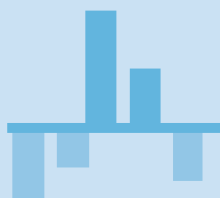
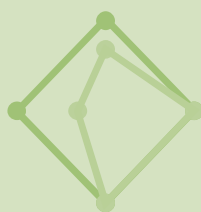


計画期間：令和3年度～令和7年度

# 第3次 静岡県男女共同参画基本計画



ダイジェスト版



5 ジェンダー平等を  
実現しよう



令和3年2月

静岡県



## 目指す姿

### 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」

自らの意思で選択できること

男女共同参画やジェンダー平等の意識が定着し、性別に関わりなく、多様な生き方やライフスタイルを選択できる社会

安心して暮らせること

誰もがお互いの人権を尊重し、健康で、安心して生活できる社会

働き続けられること

誰もが子育てや介護をしながら働き続けられ、地域社会においても活躍できる社会

個性を生かし、能力を発揮できること

性別に関わりなく、あらゆる分野で自分の個性や能力を発揮でき、その成果を認め合うことができる社会

### ジェンダー（Gender）

生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）ではなく、社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」のような男性、女性の別をジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）と呼びます。それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

## 施策体系

### 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

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

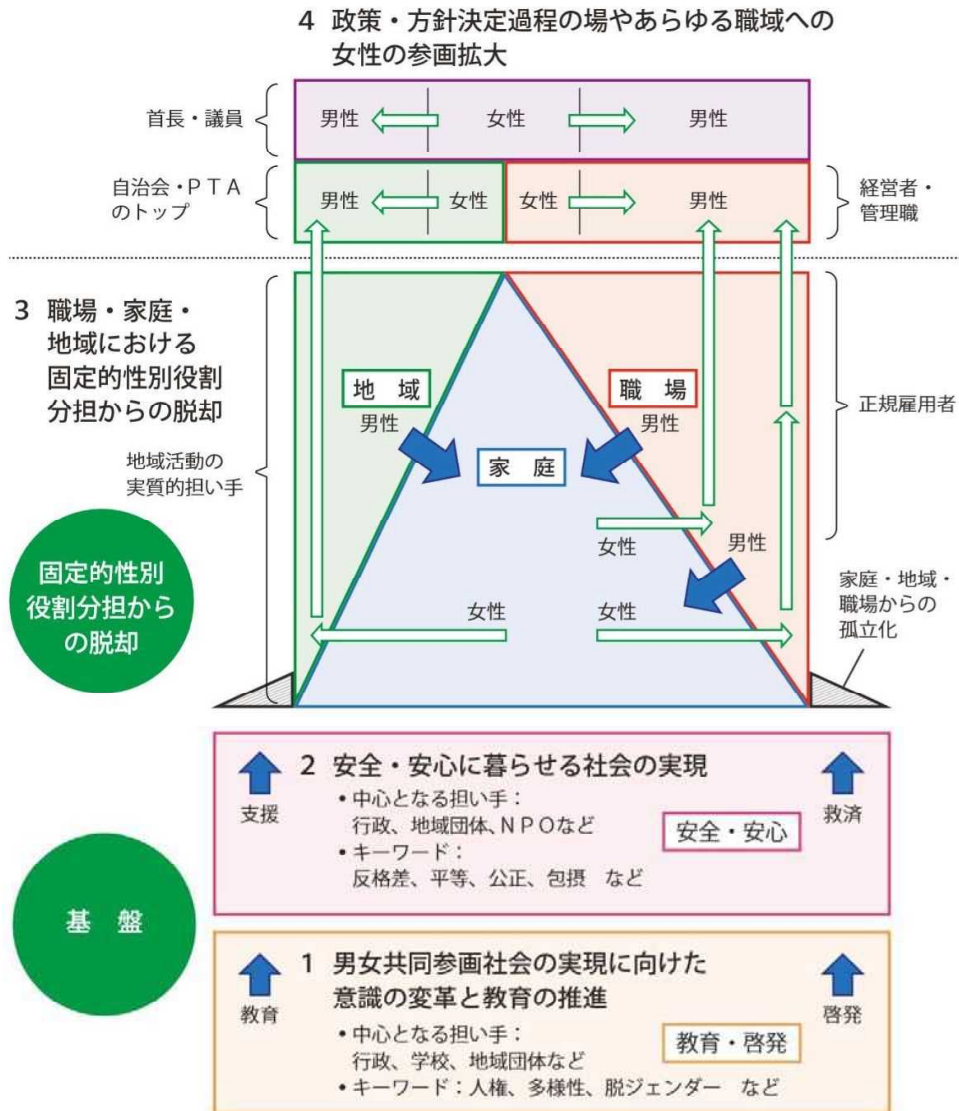
3-2 地域と家庭の連携による男女共同参画の推進

### 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～

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～

