

県 参 第 127 号
令和 3 年 12 月 3 日

第10期静岡県男女共同参画会議委員 各位

静岡県男女共同参画会議事務局
(静岡県男女共同参画課)

第 43 回静岡県男女共同参画会議の書面開催結果について (報告)

このことについて、下記のとおり報告します。

記

- 1 開催年月日
令和 3 年 10 月 1 日 (通知日)
- 2 報告事項
 - (1) 第 2 次静岡県男女共同参画基本計画・第 3 期実践計画 (平成 30 年度～令和 2 年度) の評価結果
 - (2) 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) の成果指標の進捗状況
 - (3) 県によるパートナーシップ制度の導入について (方針)
- 3 意見及び対応
別紙「意見対応表」(資料 1～資料 3) のとおり

担 当 男女共同参画班 久保田
電話番号 054-221-2824

1 第2次静岡県男女共同参画基本計画・第3期実践計画（平成30年度～令和2年度）の評価結果への意見対応表

(1) 全体

| 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|------|--|---|---------------------------|
| 恒友委員 | <p>これから（第3次計画以降）のこととして、計画に対する実績評価にあたっては、基準値に対して単に「前回から改善・悪化した」というような表面的、定量的な結果記載だけでは、施策の効果や妥当性に対する判断がしづらいつ感じる。今後の課題解決に生かすために、数値が改善あるいは悪化した原因の分析・検証結果、課題等の詳細も合わせ、定性的な評価理由もしっかり明示する必要があると感じる。評価一覧上の「今後の課題・取組の進め方等」に同じような抽象的表現が多く、計画達成の実現に対する筋道が見通しにくいいため、個々の課題に対しての具体的な施策、対応策を明記すべきと考える。</p> | <p>御意見を踏まえ、第3次静岡県男女共同参画基本計画の評価に、取り入れていく。</p> | 男女共同参画課 |
| 森委員 | <p>I 土壌づくりの1（制度・慣行、意識）は、現在の指標（質問紙を利用した意識調査）では、数年の期間でも著しい効果を上げることは難しい。数パーセントの変化を気にするよりも、より長い期間の時系列の変化に注目することや、性別や年代などに区分した分析、県内の市町間や、特色のある取組を行っている他の都道府県との比較などに意味がある。</p> | <p>御意見を踏まえ、第3次静岡県男女共同参画基本計画の評価に、取り入れていく。</p> | 男女共同参画課 |
| 下位委員 | <p>これまでも様々な機会に取り組んできているが、意識を変えるには時間がかかるので、継続した取組を行っていくことが重要だと考える。 特に、小、中、高校生の学校教育の中で、男女共同参画の取組を推進することで、子どもたちが大人になった時に、男女共同参画社会の実現に近づくことができると考える。</p> | <p>小・中・高・大学生など若い世代を対象として、学校教育の中で、SDGsと合わせてジェンダー平等の学習を進めていく。</p> | 男女共同参画課 義務教育課 高校教育課 |

