

第1章 静岡県の計画と現況

1 静岡県の男女共同参画に関する計画の概要

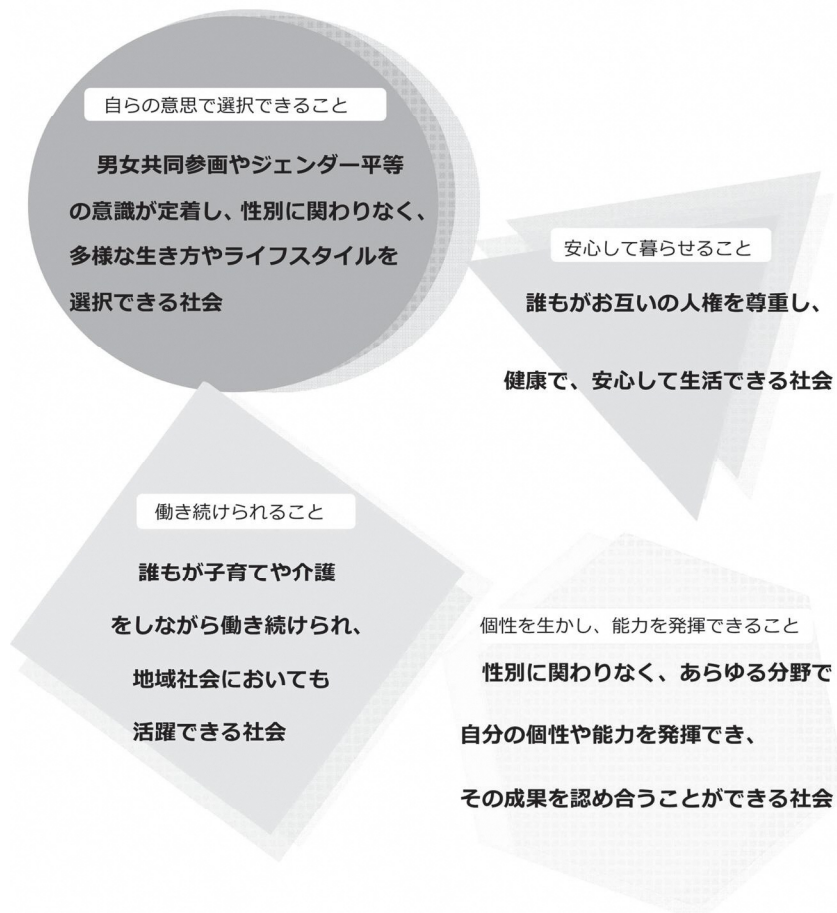
本県では、「誰もが個性を活かし能力を発揮できる社会」を目指し、平成13(2001)年に「静岡県男女共同参画推進条例」を制定し、「静岡県男女共同参画基本計画“ハーモニックしずおか2010”」(計画期間:2003年度から2010年度まで)、「第2次静岡県男女共同参画基本計画」(計画期間:2011年度から2020年度まで)により、様々な取組を進めてきました。

県では、令和3年2月に、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、新たな課題に対処するため、継続した計画として「第3次静岡県男女共同参画基本計画」(計画期間:2021年度から2025年度まで)を策定しました。

