

<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	2023年度における評価			R5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	指標 所管課
			実績値	左の男女別	評価				
<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>									
<b>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</b>									
「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) 60.7%	全体： 69.8% 女性： 79.0%	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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356,994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。（男女共同参画課）</li> <li>「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。（男女共同参画課）</li> <li>「人権啓発指導者養成講座」（376人聴講）において、「男女共同参画・ジェンダー平等と人権」と題して、性別に関する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。また、アーカイブ配信による開催としたことにより、前年度より多い県民の参加があり、人権意識の高揚が図れた。（地域福祉課人権同和対策室）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、年齢別に見ると10～20代は高い水準にあり、全体としては基準値は上回ったものの、6割程度にとどまっており、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も、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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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とる情報を掲載する。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。（男女共同参画課）</li> <li>庁内各課及び市町と連携し、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や広報等の見直しに取り組んでいく。（男女共同参画課）</li> <li>男女共同参画の推進状況や県民意識等を把握・検証するため、男女共同参画に関する調査を実施する。（男女共同参画課）</li> <li>多様化する人権問題に対応し、かつ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していく。（地域福祉課人権同和対策室）</li> </ul>	男女共同参画課
<b>1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実</b>									
「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%	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、将来の様々なライフイベントに柔軟に対応するための知識や情報を総合的に学ぶ、学校への出前講座（15回、1,278人受講）を実施した。（こども未来課）</li> <li>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、男女が働きやすい環境整備に努めた。令和5年度の男性の育児休業の取得率は25.7%で、令和4年度と比較して12.9ポイント増加した。（教育総務課）</li> <li>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を開催（関連講座8講座、1,373人受講）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）</li> <li>静岡県版父子手帳「さんきゅうパパになろう！シェアワセBOOK」を、各市町の母子保健窓口等の協力のもと、母子手帳とあわせて配布し、男性の家事育児参画促進や育児休業の取得促進を図った。（こども未来課）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>用語の認知度は高まっているものの、男女の不平等感や性別にかかわらず個性と能力を發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、男女ともに低い水準となっており、ジェンダーを取り巻く問題への更なる理解促進が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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するため、引き続き、学校への出前講座を実施する。（こども未来課）</li> <li>誰もが働きやすい職場環境になるよう、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を行うとともに、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）</li> <li>企業、学校等への啓発を図っていくため、講座の利用について働きかけを継続していく。（地域福祉課人権同和対策室）</li> <li>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。会場での開催を主とし、市町同士が情報交換を行える機会を増やしていく。（男女共同参画課）</li> </ul>	男女共同参画課
<b>1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調</b>									
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	(2024年度) 3時間1分	男性： 3時間1分 女性： 11時間10分	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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の目標を明示することにより、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。（総合政策課）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指標とした男性の家事・育児関連時間は、わずかに増加したものの、依然として女性の約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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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広く周知啓発を行い、一層の浸透・主流化を図る。（総合政策課）</li> </ul>	男女共同参画課

<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	2023年度における評価			R5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	指標 所管課
			実績値	左の男女別	評価				
<b>2 安全・安心に暮らせる社会の実現</b>									
<b>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>									
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%	-	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>ひとり親サポートセンター事業において、企業訪問を228件実施し、460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(57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(220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。また、ひとり親サポートセンターにおいて資格取得・職業訓練について615件の相談に対応した。(こども家庭課)</li> <li>経営者向けセミナーを開催し、女性を含む多様な人材の活躍をテーマに取り上げ、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、合計140人が参加した。(労働雇用政策課)</li> <li>静岡県パートナーシップ宣誓制度の開始を契機に、性の多様性について一層理解を深めるため、医療・福祉関係者を対象に「性の多様性を考える講座」(延べ144人受講)を開催した。また、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た、「いろいろなじい交流会」を県内支援団体及び自治体と連携し、県内各地で計5回開催した。(男女共同参画課)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、正規雇用者の比率が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。</li> <li>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。</li> <li>「静岡県パートナーシップ宣誓制度」について、県営住宅への入居など、宣誓者に対する行政サービスの提供は進んでいるものの、民間企業の理解は十分とは言えない状況である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営者向けセミナーを引き続き開催し、県内の中小企業等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)</li> <li>生活・経済面での不安定な状況が顕在化した非正規雇用シングル女性等を対象として、生活設計を支援する講座を実施する。(男女共同参画課)</li> <li>性的マイノリティ当事者の生きづらさを解消するため、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)</li> </ul>	労働雇用政策課
