方を選択できる環境の整備(社会)【新規】 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の取得率 ・仕事と子育ての両立支援等に取り組んでいる企業の割合【新規】
3	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における慣習等の男女共同参画の視点での見直しの促進(土壌) ・男女共同参画の視点からの防災対策の強化(社会) ・自主防災組織の女性役員の拡大(社会) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が役員として参加している自主防災組織の率 ・町内会の代表における女性割合
4	<ul style="list-style-type: none"> ・男女平等を推進する学校教育の充実(土壌) ・あらゆる場における人権教育・啓発の支援(土壌) ・犯罪被害者等に対する支援体制の充実(土壌)【新規】 	<ul style="list-style-type: none"> ・「人権尊重の意識が生活の中に定着した」と感じる人の割合 ・DV防止ネットワーク設置市町数
5	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍推進についての企業の取組に対する支援(社会)【新規】 ・女性の職業生活における情報の収集・整理・提供(社会)【新規】 ・女性のチャレンジを支援するための情報の提供(環境) 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画策定企業数(300人以下)【新規】 ・ふじのくに女性活躍応援会議登録数【新規】

☆具体的施策及び目標数値等

基本計画の3つの方針(土壌づくり、環境づくり、社会づくり)と、これらを推進する10の基本的施策にカテゴリー分けをして、具体的施策、内容及び目標数値等を掲載

- ・具体的施策の設定…基本計画の26本の施策の方向ごとに設定
- ・社会的成果指標(アウトカム指標)33項目、行政活動指標(アウトプット指標)33項目設定

☆総合的数値目標

「男は仕事、女は家事・育児」という役割分担意識にとらわれない男性の割合(男女共同参画に関する県民意識調査)

【参考資料1】「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」の概要

1 計画の趣旨

女性活躍推進法第6条第1項に基づき、国の基本方針を勘案し、「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」を策定・公表しました。

本計画により、本県の女性の職業生活における活躍の推進に向けた現状と課題を検証し、施策の基本的方向と具体的な施策を明らかにしていきます。

<計画の位置付け>

静岡県男女共同参画基本計画は、男女共同参画に関する施策の全てを包括するものであり、女性活躍推進に関する施策等に特化した上記推進計画もこれに含まれます。そのため、平成30年3月に策定した第2次静岡県男女共同参画基本計画・第3期実践計画では、「県推進計画」を計画の一部に位置付け、女性の職業生活における活躍に関する施策を推進することとしています。

(1) 計画期間

- ・第1期：平成28年度から令和2年度
- ・第2期：令和3年度から令和7年度
※時限立法である女性活躍推進法と合わせ、令和7年度まで
※第2期からについては、次期男女共同参画基本計画と一本化する。

(2) 計画の対象

正規雇用、非正規雇用といった雇用形態や自営業等の営業形態に関わらず、既に働いている女性に加えて、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとする全ての女性を対象とします。

2 主な内容

- (1) 統計データや意識調査の数値から見える本県の現状と課題
- (2) 事業主の取組に必要な視点、目指すべき社会
- (3) 県の施策の展開

1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(1) 企業の取組に対する支援等

- ・「ふじのくに女性活躍応援会議」による事業推進・情報発信
- ・企業、民間団体のトップ等への働きかけ、啓発
- ・企業や働く女性を対象としたセミナー等の実施
- ・先進事例表彰を通じた、企業における女性の活躍状況の「見える化」

(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援

- ・働く女性の意見交換、ネットワークづくりの機会提供
- ・再就職を希望する女性に対する就業支援、ひとり親の就業環境の改善
- ・女性の起業・創業支援、女性の参画が少ない分野での就業支援

(3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

- ・女性活躍の関連情報をホームページにより一元的に発信

2 働き方改革による職業生活と家庭生活の両立実現	
(1) 男性の意識と職場風土の改革	
<ul style="list-style-type: none"> ・男性が家事・育児・介護等に主体的に参加しやすい社会を実現するための意識啓発 ・長時間労働の是正、有給休暇取得の促進等に取り組む企業への支援 	
(2) 職業生活と家庭生活の両立と多様で柔軟な働き方の実現	
<ul style="list-style-type: none"> ・多様なニーズに対応した子育て、保育環境の充実 ・両立支援等の雇用環境の整備に積極的に取り組む企業への支援 	
(3) ハラスメントのない職場の実現	
<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする不利益等の防止についての企業の理解促進 	