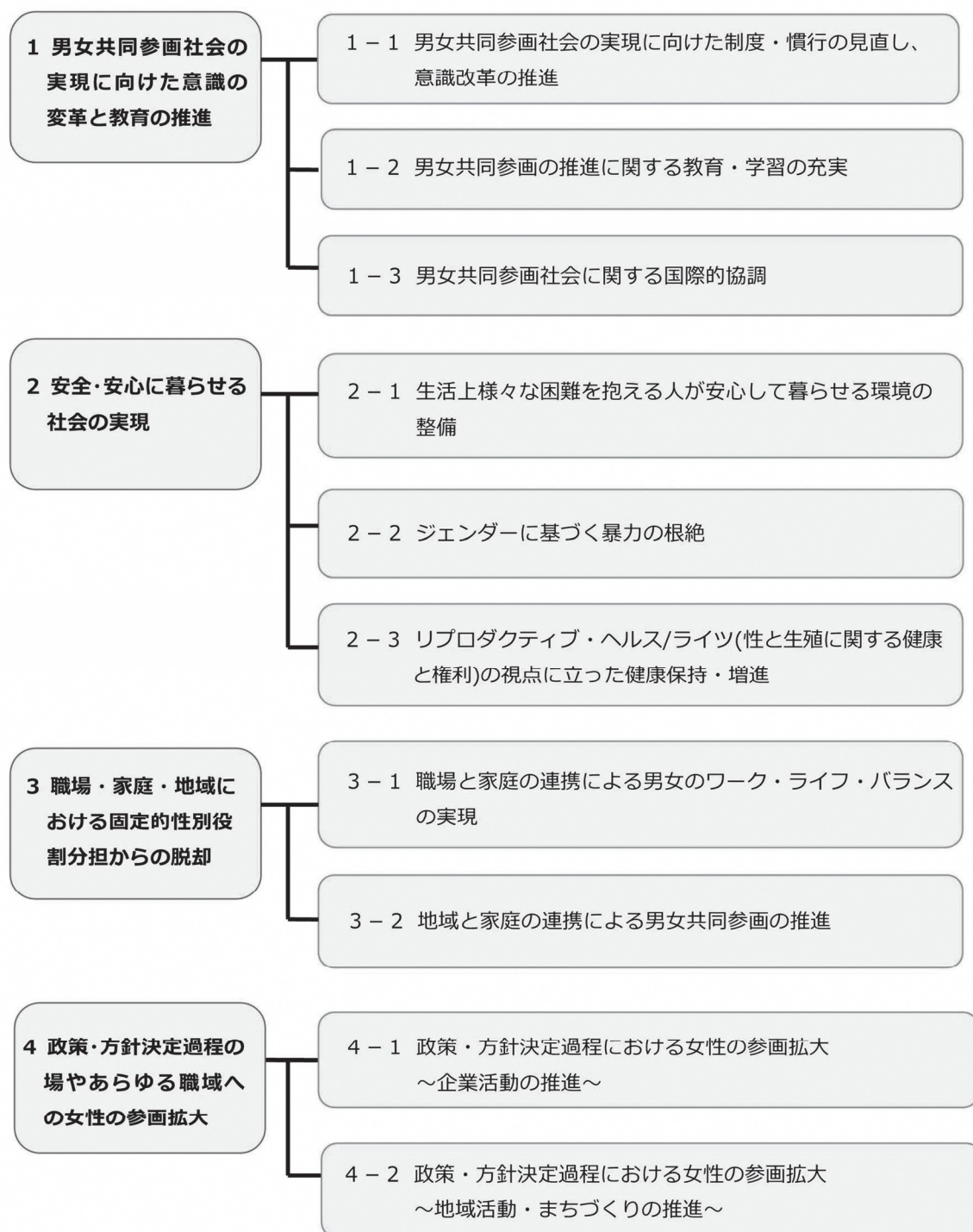
本章では、様々な統計データを用いて、「第3次静岡県男女共同参画基本計画」の4つの大柱による計10本の基本的施策ごとに静岡県の男女共同参画の状況を示します。第2章では、静岡県の男女共同参画施策の実施状況を掲載します。第3章では、県内各市町の現況を示し、また、第4章は参考資料として、男女共同参画に関するデータの全国比較と国際的に見た日本の男女共同参画の状況を掲載します。