| 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|------|---|---|---------------------------|
| 杉島委員 | <p>基本施策 I -1は第1期から連続3期で評価Cであるが、意識改革に向けた啓蒙は県でもかなりの面で行ってきたことも踏まえると、抜本的な手法の見直しが必要と感じる。</p> <p>目標指標の1～3や50及び30の結果から、我が国における長年の労働慣行等も手伝い、体力的にも無理が利く男性を中心として構成されている職場や政治の場が存在するという課題が浮かび上がる。そこで例えば、企業活動や政治活動への意識改革の指標を明示的に加えるのはどうだろうか。</p> <p>具体的には、「全職場における男女構成比率を半分へと近づけるための取組を進めた県内の企業及び団体の割合」といった指標を設けながら政策決定者や企業経営者に焦点を絞った啓蒙を進めるとよい。</p> | <p>女性活躍加速化リーダー・ミーティングを開催するなど、新たに男性の経営者・管理職をターゲットとした意識改革に力を入れ、「仕事と家庭の両立支援」や「女性のキャリア形成支援」に取り組む経営者を増やしていく。</p> | 男女共同参画課 |
| 染谷委員 | <p>40代以下は、男性も家庭への理解や参画の意識があり、女性も職場で責任ある仕事をしていることが多いように思える。指標として全年代を対象に事業評価をするよりも、40代以下とそれ以上を分けて評価するなどの方が適切に評価できるのではないかと。</p> <p>若い世代の意識は変わってきていると感じており、その世代がこれから主に社会を担っていくようになれば自ずと社会全体の意識が変わっていくようにも思う。無理に高齢者の固定観念を変える必要があるのかも検討が必要。</p> | <p>御意見を踏まえ、第3次計画の評価においては、年代別の評価も取り入れていく。また、ジェンダー平等の実現に向けて、若年層の学習・教育に力を入れていく。</p> | 男女共同参画課 |
| 石山委員 | <p>進捗が遅れている原因、理由はどのあたりにあるのか。意識改革を伴う取組は、学校教育等子どものころからの啓蒙が必要。</p> <p>また、課題に関心をもつ人への取組だけでなく、関心をもたない人を対象とした啓蒙や具体的な取組が必要。</p> | <p>ジェンダー平等の実現に向けて、若年層の学習・教育に力を入れていく。また、ターゲットを明確化した啓蒙・取組を行っていく。</p> | 男女共同参画課 義務教育課 高校教育課 |

(2) 指標関係

| | 指標 | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|---|--|------|---|---|---------|
| 1 | 「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 | 岩崎委員 | なかなか意識を変えられない40代以上を対象に啓発していく必要がある。根強い性別役割分担意識の払拭には時間がかかる。分かりやすい言葉を使って発信していくことも大事。 | ターゲットを明確化した啓発・取組を行っていく。また、パンフレット等分かりやすい言葉を使って発信していく。 | 男女共同参画課 |
| 2 | 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と思う県民の割合 | 石井委員 | 「後退している」項目について、実態を県民に示し、意識改革が急務であることを発信していくことが重要。 | 指標の数値が減少した大きな要因として、「女性の仕事と家事・育児の二重負担」が解消されていないことが挙げられる。このため、家事シェアリングのパンフレットを活用し、家庭における男性の家事参加を促進するとともに、女性活躍加速化リーダー・ミーティングの開催などにより、男性の経営者・管理職をターゲットとした意識改革に力を入れ、「仕事と家庭の両立支援」や「女性のキャリア形成支援」に取り組む経営者を増やしていく。 | 男女共同参画課 |
| 2 | 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と思う県民の割合 | 大森委員 | 男女が共に正規雇用として働く社会をつくるためには、男性の育児参加や女性の意識改革が必要。意識啓発を行う対象を管理職等にするなど検討する必要があるのではないか。 | | |
| 2 | 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と思う県民の割合 | 田中委員 | 減少した要因を分析し具体的に対応することが必要。広報、啓発活動は日常的に取り組むものであり、県民意識が後退したという事実に対する具体的アクションを示すべき。 | | |
| 3 | 「社会通念・慣習・しきたり」における男女の平等感 「男性が非常に優遇」「どちらかといえば男性が優遇」とする人の割合 | 石井委員 | 「後退している」項目について、実態を県民に示し、意識改革が急務であることを発信していくことが重要。 | 県民意識調査の結果を公表するとともに、県民だより等で、ジェンダー平等に向けた意識改革・行動変容を呼びかける。 | 男女共同参画課 |