## 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。

## 施策の柱と具体的施策

### 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

#### 施策の方向

- ① 社会制度や慣行の見直しの推進
- ② 広報・啓発活動の展開
- ③ 男女共同参画に関する調査等

#### 1-2

男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実

#### 施策の方向

- 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
- 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
- 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)
- 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

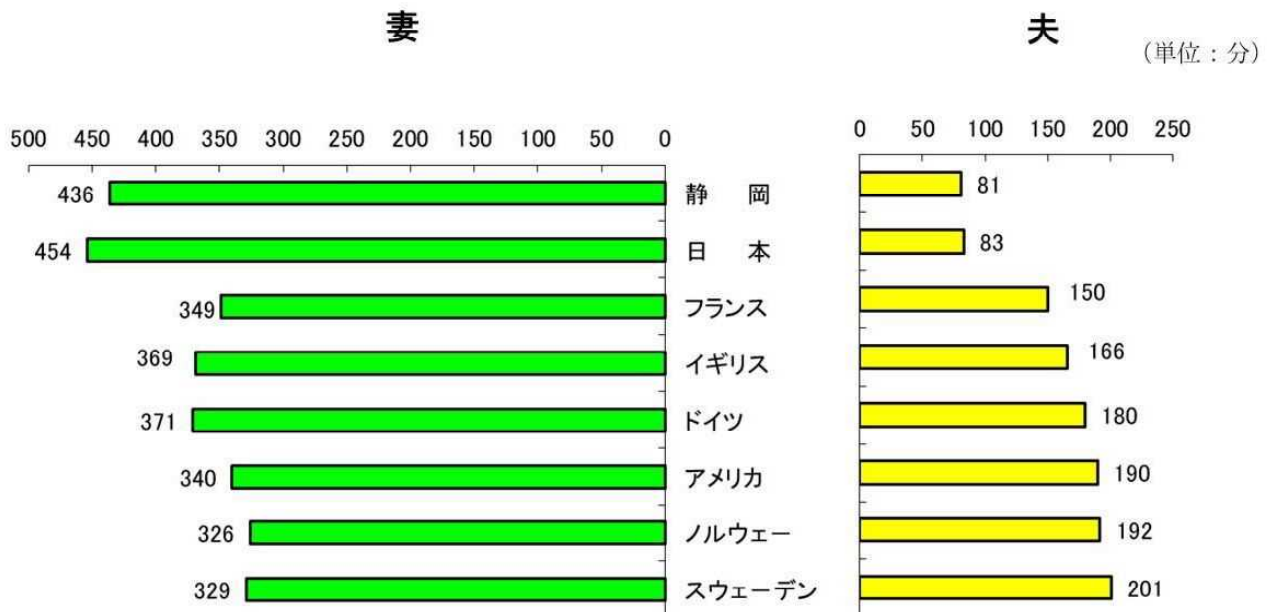
#### 1-3

男女共同参画社会に関する国際的協調

#### 施策の方向

- ① SDGsの推進

### ●6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日あたりの家事・育児時間(国際比較)(県・全国)



出典:「男性の家事・育児参画コンセプトポスター」(内閣府)を元に作成

※日本の家事・育児時間は、各国に比べ女性は長く、男性は短い傾向にあります。

◇特に男性の意識改革が必要とされています

## 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

#### 施策の方向

- ① 経済的基盤が脆弱なひとり親家庭等への支援の充実
- 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
- ③ 高齢者、障害のある人、外国人等への支援