2 第3次静岡県男女共同参画基本計画の概要

- (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」

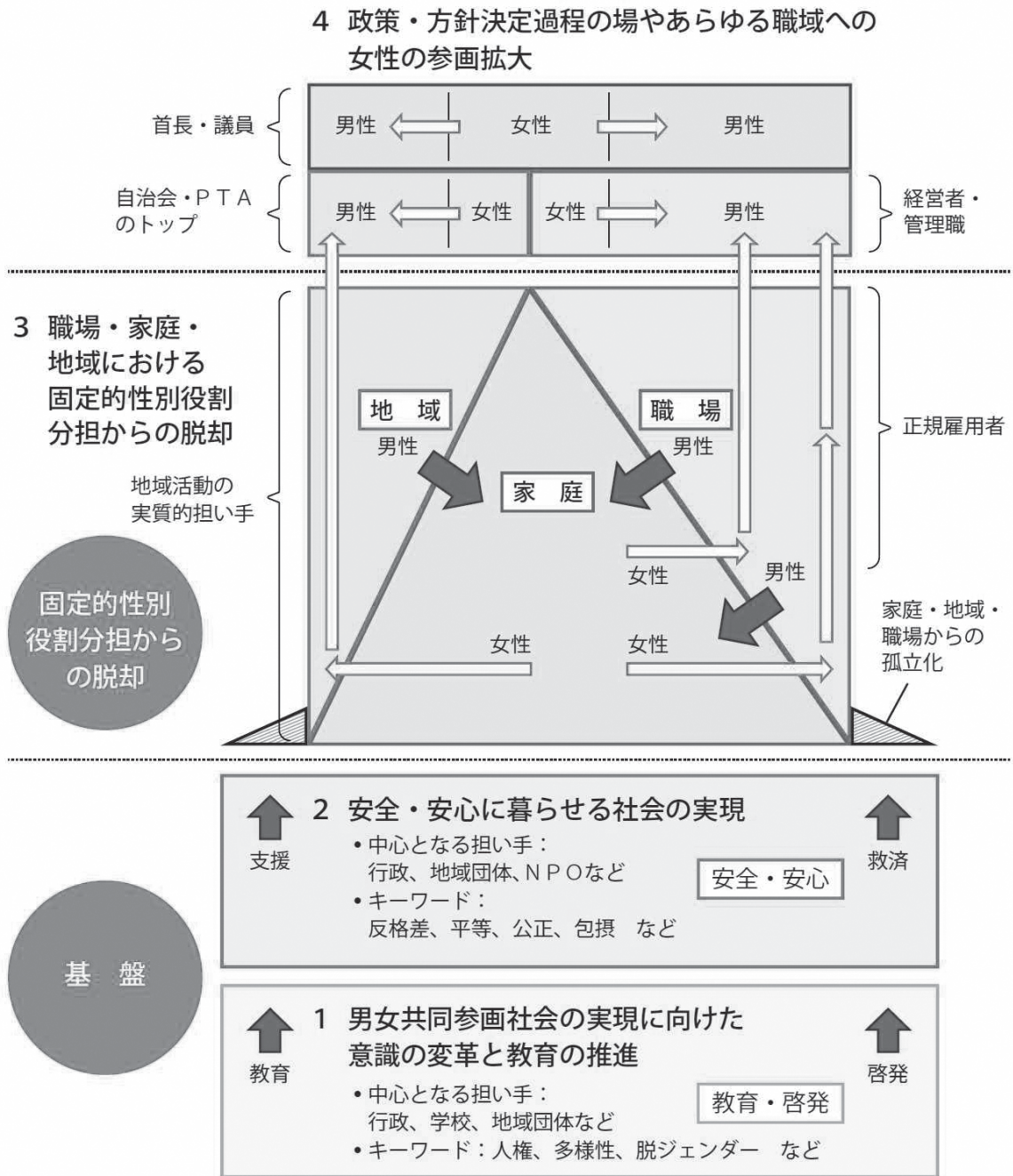


(3) 施策の体系図



※「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、4-1及び1-2の一部です。

(4) 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。

(5) 計画指標一覧

	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) 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
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	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%
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年度の実績値において目標値を上回ったため、目標値を変更

※2 令和3年度の調査結果により数値を追加

※3 令和4年度の実績値において目標値を上回ったため、目標値を変更(令和4年度の評価においては、旧目標値により評価)

3 第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4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4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	R4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	C
4 政策・方針決定の場やあらゆる職域への女性の参画拡大	
4-1 政策・方針決定過程における女性の参画拡大 ～企業活動の推進～	B
4-2 政策・方針決定過程における女性の参画拡大 ～地域活動・まちづくりの推進～	C

<評価結果の見方> 目標値以上: 目標値を達成、 A: 順調に進んでいる、
B: ある程度進んでいる、 C: 今後積極的な取組が必要、
—: 評価年度における実績値がないため、評価しなかったもの

<参考> 評価の算定方法

(1) 数値目標の場合

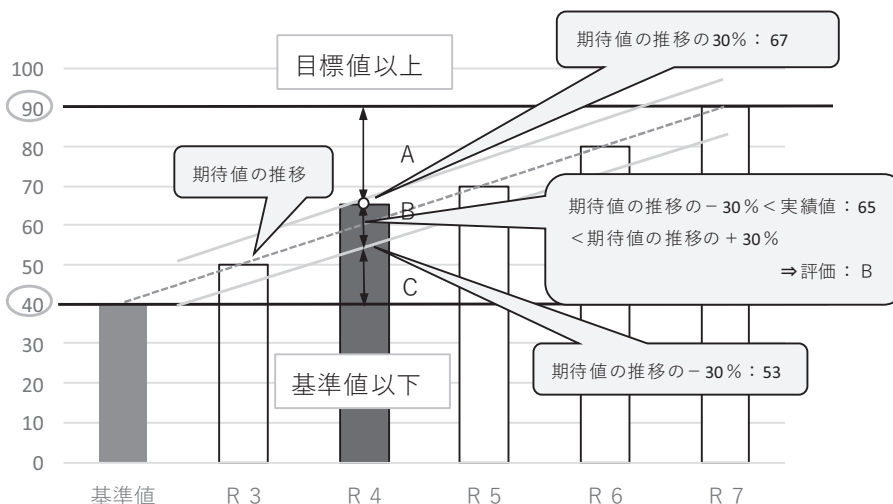
※静岡県の新ビジョンの評価基準を採用

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2年目(R4)

基準値：40、目標値：90、期待値：60(基準値+20)、実績値：65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
指標全体の
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1章 静岡県の計画と現況／第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4年度)の評価結果