| | 指標 | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|----------|--|------|---|---|---------|
| 3 | 「社会通念・慣習・しきたり」における男女の平等感 「男性が非常に優遇」「どちらかといえば男性が優遇」とする人の割合 | 大森委員 | 意識啓発を行う対象を管理職等にするなど検討する必要があるのではないかな。 | 女性活躍加速化リーダー・ミーティングを開催するなど、新たに男性の経営者・管理職をターゲットとした意識改革に力を入れていく。 | 男女共同参画課 |
| 4 | 「男女共同参画社会」という用語を知っている人の割合 | 秋山委員 | 「ジェンダー」という言葉を知っている人が78.3%もいるのに、「男女共同参画」という言葉を知っている人が34.7%と、半分以下という大きな差になっている要因はなにか。(調査の対象者が違うか、時期が違うか、別々の聞き方をしていないか。) | 「男女共同参画」という言葉を知っている人の割合34.7%は令和元年6月の県民意識調査の結果で、「ジェンダー」という言葉を知っている人の割合78.3%は令和3年6月の県民意識調査の結果である。「ジェンダー」という言葉は、オリンピック等で新聞等に取り上げられることも多かったため、認知度が高かったと考えられる。 | 男女共同参画課 |
| 5 | 「学校教育」における男女の平等感 | 太田委員 | この項目において、「男性が優遇」とする人はどんな場合に、なぜそう思うのか。それが分からなければ、適切な対策がとれないのではないかな。 | 同調査において、男性が優遇されている原因を聞いている。「社会通念や慣習やしきたりの中には、男性優位にはたらいっているものが多いから」、「日本の社会は仕事優先、企業中心の考え方が強く、それを支えているのは男性だという意識が強いからなどである」が主な理由である。 | 男女共同参画課 |
| 10 11 | 過去1年間にドメスティック・バイオレンス(セクシュアル・ハラスメント)を受けたことがある人の割合 | 石井委員 | 啓発活動は当事者の目に触れる機会が少ないかと思うので、当事者との接点になりやすい場所(生活相談の場など)でそれとなく啓発できる広報手段があればいいのではないかな。 | 県男女共同参画センターあざれあや市町の相談窓口等に啓発チラシ等を配架する。 | 男女共同参画課 |

| | 指標 | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|----|-----------------------------------|-------|---|---|---------|
| 10 | 過去1年間にドメスティック・バイオレンスを受けたことがある人の割合 | 鬼頭委員長 | コロナ禍で在宅勤務、ステイホームにより、女性や子供に対するDVが増えたとの報告もある。このことについて、どこかの箇所で触れることは可能か。 | 県内の地域・学校・企業の団体に組織する「しずおか男女共同参画推進会議」において、現状を説明するとともに、相談窓口等を周知していく。 | 男女共同参画課 |
| 10 | 過去1年間にドメスティック・バイオレンスを受けたことがある人の割合 | 武田委員 | DV場面を子供が見ることは虐待に当たる。児童相談所等が積極的に関与してほしい。 | DV場面目撃により心理的虐待を受けた児童へのケア、面前DVの予防や再発防止について、必要に応じて関係機関と連携しながら対応していく。 | こども家庭課 |
| 10 | 過去1年間にドメスティック・バイオレンスを受けたことがある人の割合 | 太田委員 | 数値が後退している要因に、コロナ禍の影響は考えられるか。 | コロナ禍の生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加等が要因として考えられる。また、DVという言葉の認知度が上がったことも数値への影響としてあげられる。 | 男女共同参画課 |
| 16 | 男性の育児休業の取得率 | 豊田委員 | 男性の育児取得率は、育児休業と育児休暇とあり、まず育児休暇の取得率をあげることから進めていった方がいいと思う。助成金を利用するなど、企業の負担が少なくなるようにしてあげれば進む。 | 育児休暇制度は法律上定めがなく、企業により制度の有無や制度設計が異なるため、取得率を把握することが難しいが、アドバイザー派遣により、男性の育児休暇の取得促進や助成金の活用などを含めた仕事と子育てが両立できる職場環境づくりを進めていく。 | 労働雇用政策課 |
| 17 | 保育所等待機児童数 | 太田委員 | 市町の積極的な施設整備等だけで目標が達成できるとは思えない。待機児童の数を精査し、必要な対策を講じるとともに、0人を目標とすることの是非について検討すべき。 | 待機児童の発生状況を精査し、施設整備だけでなく処遇改善や労働環境の改善を通じた保育人材の確保にも取り組む。保育を必要とする児童の受入れは市町の責務であるから、待機児童は0人を目標とすべきと考える。 | こども未来課 |
| 21 | 一時預かり（幼稚園型を除く）実施箇所数 | 秋山委員 | 評価がCと低いので、もっと注力して取り組んだらいかがか。 | 引き続き、市町に対して運営費等の支援を行っていく。 | こども未来課 |