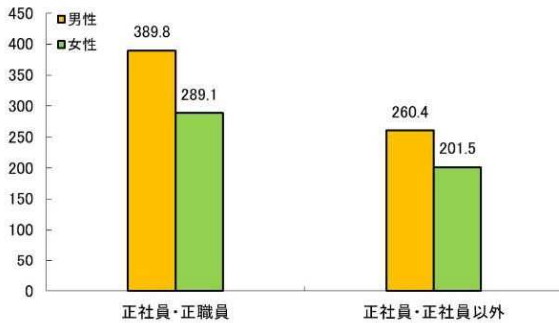
### 2-2

ジェンダーに基づく暴力の根絶

#### 施策の方向

- 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
- ② 暴力を根絶するための総合的な推進体制整備
- ③ 被害者を支援するための体制整備

### ●雇用形態、性別による賃金格差(全国) (10人以上の事業所におけるきまって支給する現金給与額)

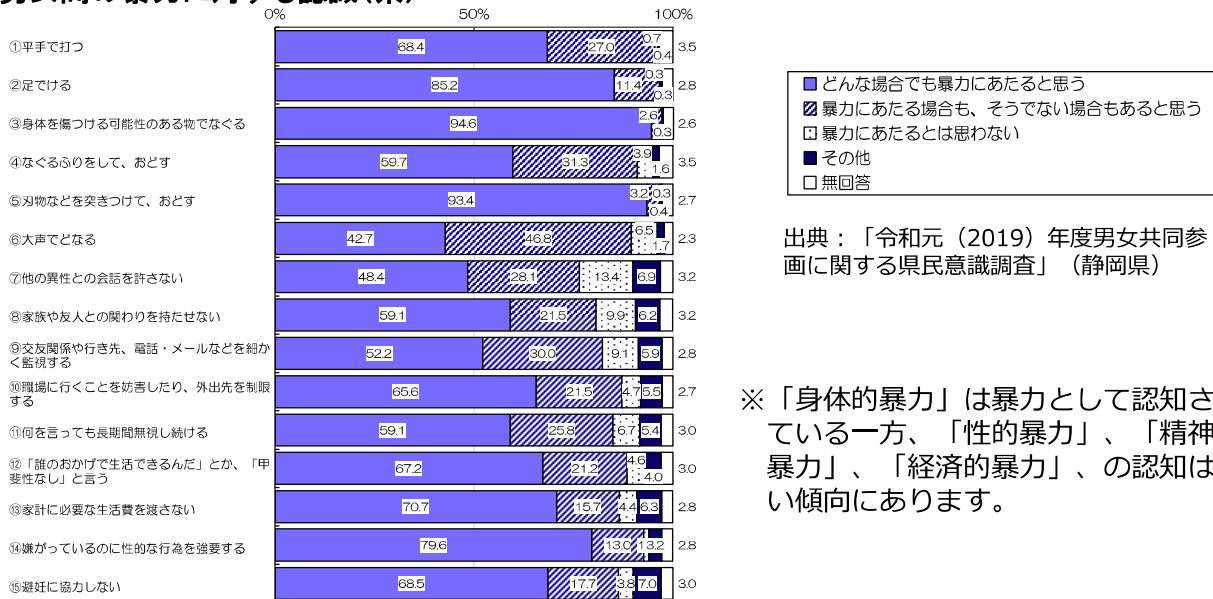


※男女間や雇用形態により賃金格差があり、特に男性の「正社員・正職員」と女性の「正社員・正職員以外の間では大きな開きがあります。

出典：「令和元（2019）年度 賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

◇女性への負担の集中や、困難の深刻化を防ぐ配慮が必要です

### ●男女間の暴力に対する認識(県)



出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

※「身体的暴力」は暴力として認知されている一方、「性的暴力」、「精神的暴力」、「経済的暴力」、の認知は低い傾向にあります。

◇ジェンダーに基づく暴力を根絶するためには、人権の尊重の教育やDV等の認知に加え、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の考えの理解が必要です

