

## 第 3 次静岡県男女共同参画基本計画（令和 5 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 5 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	R 5 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	C
1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実	B
1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調	C
2 安全・安心に暮らせる社会の実現	
2-1 生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備	B
2-2 ジェンダーに基づく暴力の根絶	目標値以上
2-3 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った健康保持・増進	基準値以下
3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却	
3-1 職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現	A
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、  
－：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】
<b>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</b>						
1-1	「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合	(2019年度) 59.1%	(2025年度) 80%※1	(2024年度) 60.7%	全体：69.8% 女性：79.0%	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
1-2	「ジェンダー」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	(2019年度) 59.4%	(2025年度) 90%※1	(2024年度) 80.6%	男性：79.4% 女性：82.1%	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
1-3	男性の育児・家事関連時間	(2021年度) 2時間50分※2	(2025年度) 3時間30分※2	(2024年度) 3時間1分	男性： 3時間1分 女性： 11時間10分	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
<b>2 安全・安心に暮らせる社会の実現</b>						
2-1	きまって支給する現金給与額（男女格差：/男性を100とした場合）	(2019年度) 69.8%	継続的に 格差縮小	(2023年度) 73.0%	—	賃金構造基本統計調査 (厚生労働省) 【経済産業部労働雇用政策課】
2-2	精神的な暴力をDVとして認識している人の割合（夫婦やパートナー間で「他の異性と会話を許さない」という行為をされた場合に暴力として認識している人の割合）	(2019年度) 76.5%	(2025年度) 80%	(2024年度) 81.1%	男性：78.8% 女性：83.5%	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
2-3	「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	(2009年度) 12.4%	(2025年度) 30%	(2024年度) 11.0%	男性：12.5% 女性：9.4%	静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査 【くらし・環境部男女共同参画課】
<b>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</b>						
3-1	男性の育児休業の取得率	(2019年度) 6.5%	(2025年度) 30%※3	(2023年度) 27.8%	男性：27.8% 女性：88.0%	静岡県雇用管理状況調査 【健康福祉部こども未来課】
3-2	市町の防災会議に占める女性割合	(2020年度) 8.7%	(2025年度) 10%	(2023年度) 8.9%	市：9.5% 町：7.1%	地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査(内閣府) 【くらし・環境部男女共同参画課】
<b>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</b>						
4-1	事業所の管理職に占める女性の割合（係長、課長、部長、それぞれの相当職）	(2019年度) 係長 24.9% 課長 12.9% 部長 9.8%	(2025年度) 係長 30.0% 課長 18.0% 部長 12.0%	(2023年度) 係長22.3% 課長16.4% 部長13.8%	—	静岡県雇用管理状況調査 【経済産業部労働雇用政策課】
4-2	自治会長に占める女性割合	(2020年度) 1.9%	(2025年度) 6%	(2023年度) 2.4%	—	地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査(内閣府) 【くらし・環境部男女共同参画課】

※1 令和3年に当初の目標値を上回ったため、目標値を変更

※2 令和3年の調査結果により数値を追加

※3 令和4年に当初の目標値を上回ったため、目標値を変更

<参考>評価の算定方法

(1) 数値目標の場合

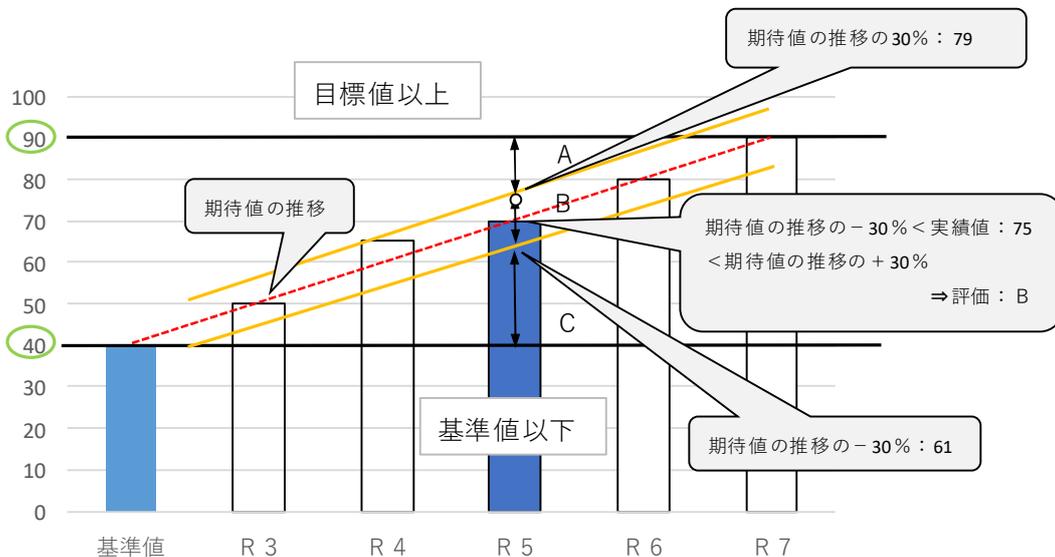
※静岡県の新ビジョンの評価基準を採用

区分	判断基準
目標値以上	「実績値」が「目標値」以上のもの
A	「実績値」が「期待値」の推移の+30%超え～「目標値」未満のもの
B	「実績値」が「期待値」の推移の±30%の範囲のもの
C	「実績値」が「期待値」の推移の-30%未満～「基準値」超えのもの
基準値以下	「実績値」が「基準値」以下のもの
—	統計値等発表前、当該年度に調査なし等

※計画最終年度（2025年度）に目標を達成するものとして、基準値から目標値に向けて均等に推移した場合における各年の数値を「期待値」とする。

(例) 計画期間3年目（R5）

基準値：40、目標値：90、期待値：70（基準値+30）、実績値：75の場合



(2) 「継続的に増加」という数値目標の場合

※第2次静岡県男女共同参画基本計画の評価基準を採用

評価区分	評価の内容
A	実績値が基準値以上であり、かつ継続的に増加している
B	実績値が基準値以上であり、かつ前年度数値以上である
C	実績値が基準値を下回っている。または実績値が前年度数値を下回っている
—	達成状況が把握できない（評価に必要な実績値が得られないなど）

(3) 複数の数値目標を掲げている場合

※静岡県の新ビジョンの評価基準を採用

それぞれの数値目標に対応する実績値の評価区分を点数化し、その平均により指標全体の評価を決定する。

<評価区分の点数化>

評価区分	点数
目標値以上	5点
A	4点
B	3点
C	2点
基準値以下	1点

平均により  
目標全体の  
評価を決定



<指標全体の評価基準>

評価区分	平均点
目標値以上	5.0点
A	4.0点以上5.0点未満
B	3.0点以上4.0点未満
C	1.0点超え3.0点未満
基準値以下	1.0点