| | 指標 | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|----------------------------|--|------|---|---|----------------|
| 24 | 地域子育て支援拠点事業の箇所数 | 秋山委員 | 評価がCと低いので、もっと注力して取り組んだらいかがか。 | 引き続き、市町に対して運営費等の支援を行っていく。 | こども未来課 |
| 27 28 29 30 31 | 乳がん検診受診率 子宮頸がん検診受診率 特定健診受診率 特定保健指導実施率 成人の喫煙率（喫煙習慣のある人） | 太田委員 | なぜ受診率が向上しないのか要因を調査し、県市町の関係部署が連携して取り組むような推進体制が必要。 | 特定健診の受診率は年々向上しており、各保険者で様々な受診率向上策を講じている。県としては、今後も各保険者の受診率向上策を把握し、保険者や職域と連携しながら県民に対する健（検）診受診促進キャンペーンを行っていく。また、特定健診・特定保健指導推進協議会を開催し、健診の実施体制について協議していく。 | 疾病対策課 健康増進課 |
| 27 28 29 30 31 | 乳がん検診受診率 子宮頸がん検診受診率 特定健診受診率 特定保健指導実施率 成人の喫煙率（喫煙習慣のある人） | 大森委員 | 健診・検診事業は市町に任されている部分が多く、市町によって助成内容に差がある。さらに問題は、病院の数や設備に差があり、市町によっては助成対象となっている病院が少ない。そのため、限られた時間のみしか検診をさせてもらえず、働いている人が受診しにくい。検診の必要性を情宣すると同時に、近隣の市町で協力していくつかの病院で受診できるような体制づくりも検討が必要。 | 市町によっては、土日や夕方等、県民の利便性に合わせた健診日時を設定している。今後も、県民の利便性に合わせた健診実施状況について確認、情報提供していく。 | 疾病対策課 健康増進課 |
| 27 28 29 30 31 | 乳がん検診受診率 子宮頸がん検診受診率 特定健診受診率 特定保健指導実施率 成人の喫煙率（喫煙習慣のある人） | 保科委員 | 世代別に対策も異なるため、世代別のデータを示し改善の有無を明示し、高齢者で既にこれらの疾患を患った方が多くなる傾向にあれば、健診での受診ではなく主治医による経過観察になるのでわざわざ健診を受けないのではないか。 | 治療を開始すると、治療対象となる疾患の経過観察を主治医から受けることはできるが、他の疾患は見落とされることがあり得る。健（検）診の目的は早期発見、早期治療であり、身体全体の健康状態を確認できる機会であることから、県として、県民に対し、健（検）診を積極的に受診するよう引き続き啓発していく。 | 疾病対策課 健康増進課 |