目標とする指標	現状値 (基準値)	目標値	2022年度の主な取組実績・成果		
			実績値	左の男女別	評価
1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の変革と教育の推進					
1-1 男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進					
「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%	— (2021年度) 66.9%	— (全体) 73.1% 女性: 78.2%	—
<ul style="list-style-type: none"> 「静岡県男女共同参画センターあざれあ」において、男女共同参画に関する講座やイベント等の開催、ポータルサイト（ページビュー378,694件）や情報誌の発行（Webエポカ年4回、ねっとわあく年2回）等により、県民に対する広報・啓発を実施した。 「男女共同参画週間」及び「男女共同参画の日」において、市町や関係団体と連携して男女共同参画に関する広報・啓発を実施した。 県民だより2月号において、「性の多様性」について解説し、県民に対する広報・啓発を実施した。 市町男女共同参画計画策定等に関する支援アドバイザー派遣事業の活用により、未策定自治体は0となった。（以上全て、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%	— (2021年度) 78.3%	— (男性) 77.8% 女性: 78.6%	—
<ul style="list-style-type: none"> 小学校3・4年生、中学校1・2年生の保護者への家庭教育実態調査の実施により、子育てに対する男女の意識の差等を把握し、家庭教育ワークシートの「つながるシート」（学童期版、シニア世代版）を時代に沿った内容に改訂した。（社会教育課） 新任の校長や教頭を対象とした「管理職研修」（183名受講）や、初任者を対象とした「法定研修」（458名受講）において人権教育の講義を行うほか、学校の人権教育担当者に対する「人権教育担当者研修会」（657名受講）の実施により、教職員の男女共同参画に関する資質の向上を図った。（教育政策課） 就職を控えた学生に、職業活動と家庭の両立をイメージさせ、働き続ける意識を醸成するとともに、女性の活躍の場を広げることを目的とした、「働く女性のライフデザイン出前講座」を2大学で開催し、学生81名が参加した。県内企業（各校3社、計6社）で働く女性によるパネルディスカッション等を通じて、先輩女性との意見交換を実施した。（男女共同参画課） 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） 					
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) 2時間50分	(2025年度) 3時間30分	— (2021年度) 2時間50分	— (男性) 2時間50分 女性: 12時間05分	—
<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画をめぐる国際的な指標を収集し、「静岡県男女共同参画白書」により発信した。（男女共同参画課） 静岡県の新ビジョン後期アクションプランにおいて、各政策の柱に関連する主なSDGsの目標を明示しており、R4は計画策定初年度であることから、庁内における一層の浸透に加え、県民等への計画の周知を図った。（総合政策課） 					

第1章 静岡県の計画と現況／第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4年度)の評価結果

2022年度における評価	
現状・課題	今後の取組の進め方、方向性
<ul style="list-style-type: none"> 固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合は改善しているが、男女の不平等感や男性の家事・育児関連時間など実際の行動を表す他のデータでは、依然として大きな男女格差が見られるなど、行動変容に結びついていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画センターのポータルサイト「あざれあナビ」において、行政のほか、市民活動団体などへ広く情報提供を呼びかけ、男女共同参画にかかる情報を掲載する。男女共同参画に関する国の取組や国際的な情報、防災、性の多様性等各コンテンツページを充実させる。またSNSを活用し、若い世代をはじめ、より広い層に情報が届くよう発信する。 庁内各課と連携し、県公文書における性別欄の削除など、ジェンダー平等や性の多様性の観点から改善が必要な行政サービスの見直しに引き続き取り組んでいく。 男女共同参画センターあざれあの事業として、中学生向けの男女共同参画に係る出前講座を開催する等、若い世代向けの意識啓発を行う。(以上、全て男女共同参画課) 各学校、教職員に「人権教育の手引き」を配布するとともに、学校の管理職や人権教育担当をはじめとする教職員への人権に関する研修の実施を通じて、教職員や児童生徒が、社会的・文化的に作られた性別による無意識の思い込みを問い直し、一人一人の人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の一員となるよう、人権問題に関する学校関係者の関心と理解の深化に努めていく。(教育政策課)
<ul style="list-style-type: none"> 1-1と同様、男女の不平等感や性別にかかわらず個性と能力を発揮できる機会が確保されている実感に関するデータでは、依然として男女格差が見られるため、ジェンダーを取り巻く問題へのさらなる理解促進が必要である。 校長や教頭、人権教育担当者に対する講義・演習の内容は、今日的な人権課題を扱うとともに、職層や立場に応じたものを研究、作成する必要がある。 女性が出産・子育て期に離職することなく働き続けるためには「女性の仕事と家事・育児の二重負担」が大きな課題である。 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭教育実態調査の分析結果を基に、思春期版、未来の子育て版の「つながるシート」も改訂する。すべての保護者が安心して家庭教育に取り組めるよう、家庭教育支援員の養成と資質向上を図る研修会の開催、及びオンライン等を活用し、就業中でも参加しやすい形態による企業内家庭教育講座を実施する。また、市町の家庭教育支援チームの強化を図ることで、家庭教育支援の多様な取組を展開し、より多くの保護者に支援を届ける。(社会教育課) 「管理職研修」や初任者を対象とした「法定研修」において引き続き人権教育の講義を行うほか、学校の人権教育担当者に対する「人権教育担当者研修会」を行う。講義・演習の内容は、今日的な人権課題を扱うとともに、職層や立場に応じたものを研究、作成する。(教育政策課) 性別を問わず、次代を担う若者が、結婚や子育て、仕事等を含むライフプランを描くことができるよう、中学生から大学生までを対象に、授業やゼミにおいて、キャリアコンサルタントによる講義や企業の若手職員との意見交換等を通じ、ライフプランをイメージできるような講座を実施する。(こども未来課) ジェンダー平等や性の多様性についての理解を一層促進するため、県・市町職員に対する研修を実施する。(男女共同参画課)
<ul style="list-style-type: none"> 指標とした男性の家事・育児関連時間は、単年度の男女別データでも、本県の子育て世代の男性の家事・育児関連時間は女性の約4分の1以下と、大きな男女格差が見られる。目標値達成のため、格差解消に向けた積極的な取組が必要である。 家事・育児関連時間の国際比較を見ると、日本は国内での男女格差だけでなく、先進各国との格差も大きい。県レベルの取組においても、国際社会における日本の“ジェンダーギャップ”に関する現状を踏まえた対応が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 静岡県男女共同参画白書を活用した情報発信などにより、世界標準の有り様を様々な施策の中で話題に取り入れ、啓発を続けていく。(男女共同参画課) SDGsの重要性や、県の施策と関連付けることの意義を、庁内及び県民等に対して周知啓発を行い、一層の浸透・主流化を図る。(総合政策課)