(4) 目標数値等

	指標名	基準値	目標	数値根拠	
1	男女共同参画社会づくり宣言事業所数	1,341件 (2015)	2,000件 (2020)	男女共同参画課調べ	
2	従業員数300人以下の企業の一般事業主行動計画策定数【女性活躍推進法】	—	200社 (2017)	厚生労働省調査	
3	生産年齢人口における女性の有業率の全国順位	16位 (2012)	9位 (2017)	総務省 「就業構造基本統計」	
4	管理的職業従事者に占める女性の割合の全国順位	45位 (2012)	20位 (2017)	総務省 「就業構造基本統計」 (H27：国政調査)	
5	事業所の管理職に占める女性の割合	(2015)	(2020)	労働雇用政策課 「静岡県雇用管理状況調査」	
		係長相当職	21.3%		25%
		課長相当職	11.9%		15%
		部長相当職	7.8%		10%
6	決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）	67.8% (2015)	継続的に 縮小	厚生労働省 「雇用管理状況調査」 「賃金構造基本統計調査」	
7	家族経営協定の締結数	725戸 (2015)	730戸 (2017)	農業ビジネス課調べ	
8	年次有給休暇の取得日数	7.6日 (2014)	継続的に 増加	労働雇用政策課 「静岡県雇用管理状況調査」	
9	待機児童ゼロの市町数	21市町 (2016)	33市町 (2017)	こども未来課調べ	
10	男性の育児休業の取得率	2.9% (2014)	5% (2017)	労働雇用政策課 「静岡県雇用管理状況調査」	
11	仕事と子育て（介護）の両立支援・職場環境づくりに取り組んでいる企業の割合	—	80% (2019)	労働雇用政策課調べ	
12	市町の推進計画策定率	—	100% (2020)	男女共同参画課調べ	