| | 指標 | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|----|--|------|--|---|---------|
| 31 | 成人の喫煙率（喫煙習慣のある人） | 田中委員 | 女性の喫煙率が増加したなど喫煙率増加の特徴を把握しないと具体的な対策にたどり着かない。 | 喫煙率は、「健康日本21（厚生労働省）」においては、性別での目標値の設定はなく、本県でも性別に設定はしていないため、「成人の喫煙率」として提示している。成人の喫煙率は減少傾向にあり、男女別に見てもいずれも減少傾向にある。ただ、目標値には達していないため、引き続き、啓発に努めていく。 | 健康増進課 |
| 31 | 成人の喫煙率（喫煙習慣のある人） | 保科委員 | 厚生労働省国民健康・栄養調査の2018年結果では喫煙率男女及び各年齢平均で17.4%となっている。全国平均より下回っているが、「がん対策推進基本計画（第3期）」や県の目標値に達していない。これらも世代毎の対策と評価をすることで対策も具体的にみえてくるのではないか。 | 御意見を踏まえ、年代別喫煙率の推移の把握等を検討していく。 | 健康増進課 |
| 35 | 「政治の場」における男女の平等感 「男性が非常に優遇」「どちらかといえば男性が優遇」とする人の割合 | 太田委員 | 2021年は県内の多くの市町議会議員選挙が執行されているので、その結果女性議員の比率が高くなっているか、検証すべき。 | 御意見を踏まえ、検証していく。 | 男女共同参画課 |
| 48 | 教員の管理職における女性の割合（公立小・中・高・特別支援の校長・副校長・教頭） | 小川委員 | 管理職としての資質や能力がある教職員を引き上げるためには、公募を採用し、登用試験を実施したらいかがか。筆記試験に加えて、プレゼン、面接、研修歴や教職員評価の結果等、幅広く多面的に審査して可否を下してはいかがか。 | ①管理職登用試験については、全職員に周知し、受験資格を満たす者は、自ら志願することができる制度となっている。 ②筆記試験のみではなく、面接等により幅広く、多面的に審査できるような基準を設けて選考しているところであるが、今後も、引き続き運用の改善に努めていく。 | 教育総務課 |
| 58 | 「地域」における男女の平等感 「男性が非常に優遇」「どちらかといえば男性が優遇」とする人の割合 | 古畑委員 | 平等感に問題があると感じた人について、具体的事例・根拠を意見としてあげてもらおうようにアンケートを工夫すれば、改善案が出てくるのではないか。 | 御意見を踏まえ、次回の県民意識調査における設問を検討していく。 | 男女共同参画課 |

1 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）の成果指標の進捗状況への意見対応表

| 指標 | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|--|------|---|--|---------|
| 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 | 古畑委員 | どういう統計のとり方をしているのかが不明。指標の見直しが必要ではないか。 | 隔年で県民意識調査として実施している。設問は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような男女の役割を固定的に考えることについて、どのように思うか」である。 | 男女共同参画課 |
| 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 | 下位委員 | 目標が達成できた成果指標は、目標値の速やかな変更を検討していただきたい。 | 目標値を変更していく。 | 男女共同参画課 |
| 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 | 下位委員 | 目標が達成できた成果指標は、目標値の速やかな変更を検討していただきたい。 | 目標値を変更していく。 | 男女共同参画課 |
| 3 男性の家事・育児関連時間 | 秋山委員 | 女性活躍の要諦は、男性の家事時間を増やして、女性が担っている家事を代わって行い、女性が自由に使える時間を増やすことである。男性の家事時間平日1.11時間を、国別・都道府県別に並べて、自分の位置をしっかりと把握させて、奮起を促すのがよい。（日本の順位が先進国の中でも最下位に近く、国内でも静岡県の順位が最下位に近いことが分かると、世界で一番家事をしない男性であることが分かる） | 御意見を踏まえ、意識啓発を進めていく。また、意識啓発だけではなく具体的な行動変容につながるよう、男性の家事参加促進パンフレットを活用し、家庭における家事シェアリングを促進していく。 | 男女共同参画課 |
| 4 「きまって支給する現金給与額」 | 石井委員 | 女性の就労問題の一つとして発信していただきたい。 | 女性の就労問題の一つとして、女性活躍の推進を目的としたセミナー等で情報を発信していく。 | 労働雇用政策課 |