第1章 静岡県の計画と現況／第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4年度)の評価結果

目標とする指標	現状値 (基準値)	目標値	実績値			評価	2022年度の主な取組実績・成果
			実績値	左の男女別			
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	(2022年度) 71.5%	-	-	C	<ul style="list-style-type: none"> ひとり親サポートセンター事業において、企業訪問を433件実施し、668件の求人開拓をした。就業につながる資格取得の講座受講費の一部を支給する自立支援教育訓練給付金、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) 経営者向けセミナーを開催し、ダイバーシティ経営がもたらす効果を周知するとともに、女性活躍をテーマに取り上げ、女性活躍を通じて男女ともに働きやすい職場環境づくりの必要性を周知した。テーマ別に3回開催し、計138人が参加した。(労働雇用政策課) SOGIに関する困りごとや悩みを抱える性的マイノリティ当事者の居場所づくりを目的として、アライ(理解者)を含めた交流会(いろいろなじい交流会)を県内各地で計5回開催した。当事者同士のつながりや支援者との結びつきをつくることにより、当事者等の孤立防止に寄与した。(男女共同参画課) あざれあ女性相談、あざれあ男性電話相談、ふじのくにLGBT電話相談を実施し、「生きにくさ」を抱え悩んでいる相談者に対し、相談者自身がより良い解決策を見出すことができるよう支援した。(男女共同参画課)
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%	-	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> 「女性に対する暴力をなくす運動期間」(11月12日～25日)において、市町や関係機関、民間企業と連携したパープルライトアップの実施、パープルリボンの着用等、計99団体と連携し啓発活動を実施した。(男女共同参画課) 高校生や大学生等のほか、養護教諭を対象とした、デートDVの知識や防止に向けての対処方法を学ぶ「デートDV防止出前セミナー」を実施した。学校14校、養護教諭向け1回実施し、計1,844人が受講した。(男女共同参画課) 女性からの相談に対応している相談員や一般県民を対象に性暴力被害及びリプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)理解促進のための支援者養成講座を開催し、170名が参加した。(くらし交通安全課・男女共同参画課共催) DV多言語相談ダイヤルを設置し、英語、ポルトガル語、フィリピン語など21言語への対応を可能にした。(こども家庭課) 人権に関する各講座において、DV加害者が過ちを繰り返さないために更生プログラム(カウンセリング)の重要性や、ハラスメントは人権侵害であり、無意識の思い込み・偏見を払拭することの必要性について講義した。(地域福祉課人権同和対策室)
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%	-	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> リプロダクティブ・ヘルス/ライツについての理解を深め、女性が性と体を含む自分の人生を自己決定する権利や主体的に生きることへの意識をもってもらうための啓発リーフレットを、県内の高校、大学、専門学校等の全1年生45,000人へ配布し、広報・啓発を行った。(男女共同参画課) 小中高等学校と連携し、男女問わず、妊娠・出産等の正しい情報や知識について考えたり、自分の意思を伝えるコミュニケーションスキル等を学ぶ、生涯を通じた健康づくりについての講座を県内各地で10回実施し、計1,044人が参加した。(こども家庭課)