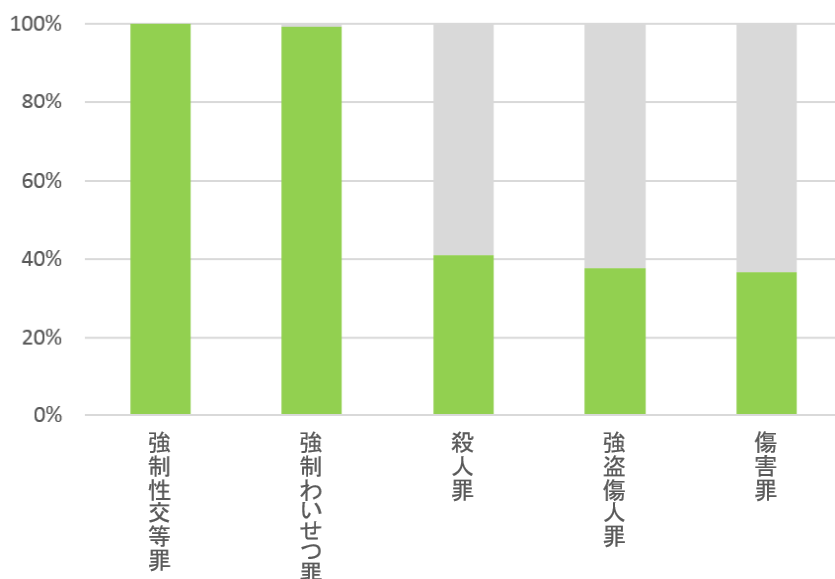
## 2-3

### 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

#### 施策の方向

- ① 女性の性と生殖に関する自己決定権の支援
- ② 健康をおびやかす問題についての対策の推進

#### ●特定罪種(抜粋)別死傷者数と女性割合(平成30(2018)年)(全国)



※性犯罪の被害者のほとんどは女性です。

出典：「令和2(2020)年度版犯罪被害者白書」(警察庁)を元に作成

◇誰もが身体的にも社会的にも自身の意思が尊重され、自らの意思で選択し、自分らしく生きる権利があります

#### 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)

リプロダクティブ・ヘルスとは、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的に本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることです。

リプロダクティブ・ライツは、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことです。(公益財団法人ジョイセフHPから引用)

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの課題は、「いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由」、「安全で満足のいく性生活」、「安全な妊娠・出産」、「子どもが健康に生まれ育つこと」のほか、「避妊・中絶」、「性暴力」等といったことも含まれており、女性だけでなく男性の理解が必要であるとともに、幼少期・思春期からの教育が必要とされています。

### 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

#### 施策の方向

- ① 男性中心型雇用慣行の見直し
- ② 男女が共に育児・家事・介護に取り組むための環境の整備

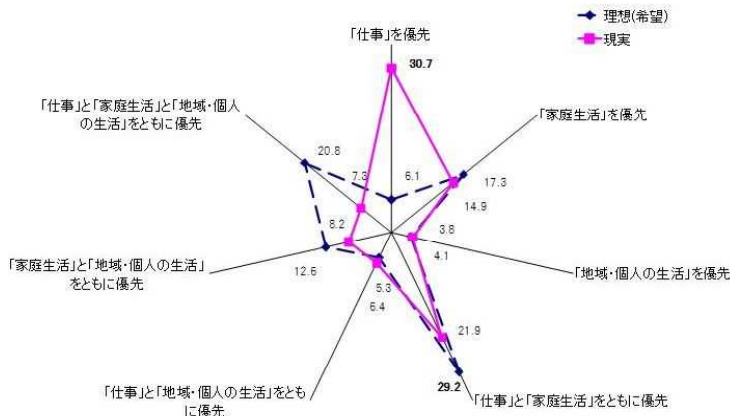
#### 3-2

地域と家庭の連携による男女共同参画の推進

#### 施策の方向

- ① 子育て・介護についての固定観念や慣行の是正
- ② 子育てや介護等の社会的支援体制の充実
- ③ 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進

#### ●生活における優先度の理想と現実(男性)(県)

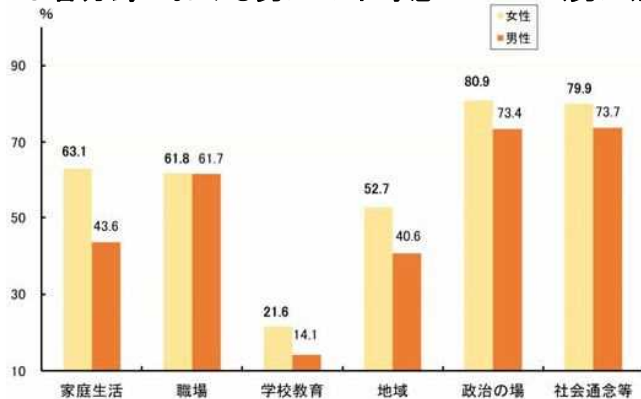


※多くの男性は「仕事」と「家庭生活」を優先させたいと感じているにもかかわらず、「仕事」の優先を強いられています。

出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ワーク・ライフ・バランスを進めるためには男性中心型労働慣行を見直す必要があります