| 指標 | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|---|------|---|---|---------------------|
| 6 「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 | 大森委員 | 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」はとても大事なことである。背景にあるものを踏まえて情宣することが大事。特に、若い世代からこの考えを知っていることが必要。学校で行う性教育で伝えていきたい。チラシ等を使って伝えるのはいかがか。 | リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発リーフレットを作成し、県内の高校1年生全員に配布した。保健等の授業や思春期講座で活用してもらう予定である。 | 男女共同参画課 |
| 7 男性の育児休業の取得率 | 古畑委員 | 達成率の高い企業をとりあげてレポートを広報にのせるなど、マスコミ等がとりあげる機会を提供することで改善が見込めるのではないか。 | 子育てしやすい職場環境づくりのために優れた取組をしている県内事業所を「ふじのくに子育てに優しい企業」として表彰するとともに、取組を紹介する冊子を作成し、広く周知に取り組んでいく。 | 労働雇用政策課 (こども未来課) |
| 7 男性の育児休業の取得率 | 杉島委員 | 成果指標の現状分析（企業・団体の規模による格差、企業内部で取得が進んでいない部門の有無・原因等）の結果を踏まえて、トップダウンの意識改革を強化するのか、ボトムアップを中心に進めるのか政策判断が好ましい。 | 男性の育児休業の取得はまだ数自体が少ない上、6割以上が1か月未満の取得であり、男女ともに育児休業を取得できる職場環境づくりを進めることが重要と考えており、経営者の意識改革と仕事と家庭生活を両立できる社内体制整備の支援に取り組んでいく。 | 労働雇用政策課 |
| 7 男性の育児休業の取得率 | 豊田委員 | 男性の育児休業を取得している企業の紹介をしたらいかがか。 | 子育てしやすい職場環境づくりのために優れた取組をしている県内事業所を「ふじのくに子育てに優しい企業」として表彰するとともに、取組を紹介する冊子を作成し、広く周知に取り組んでいく。 | 労働雇用政策課 (こども未来課) |

| 指標 | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|-------------------|------|---|---|---------|
| 7 男性の育児休業の取得率 | 染谷委員 | 育児休業の取得率を上げることよりも、女性たちの望む家庭・育児の姿を目指すことが必要では。例えば、男性が残業せずに定時で帰宅して家事育児をする、時間休をとり子どもの送迎をするなど、柔軟な働き方が普及することの方が求められている。 | 「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」を目指すための指標として「男性の育児休業取得率」を設定しており、施策の実施にあたっては、育児休業の取得率向上のみにとらわれることなく、働き方の見直しに取り組もうとする企業にアドバイザーを派遣する等、仕事と子育てが両立できる職場環境の整備を支援する。 | 労働雇用政策課 |
| 8 市町の防災会議に占める女性割合 | 石井委員 | 地域の要職者に占める女性割合の向上は、一筋縄ではいかないと感じるが、先進事例に学びながら根気強く進めていただきたい。 | 先進事例を収集し、市町に提供するなど取組を続けていく。 | 男女共同参画課 |
| 8 市町の防災会議に占める女性割合 | 古畑委員 | なぜこれらに女性割合が増えることが、男女共同参画につながるのか。 | 防災会議において、女性委員がいないことから、女性の視点からの防災対策が反映されず、避難所運営などで支障を生じているためである。 | 男女共同参画課 |
| 9 事業所の管理職に占める女性割合 | 杉島委員 | 成果指標の現状分析（企業・団体の規模による格差、企業内部で登用が進んでいない部門の有無・原因等）の結果を踏まえて、トップダウンの意識改革を強化するのか、ボトムアップを中心に進めるのか政策判断が好ましい。 | 県内の事業所に対し毎年実施している雇用管理状況調査によると、女性管理職の登用が進まない理由として、「必要な知識、経験、判断能力の不足」や「女性自身が希望しない」を挙げている企業が多い。このため、県では、女性自身の意欲能力向上を支援するセミナーを開催している。一方で、社内で登用を進めていくためには経営者・管理職の意識改革も不可欠であり、女性部下育成のセミナーも開催している。今後も双方向からの支援に引き続き取り組んでいく。 | 労働雇用政策課 |
| 10 自治会長に占める女性割合 | 石井委員 | 地域の要職者に占める女性割合の向上は、一筋縄ではいかないと感じるが、先進事例に学びながら根気強く進めていただきたい。 | 先進事例を収集し、市町に提供するなど取組を続けていく。 | 男女共同参画課 |