第1章 静岡県の計画と現況／第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4年度)の評価結果

2022年度における評価	
現状・課題	今後の取組の進め方、方向性
<ul style="list-style-type: none"> きまって支給する賃金（正規非正規を含む。）の男女格差は、概ね横ばいの状況にあり、依然として大きい。女性の労働力率は、どの年齢階級においても上昇しているものの、正規雇用の比率が20代後半をピークに低下する「L字カーブ」を描いており、男性の割合が大きい正規社員と、女性の割合が大きい非正規社員の間に給与差がある。 4-1の指標のとおり女性の管理職割合が低いことや平均勤続年数の差異などが、賃金の男女格差に影響を及ぼしていることを念頭においた対応が必要である。 「静岡県パートナーシップ宣誓制度」が3月に開始したことを契機に、一層の性の多様性への理解促進に取り組む必要がある。 新型コロナウイルス感染症の長期化の影響等により、DVの相談件数も増加しており、更なる相談体制の充実も必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ひとり親サポートセンターにおいて、県「静岡県次世代育成支援企業（このとりカンパニー）」として認証された企業や厚生労働省「はたらく母子家庭・父子家庭応援企業」表彰企業、「子育てサポート企業（くるみんマーク）」認定企業（ハローワークの求人に表示）など、子育てに優しい働くひとり親を応援する企業への求人開拓を中心に行う。（こども家庭課） 中小企業の経営者の理解促進を図り、多様な人材活躍を促進する必要があることから、引き続き、経営者向けセミナーを開催し、県内の中小企業の取組事例を通じて経営者の理解促進を図る。また、多様な働き方の導入企業を支援するアドバイザー派遣を実施し、職場環境の整備に向けた働きかけを行う。（労働雇用政策課） 静岡県パートナーシップ宣誓制度の周知や性の多様性に対する理解促進のための啓発、研修を引き続き実施するとともに、宣誓者の生活上の困りごとの解消につなげるため、市町や事業所等と連携し、宣誓者が受けられるサービスの拡充等に取り組んでいく。（男女共同参画課） 性的指向や性自認を理由に孤立や困難を抱えやすい方を対象に、引き続き居場所づくりのための交流会（いろいろにじいろ交流会）を、開催する。特に、孤立しがちな若年層を中心に、当事者がありのままの自分であることができる場や仲間づくり支援を継続していく。（男女共同参画課） 悩みを抱える方が各相談窓口にアクセスできるよう、WEB媒体の活用や県と包括連携協定を締結している企業等と連携するなど、広報を強化していく。（男女共同参画課）
<ul style="list-style-type: none"> 数値は改善傾向にあり、DVは身体的暴力だけでなく精神的暴力等も含まれることについての認知が広がっていると考えられるが、男性の認知度が女性に比べて低く、男女差が見られる。 新型コロナウイルス感染症の長期化の影響等により、DVの相談件数も増加しており、更なる相談体制の充実も必要である。（再掲） 	<ul style="list-style-type: none"> 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。また、健康体育課と連携し、養護教諭指導リーダー研修において、性的マイノリティに関する講話を実施する。（男女共同参画課、健康体育課） 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していく。（こども家庭課） 人権週間や出前人権講座、研修会等の機会を通じて、企業、学校、県民に意識啓発を図るため、広報を行っていく。（地域福祉課人権同和对策室）
<ul style="list-style-type: none"> 用語の認知度は基準値を上回ったものの、認知度そのものは低い状況にある。リプロダクティブ・ヘルス／ライツへの理解は、主体的な人生の選択において必要不可欠であり、2-2に掲げたジェンダーに基づく暴力の根絶のためにも重要であることから、積極的な取組が必要である。 講座はこれまでは10代向けのものが中心であり、20代向けの啓発を進める必要がある。また、母親になりうる女性のみでなく父親になりうる男性に向けた健康づくりの啓発も課題である。 	<ul style="list-style-type: none"> 若い世代に向けて、デートDV防止セミナー等のあらゆる機会を活用し、リーフレットや啓発グッズ等により県内大学生や高校生等に周知・啓発する。（男女共同参画課） 学校と連携し性別に関わらず取組を進めるとともに、20代向けには企業等と連携した啓発方法の検討を進めていく。（こども家庭課）

第1章 静岡県の計画と現況／第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4年度)の評価結果

目標とする指標	現状値 (基準値)	目標値	2022年度の実績			2022年度の主な取組実績・成果
			実績値	左の男女別	評価	
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%	(2024年度) 13%	(2022年度) 21.8%	男性： 21.8% 女性： 92.2%	目標値以上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の家事・育児への主体的な参加を意識啓発し、職場と家庭の連携によるワーク・ライフ・バランスを推進するため、男性の家事・育児参加促進出前講座を6事業所・団体で実施し、計193名が参加した。また、家事シェアリングパンフレットを企業の研修等で活用してもらうため、県内企業や子育て団体17団体へ1,484部配布した。(男女共同参画課) ・ 男性の家事や育児への参画を促すために、子育て世代の夫婦を対象とした家事育児シェアハピ講座を2回開催し、46組82名が参加した。(こども未来課) ・ 働きやすい職場環境づくりに向け、「イクボス」の周知・浸透を図るため、研修会の開催を希望する県内企業等15社に希望の内容に応じた講師を派遣し、出前講座をオンラインで開催した。計255名が参加した。(こども未来課) ・ 経済団体等と連携し、子育てに優しい職場環境づくりに取り組む企業を「ふじのくに子育てに優しい企業」として49社の応募の中から10社を表彰し、被表彰企業の取組を紹介する啓発用冊子を、県内企業や全国の大学等に配布した。(こども未来課) ・ 柔軟な働き方ができる環境づくりを支援するため、製造等、現場を抱える業種を対象とした業種別のテレワーク導入事例を発信するセミナーを3回開催し、計92名が参加した。また、社内で養成するための人材養成講座も2コース実施し、計31名が参加した。(労働雇用政策課)
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%	(2022年度) 9.0%	—	C	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画の視点からの防災手引書を活用し、女性防災リーダー育成講座(裾野市共催)を実施した。延べ50名が参加し、29名の女性防災リーダーを育成した。新たに、市町行政職員及び自主防災組織役員を対象とした研修会を各地域局で開催し、計146名が参加した。また、自主防災組織とこれまで育成してきた女性防災リーダーとのマッチング(磐田市共催)を行い、3名がマッチングした。(男女共同参画課) ・ 「静岡県地域防災計画」を改訂し、自主防災組織の防災担当委員等役員の3割以上が女性となるよう、県及び市町から自主防災組織へ助言・支援していくことを明記した。(危機情報課) ・ 県の防災会議の委員について、学識経験者又は自主防災組織の委員を新たに指名するなどにより、令和3年度末では6.8%だった委員の女性割合を、令和4年度末では16.1%と向上させた。(危機政策課) ・ 指定地方公共機関等の女性委員の比率が高まるよう、「静岡県防災会議委員の任命に関する要綱」を改正した。また、市町や県消防協会と連携して、女性消防団員の確保や研修事業への協力を行った。(危機政策課・消防保安課)