#### ●各分野における男女の平等感について(男女別)(県)



※「家庭生活」及び「地域」の分野で、男女間の平等感に大きな開きがあります。

出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ジェンダー平等の視点に立って家庭や地域での役割分担を見直す必要があります



## 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～

#### 施策の方向

- ① 企業等における政策・方針決定過程における女性の参画拡大
- ② 女性の参画拡大のすそ野を広げる取組

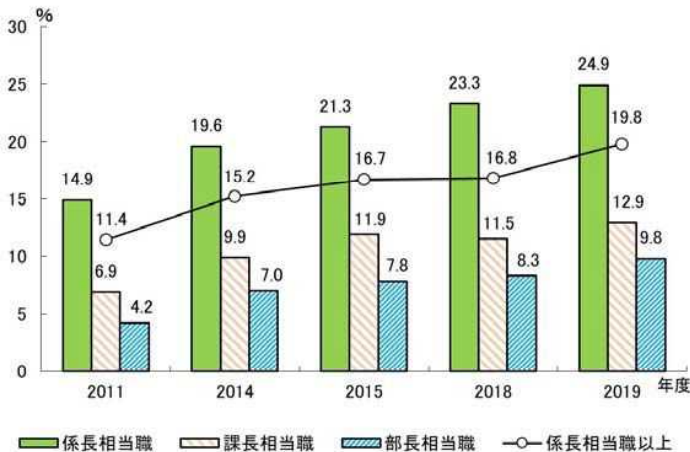
### 4-2

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～

#### 施策の方向

- ① 地域活動における政策・方針決定過程における女性の参画拡大
- ② 女性の参画拡大のための推進体制

### ●事業所の管理職に占める女性の割合(県)

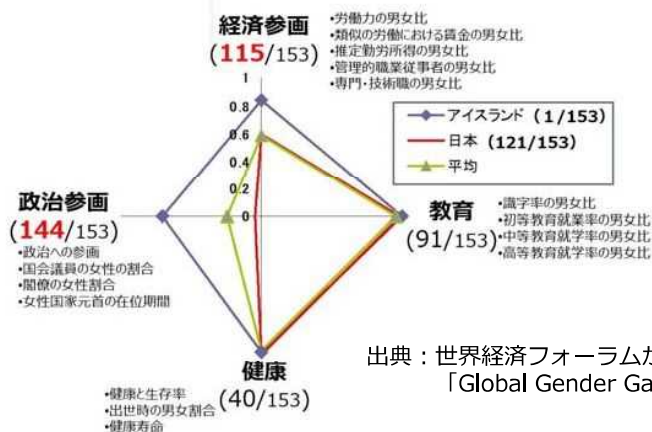


※事業所の管理職に占める女性の割合は増加傾向にあります。

出典：静岡県雇用管理状況調査（静岡県）

◇職場における女性の活躍を進めるためには、中長期的な支援体制が必要です

### ●ジェンダー・ギャップ指数2020:121位(153か国中)



※政治参画」、「経済参画」の分野で低くなっています。

出典：世界経済フォーラムが2019年12月に公表した「Global Gender Gap Report 2020」より作成

◇地域活動やまちづくりにおける政策や方針の決定の場に、女性が参画することが必要です

計画指標一覧

(令和5年12月変更)

	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变革と教育の推進	「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