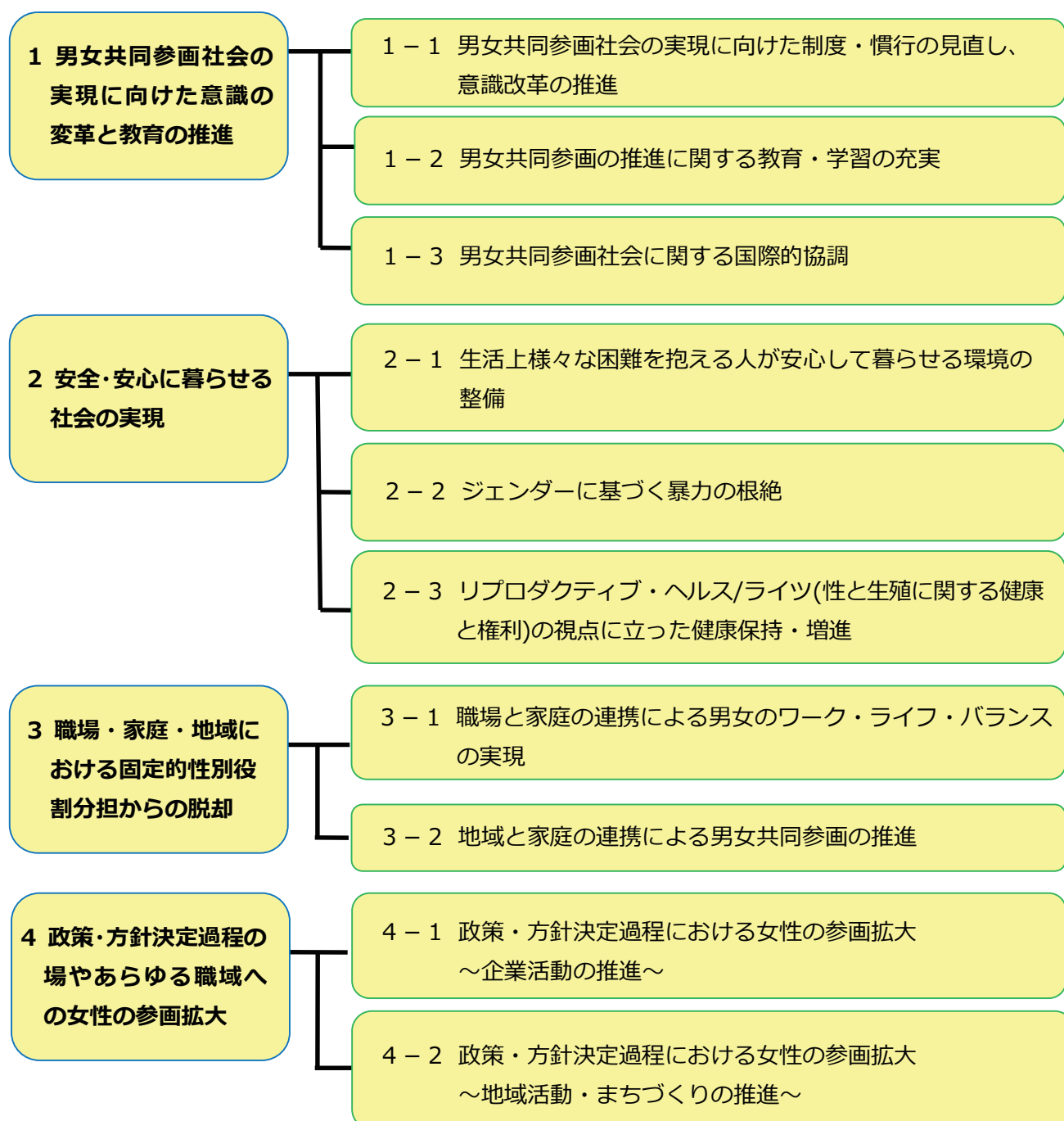
【参考資料2】「第3次静岡県男女共同参画基本計画」の概要

本県では、「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“ハーモニックしずおか2010”」、「第2次静岡県男女共同参画基本計画」により、様々な取組を進めてきました。

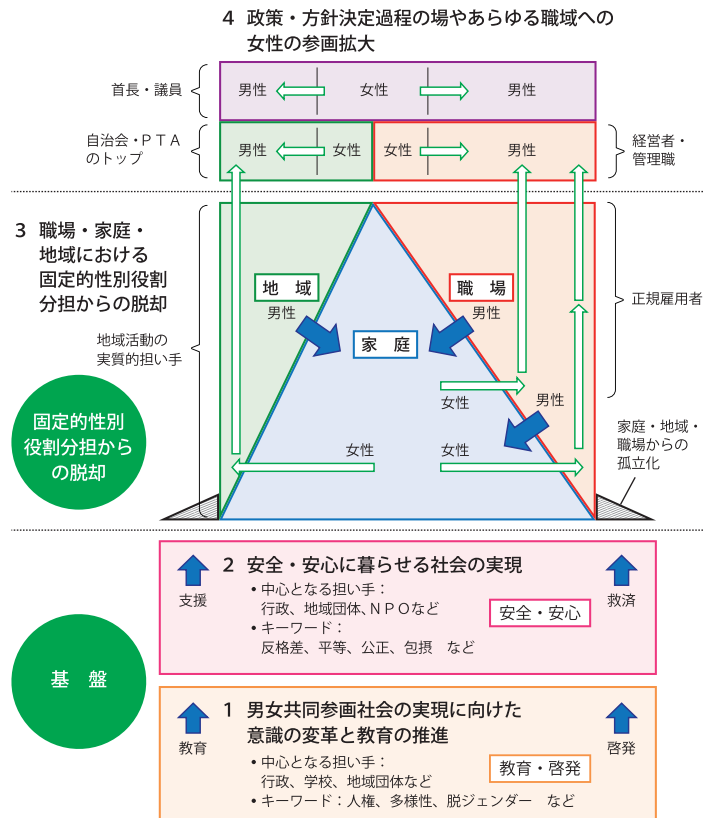
令和3（2021）年2月に策定した「第3次静岡県男女共同参画基本計画」では、固定的な性別役割分担意識の解消等、「第2次静岡県男女共同参画基本計画」の評価で明らかになった課題や、新型コロナウイルス等の新たな課題に対処するため、部局横断的に取組を推進することにより、全ての施策に男女共同参画の視点を反映させていきます。

○ 次期計画の概要

- (1) 計画期間 令和3（2021）年度～令和7（2025）年度（5年間）
- (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」
- (3) 施策体系図（次頁の概念図の考え方を基礎としている。）



計画の概念図



○男女共同参画が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変革と教育の推進」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、1とともに施策推進の基礎とします。

○「生活の場での男女共同参画は、女性が職場や地域で積極的に活動することに加えて、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」という考えから、1、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。

○3を受け、「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」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。

(4) 指標一覧

	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) 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) 70%
	男性の家事・育児関連時間	令和3(2021)年度 調査結果	前年度より増加
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%
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	指 標	現状値	目標値
	男性の育児休業の取得率	(令和元(2019)年度) 6.5%	(令和6(2024)年度) 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%
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	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%