<b>2-2 ジェンダーに基づく暴力の根絶</b>									
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%	目標値以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>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7校で実施し、計1,394人が受講した。(男女共同参画課)</li> <li>「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75団体と連携し啓発活動を実施した。(男女共同参画課)</li> <li>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)</li> <li>静岡県性暴力被害者支援センターSORAの運営において、相談・支援体制を強化するため、コーディネーターを新たに配置したほか、協力医療機関を拡充した。(くらし交通安全課)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>数値はわずかではあるが目標値を達成することができた。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。</li> <li>女性相談の件数が年々増加する中、悩みを抱えるより多くの方が各相談窓口にアクセスできるよう、新たな相談体制の整備が必要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>あざれあ女性相談の相談件数が年々増加していることから、より多くの方が相談できるように、チャットにより相談できる「しずおか女性相談チャット」を新たに開設する。(男女共同参画課)</li> <li>関係機関と連携・協力を図り、引き続き性犯罪・性暴力被害の潜在化防止や被害者の心身の健康回復を支援していく。(くらし交通安全課)</li> </ul>	男女共同参画課
<b>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</b>									
「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%	基準値以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、啓発リーフレットを静岡県地域女性団体連絡協議会と協働で作成した。また、会員団体等と連携しながら、県内にリプロダクティブ・ヘルス/ライツを普及・啓発する活動を展開した。(男女共同参画課)</li> <li>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14回実施し、計824人が参加した。また、思春期健康相談室事業において、延べ3,528件の性や健康に関する悩み相談に対応した。(こども家庭課)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>用語の認知度は基準値及び前回数値を下回り、依然として低い状況にある。年代別の結果を見ると、10代は40%と高いものの、20代以上は目標値を大きく下回っている。</li> <li>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。</li> <li>月経、月経前症候群、更年期症状などの女性特有の健康課題について、企業等の組織に対し、理解を促進することが重要である。</li> <li>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重要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、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。(男女共同参画課)</li> <li>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)</li> <li>10代向けの啓発については、引き続き、学校と連携して性別にかかわらず啓発を継続するとともに、地域の実情に応じて学校関係者と地域保健従事者等の連絡会を開催する。また、20代に向けた啓発方法として、職域との連携を検討するほか、プレコンセプションケアについての啓発リーフレットを作成する。(こども家庭課)</li> </ul>	男女共同参画課

<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	2023年度における評価			R5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	指標 所管課
			実績値	左の男女別	評価				
<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>									
<b>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</b>									
男性の育児休業の取得率	(2019年度) 6.5%	(2025年度) 30%	(2023年度) 27.8%	男性： 27.8% 女性： 88.0%	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟な働き方ができる環境づくりを支援するため、製造業等、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、合計136人が参加したほか、社内でテレワークを推進する人材を養成するための講座を3回2コース実施した。</li> <li>また、テレワーク未導入、「くるみん認定」未取得の企業に対し、専門家等による巡回訪問支援（テレワーク：100社、くるみん認定：40社）を行うとともに、導入事例の情報発信を行った。（労働雇用政策課）</li> <li>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、県内企業の経営者・管理職・総務担当者・部下を持つ者を対象に、テーマ別に3回に分けてオンライン講座を開催し計40名が受講した。</li> <li>また、静岡県次世代育成支援企業（このとりカンパニー）として、48社を認証した。（こども未来課）</li> <li>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、家事シェアリングパンフレットを活用した男性の家事・育児参加促進出前講座を3事業所で実施し、計56名が参加した。（男女共同参画課）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性の育児休業の取得率は引き続き増加傾向にあり、企業の取組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。一方で、男女間の取得率や取得期間の差が依然として大きい状況にあり、更なる取組が必要である。</li> <li>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6割程度にとどまっており、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）を反映したのが見受けられる。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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引き続き実施する。また、テレワークの導入やくるみん認定等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）</li> <li>イクボス養成や子育てに優しい職場環境整備が、企業の人材確保・定着戦略に有効であることなど、企業にメリットが伝わるよう講座内容を工夫して実施していく。（こども未来課）</li> <li>静岡県次世代育成支援企業（このとりカンパニー）の認証制度の認知度向上と認証企業数の増加を図るため、県内企業等へ向けて広報を実施する。（こども未来課）</li> <li>企業において「男性の家事・育児参加促進出前講座」を県内3か所程度で開催し、学習機会の提供を進める。（男女共同参画課）</li> </ul>	こども未来課
<b>3-2 地域と家庭の連携による男女共同参画の推進</b>									