	指 標	現状値	目標値
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%

	指 標	現状値	目標値
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%

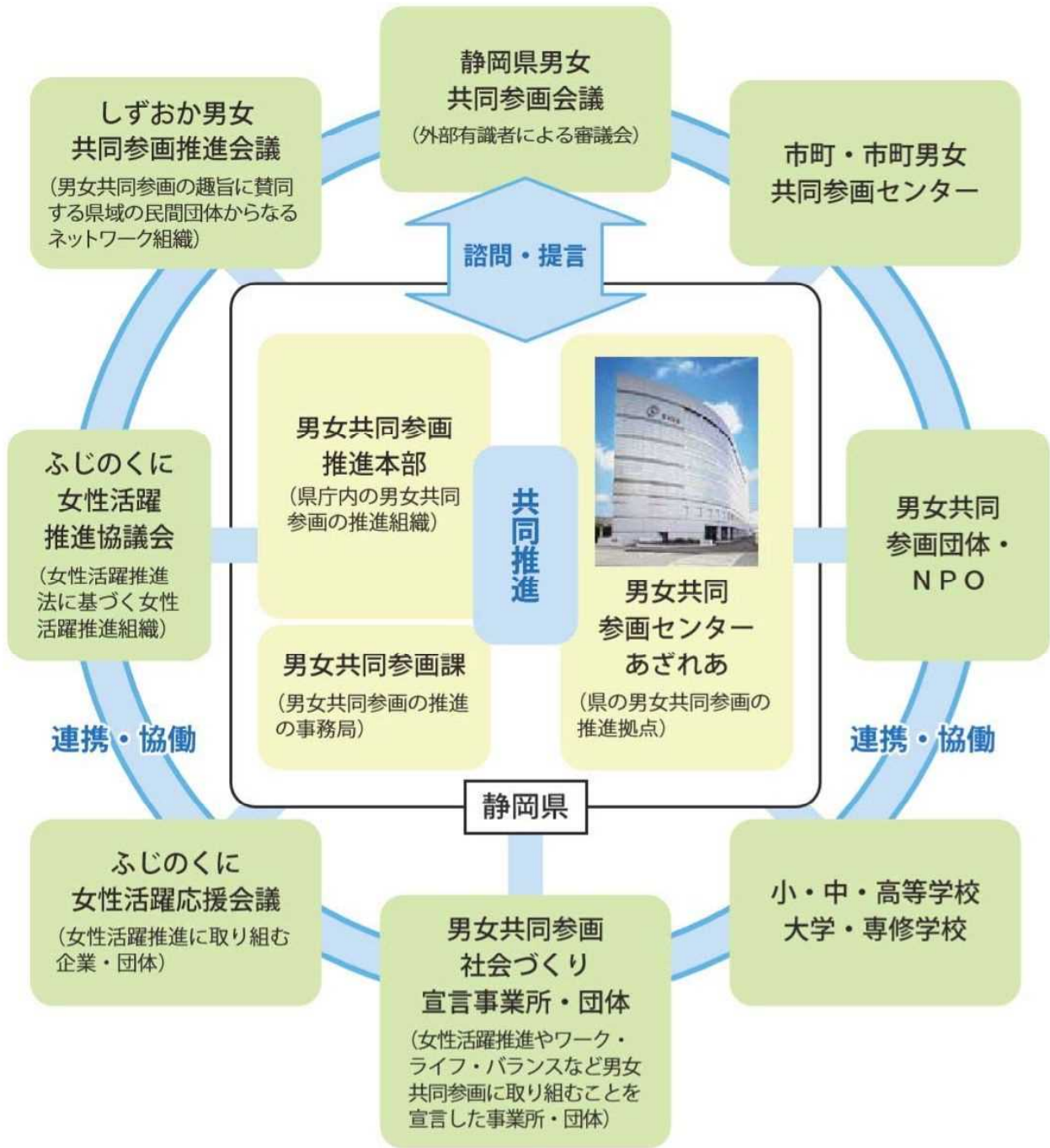
	指 標	現状値	目標値
4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大	事業所の管理職に占める女性の割合	(令和元(2019)年度) 係長 24.9% 課長 12.9% 部長 9.8%	(令和7(2025)年度) 係長 30.0% 課長 18.0% 部長 12.0%
	自治会長に占める女性割合	(令和2(2020)年度) 1.9%	(令和7(2025)年度) 6%

※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

# 推進体制イメージ図





静岡県くらし・環境部県民生活局男女共同参画課  
〒420-8601静岡県静岡市葵区追手町9番6号  
TEL 054-221-3122 FAX 054-221-2941  
E-mail danjyo@pref.shizuoka.lg.jp  
<http://www.pref.shizuoka.jp/kenmin/km-150/danjol.html>  
※この計画の内容は、インターネットでもご覧いただけます。