第1章 静岡県の計画と現況／第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4年度)の評価結果

2022年度における評価	
現状・課題	今後の取組の進め方、方向性
<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休暇取得率は目標値を達成した。男性の育児参加が重要であるという考え方が年々浸透してきていることに伴い、企業の取り組みの進展や育休取得を前向きに考える男性が増えたためと考えられるが、男女間の取得率の差が依然として大きい状況にあり、積極的な取組が必要である。 ・ 1-1の指標のとおり、「男性は仕事、女性は家庭」といった、性別による固定的な役割分担意識にとらわれない男性の割合は高まっており、意識の上では理解が深まってきているものの、社会の制度・慣行には、依然として人々の固定的な性別役割分担意識やアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）を反映したものが見受けられる。 ・ 1-3の指標のとおり、男性の家事・育児関連時間は、女性の約4分の1以下と、大きな男女格差が見られる。女性の仕事と家事・育児の二重負担の解消に向け、男性の家事・育児参加に向けた取組が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 家事シェアリングパンフレットを企業の研修等で活用を推進していくほか、「男性の家事・育児参加促進出前講座」を開催し、学習機会の提供を進める。（男女共同参画課） ・ 「イクボス」の認知度が低い中小企業を対象にした「イクボス」の普及・育成講座等を実施していく。（こども未来課） ・ 静岡県次世代育成支援企業（このとりカンパニー）認証制度」の認知度向上に取り組み、仕事と子育ての両立を図る企業の裾野の拡大に取り組んでいく。（こども未来課） ・ テレワークや多様な働き方の導入を促進する経営者向けセミナーの開催や、テレワーク推進人材の養成講座、多様な働き方の導入企業を支援するアドバイザー派遣を実施する。また、テレワークの導入や「くるみん認定」の取得の促進に向けた県内企業への巡回訪問を行い、職場環境の整備に向けた働きかけを行う。（労働雇用政策課）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体として数値に進捗は見られなかったが、一方で市町別の数値を見ると、女性の割合が高い地域も見られることから、好事例を把握し、全県に広げていく必要がある。 ・ 女性に地域の防災活動に参画したいという気持ちはあっても、男性主体の自主防災組織に女性1人を入れていくことは難しいのが現状である。女性防災リーダー育成講座修了者が地域に根ざした活動をしていけるよう、支援していくことが求められている。また、女性防災リーダーが地域で活躍している具体的な事例を示すことで女性の参画を促していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性防災リーダーの育成、市町行政職員及び自主防災組織役員を対象とした研修会の開催、自主防災組織とこれまで育成してきた女性防災リーダーとのマッチングを行うとともに、男女共同参画の視点からの防災手引書の改訂を行う。研修等で事例紹介を行いつつ、様々な方面から、地域防災への女性参画の推進、地域防災力の強化を目指していく。（男女共同参画課） ・ 地域防災活動マニュアルや避難所運営マニュアルを活用し、男女共同参画の視点からの防災について周知啓発を行っていく。また、自主防災組織を対象とした調査結果を集計・分析し、女性役員の増加に向けたアドバイスを提供していく。（危機情報課） ・ 指定地方行政機関などに対し、女性委員の比率を高めるよう協力を依頼していく。また、市町や県消防協会と連携して、引き続き女性消防団員の確保や研修事業への協力を行っていく。（危機政策課・消防保安課）