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%	-	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>県防災会議においては、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、令和4年度末では16.1%だったところ、令和5年度末では18.0%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）</li> <li>市町行政職員及び自主防災組織役員を対象とした「災害対応力を強化する男女共同参画の視点」研修を各地域局で開催し、計112名が参加した。また、女性防災リーダー育成講座（川根本町共催）を実施し、延べ53名が参加、33名の女性防災リーダーを育成した。女性防災リーダー育成講座を共催した川根本町では、講座をきっかけに女性防災グループが結成された。（男女共同参画課）</li> <li>ふじのくに防災ネットワーク会議と連携し、地域防災に必要男女共同参画の視点が必要なのか、多様な視点を取り入れた地域防災とは具体的にどのようなものか等について、分かりやすく解説し、啓発に活用するための「男女共同参画の視点からみんなが共に支え助け合う防災ブック」を作成した。（男女共同参画課）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性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、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。</li> <li>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人で行っていきは難しいのが現状である。女性リーダーや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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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る。（危機政策課・消防保安課）</li> <li>女性防災リーダーの育成を行うとともに、令和5年度に作成した防災ブックを活用し、自主防災組織を中心に、男女共同参画の視点を取り入れた地域防災の浸透を図っていく。引き続き、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）</li> </ul>	男女共同参画課

<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	2023年度における評価			R5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	指標 所管課
			実績値	左の男女別	評価				
<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>									
<b>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>									
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%	(2023年度) 係長22.3% 課長16.4% 部長13.8%	-	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、女性活躍に取り組む経営者等のネットワークの構築と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」を開催し、経営者等109名が参加した。また、「ふじのくにさくや姫交流会」を開催し、働く女性の女性の自主的・継続的な活動意欲の推進や社会的機運の醸成、企業等で働く女性のネットワークづくりを図った。(男女共同参画課)</li> <li>働く女性の意欲・能力アップや企業の組織マネジメント力、人材育成力の向上を図るため、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277人が参加した。(労働雇用政策課)</li> <li>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42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20社を支援した。(労働雇用政策課)</li> <li>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8名認定するとともに、研修会の実施や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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所の管理職に占める女性の割合は役職ごとの割合に差はあるものの、全体として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。</li> <li>結婚・出産等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ため、月経、月経前症候群、更年期症状などの女性特有の健康課題について、企業等の組織に対し、理解を促進し、女性の就業継続を可能とすることが重要である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。また、「ふじのくにさくや姫交流会」を開催し、働く女性の女性の自主的・継続的な活動意欲の推進や社会的機運の醸成、企業等で働く女性のネットワークづくりを図る。(男女共同参画課)</li> <li>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)</li> <li>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。(労働雇用政策課)</li> <li>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。(労働雇用政策課)</li> <li>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)</li> </ul>	労働雇用政策課
<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～</b>									
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%	-	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域のリーダー養成講座(3回、73人受講)により、年齢や性別にかかわらず地域コミュニティ活動に参加することの重要性について理解を促進した。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)</li> <li>「あざれあメッセ2023」を開催し、団体等による活動紹介、あざれあ開館30周年記念講演会、団体間等の交流事業を実施した。また、男女共同参画団体交流会では、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やネットワークづくりの促進を行った。(男女共同参画課)</li> <li>しずおか男女共同参画推進会議の専門部会において、「男女共同参画の視点からの防災の現状と課題」をテーマとした講演会を実施するとともに、意見交換により、防災意識を深めた。(男女共同参画課)</li> <li>改訂した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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基準値から増加したものの、極めて低い水準にあるため、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。</li> <li>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。女性リーダーや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。(再掲)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域課題の解決に向けて、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、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)</li> <li>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)</li> <li>しずおか男女共同参画推進会議等と連携し、行動変容に結びつく意識改革を進めるため、アンコンシャス・バイアスをテーマとしたセミナーや意見交換を行うなど、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を進める。(男女共同参画課)</li> <li>自主防災組織向けマニュアルや令和6年2月に改訂した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、自主防災組織実態調査結果を集計・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)</li> </ul>	男女共同参画課