| 指標 | | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|--------------|--|------|--|--|--------------------|
| 10 | 自治会長に占める女性割合 | 古畑委員 | なぜこれらに女性割合が増えることが、男女共同参画につながるのか。 | 多様化する地域課題に対応し、地域づくりのプロセスに男女共同参画の視点、女性の意見を取り入れて反映することができるよう、女性が意思決定過程に参画する必要があるためである。 | 男女共同参画課 |
| 10 | 自治会長に占める女性割合 | 小川委員 | 女性の自治会長の誕生は、かなり難しい。昔から男性がやるものという意識が根強いので、女性という発想はない。だからこそ、女性もできるという発想の転換を図るべき。地区のいろいろな会合に女性を参画させ、発信する機会を多く持つ必要がある。 | 県では、女性防災リーダーの育成を継続して実施している。今後、自主防災活動に参画できるよう、市町・自主防災組織とのマッチングを行っていく。 | 男女共同参画課 |
| 8 9 10 | 市町の防災会議に占める女性割合 事業所の管理職に占める女性割合 自治会長に占める女性割合 | 豊田委員 | 女性の管理職、自治会、防災等について、県でどんどん冊子やデジタルで紹介すればよい。 | 「あざれあナビ」(Web)や「ねっとわあく」等の冊子で積極的に紹介していく。 | 男女共同参画課 労働雇用政策課 |
| 8 9 10 | 市町の防災会議に占める女性割合 事業所の管理職に占める女性割合 自治会長に占める女性割合 | 岩崎委員 | 女性の参画が低いことは、女性側にも問題がある。性別役割分担意識が根強いと女性が男性より前に出ることをためらう人が多い。もちろん男性への啓発も必要だが、女性にも重点的に啓発しなければ、目標達成は難しい。啓発が基本。効果的な啓発はとても難しいが、継続して啓発していくしか術はない。 | 県では、女性防災リーダーの育成を継続して実施している。今後、自主防災活動に参画できるよう、市町・自主防災組織とのマッチングを行っていく。また、女性管理職が増えるよう、仕事と家庭の両立やキャリア形成支援を企業に促していく。 | 男女共同参画課 労働雇用政策課 |

| 指標 | | 委員 | 意見 | 対応 | 所管課 |
|----|----|------|--|---|------------------------------|
| — | 共通 | 恒友委員 | 今後の課題に、広報や啓発活動を通じて、県民の男女共同参画に対する更なる意識向上につながる働きかけがある。その一つの課題解決策として、基本計画の詳細はもちろんのこと、成果指標目標の水準の意味（設定した目標水準を達成することで具体的に何が変わるのか）も県民がイメージしやすいよう丁寧に伝えていく必要がある。県民の納得感を広く得るためには、専門的、抽象的表現だけでなく、どんな階層の県民にも理解される具体的な説明が求められる。 | 県民だより等を通じて、県民がイメージしやすいよう丁寧な説明を行っていく。 | 男女共同参画課 |
| — | 共通 | 森委員 | 静岡県に顕著と思われる課題を踏まえ、重点的に取り組む施策区分を設定することも有益である。また、あまり数値にこだわらず、特色ある取組を定性的に評価すること、また、可能であれば評価基準や方法そのものを見なおすこと、さらに、分析の際に新たな視点を加えるなどの工夫も必要。 | 御意見を踏まえ、第3次静岡県男女共同参画基本計画の評価に、取り入れていく。 | 男女共同参画課 |
| — | 共通 | 田中委員 | 各種調査を実施した際、県民意識等の傾向を把握するとともに、その傾向を示す結果となった要因にまで掘り下げて具体的な対策を講じるよう努めていただきたい。 また、男性の家庭生活への参画を促進するため、例えば「ハウスハズバンド補助金」と称する助成制度を提供するなど、経営者の背中を押すような制度も検討の価値あり。 子育ては男女ともに社会進出する際の大きな壁となっているのも事実。子供預かり施設の充実など、男性も女性も社会で活躍できる社会インフラ整備に一層取り組むべき。 | 御意見を踏まえ、第3次静岡県男女共同参画基本計画の評価及び取組の充実を図っていく。 | 男女共同参画課 こども未来課 労働雇用政策課 |