第1章 静岡県の計画と現況／第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4年度)の評価結果

目標とする指標	現状値 (基準値)	目標値	2022年度の主な取組実績・成果			
			実績値	左の男女別	評価	
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%	(2022年度) 係長25.7% 課長14.9% 部長11.9%	—	B	<ul style="list-style-type: none"> 女性の管理職登用や働きやすい職場づくりには、経営者のコミットメントが重要であることから、令和3年度に取りまとめた、「女性活躍加速化に向けた行動宣言」に賛同した経営者等53名によるリーダー・ミーティングを開催するとともに、「女性活躍加速化に向けた行動宣言賛同企業リーダーによる取組事例集」を作成し、リーダーによる女性活躍推進の想いや事例について情報発信した。(男女共同参画課) ネットワークの構築、女性の自主的・継続的な活動意欲や社会的機運の醸成、男性の女性活躍への理解促進を目的とした「ふじのくにさくや姫サミット」を開催し、87名が参加した。(男女共同参画課) 女性活躍推進について理解を深めるための女性役職者育成セミナー(女性役職候補者向け4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184名が参加した。(労働雇用政策課) 働き方改革やダイバーシティ経営に取り組み、女性活躍を推進している県内の中小企業の事例をホームページに掲載した。(労働雇用政策課) 農山漁村の女性リーダーとして、「農山漁村ときめき女性」を新規に7名認定するとともに、その活動を支援した。(農業ビジネス課、水産振興課、林業振興課)
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%	(2022年度) 2.4%	—	C	<ul style="list-style-type: none"> 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(3回、修了生18人)。また、男女が共に取り組む多様な地域活動を取り上げた活動情報誌を発行し、意識啓発を行った。(地域振興課) 男女共同参画団体の課題を共有し、地域活動の活性化を図るための意見交換会、ネットワークづくりの機会を提供するため、男女共同参画団体交流会を開催し、37団体が参加した。また、「あざれあメッセ2022」を開催し、団体等による活動紹介、男女共同参画講演会、団体間等の交流事業を実施した。(男女共同参画課) 男女共同参画の視点からの防災手引書を活用し、女性防災リーダー育成講座(裾野市共催)を実施した。延べ50名が参加し、29名の女性防災リーダーを育成した。新たに、市町行政職員及び自主防災組織役員を対象とした研修会を各地域局で開催し、計146名が参加した。また、自主防災組織とこれまで育成してきた女性防災リーダーとのマッチング(磐田市共催)を行い、3名がマッチングした。(再掲)(男女共同参画課)

第1章 静岡県の計画と現況／第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和4年度)の評価結果

2022年度における評価	
現状・課題	今後の取組の進め方、方向性
<ul style="list-style-type: none"> 事業所の管理職に占める女性の割合は全体的に数値が伸びているものの、まだまだ数値自体が低い状況にあり、継続的な取組が必要である。 本県においては、管理的職業従事者に占める女性の割合は、全国的に見て非常に低位（39位：R2国勢調査）であり、女性登用が進んでいない。また、結婚・出産などのライフイベントで離職する女性が少なくない現状がある。女性が働きやすい環境づくりや女性の管理職登用には、経営者の意識改革や率先した行動が重要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍に取り組む経営者等のネットワークの構築とリーダーの率先した行動の拡大を目的に「女性活躍加速化フォーラム」を開催する。（男女共同参画課） 雇用の場における女性自身の意識や能力の向上を図るとともに、女性の人材育成と役職者への積極的登用を促すため、女性自身や上司・経営者向けセミナーを開催する。また、県内の中小企業の取組事例を通じて経営者の理解促進を図る。（労働雇用政策課） 県内各地で活躍するときめき女性に関する情報を積極的に発信し、ときめき女性の活動を促進するとともに、農山漁村で活躍する女性（特に若年層）の掘り起こしを行い、認定者数を増やす。また、ときめき女性の活動支援やときめき女性を対象としたリーダーとしての資質向上のための研修会などを開催し、方針決定過程に参画することができるリーダーを育成する。（農業ビジネス課、水産振興課、林業振興課）
<ul style="list-style-type: none"> 基準値から増加したものの、極めて低い水準にある。自治会をはじめとする地域に根ざした組織・団体に女性が参画できるよう、市町と問題意識を共有し、地域の実情を踏まえたより実践的な取組が必要である。 女性に地域の防災活動に参画したいという気持ちはあっても、男性主体の自主防災組織に女性1人で入っていくことは難しいのが現状である。女性防災リーダー育成講座修了者が地域に根ざした活動をしていけるよう、支援していくことが求められている。また、女性防災リーダーが地域で活躍している具体的な事例を示すことで女性の参画を促していく必要がある。（再掲） 	<ul style="list-style-type: none"> 地域課題の解決に向けて、住民自らの主体的な取組を促進し、地域コミュニティを活性化するため、県コミュニティづくり推進協議会を通じて、地域活動を牽引するリーダー等を養成するとともに県内各地の地域活動等を幅広く情報提供する。（地域振興課） 県内各地域の女性団体が行う地域の現状や課題を踏まえた実践活動の支援、団体交流会、あざれあメッセ等、団体間の情報交換、ネットワークづくりの機会を提供できるような取組を実施していく。（男女共同参画課） 女性防災リーダーの育成等を行い、様々な方面から、地域防災への女性参画の推進、地域防災力の強化を目指していく。（再掲）（男女共同参画課） 地域防災活動マニュアルや避難所運営マニュアルを活用し、男女共同参画の視点からの防災について周知啓発を行っていく。また、自主防災組織を対象とした調査結果を集計・分析し、女性役員の増加に向けたアドバイスを提供していく。（再掲）（危機情報課）