1 県によるパートナーシップ制度の導入について（方針）への意見対応表

| 区分 | 主な御意見 | 対 応 |
|---------|--|---|
| 制度導入 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内市町のアンケートで、県全域での制度導入に必要性がある、という回答が8割超を占めている結果や、時代の潮流を含め、検討して早急に体制を整えていくことは非常に重要だと支持します。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 県パートナーシップ制度の早期導入に向けて、市町、当事者団体等との調整を進めていく。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ パートナーシップを県として導入することで、各市町が取り組みやすくなると考えられます。 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ パートナーシップ制度が既に一部の市町で制定されている現実から、居住している市町の不公平感をなくす意味でも、県として導入することに賛成。 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 性の多様性を尊重し、県民一人一人の個性や多様な生き方を認め合える社会の実現のためにも県のパートナーシップ制度の導入は必要だと考える。 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 性の多様性を尊重し、寛容な社会としていくためには、パートナーシップ制度の導入は必要であると考えます。 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ パートナーシップ制度の導入により、当事者の安心感や自己肯定感の醸成、地域社会に向けた性の多様性の理解促進への高い啓発効果等を考えると、1日でも早く導入することを願う。 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 既存の市町制度との重複宣誓可である点も含めて制度導入に大きな問題はないので全面的に賛成する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 当事者の意見やニーズを踏まえ、制度設計を進めていく。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 県が所管したパートナーシップ制度の導入の経緯を見ると、導入の根拠として行政手続き上の問題が中心であり、当事者への視点が大きく欠落している | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ ジェンダー平等を一步進めて、「性の多様性を尊重して」、多様なパートナーシップ（家族、世帯？）のあり方を認めることを目指すと言い切ってはいかがか。 | |
| 県民の理解促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 県全域にパートナーシップ制度を導入するにあたっては、パートナーシップ制度を受容する環境整備、啓蒙教育の一段の進展の必要性を感じます。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度導入にあたっては、県民の理解が促進されるよう、分かりやすい広報に努めていく。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度構築先行でなく、同時並行でパートナーシップ制度利用者とそうでない県民の双方で、納得や共感が得られる社会風土作りを進める必要があると思います。 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度導入にあたっては慎重な広報活動が必要で、例えば大学や企業などの協力を得ながら、若い世代にも制度活用のメリットや配偶者との法的な差分事項を分かりやすく伝えてもらいたい。 | |

| 区分 | 主な御意見 | 対 応 |
|----------------|---|--|
| 手続き及び行政サービスの提供 | <ul style="list-style-type: none"> 導入後は、利用者の安心感醸成のためにも、各市町間で宣誓手続きや利用行政サービス等の共通化は必須だと考えます。 | <ul style="list-style-type: none"> 先行導入市町の例を参考に当事者が利用しやすい手続きを検討していく。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 制度が市町村、または、都道府県の間で異なると、当事者にとって非常に活用しにくくなるので、できるだけ受付手続き、サービス内容などを統一することが望ましい。 | <ul style="list-style-type: none"> 行政サービスの提供については、まずは公営住宅及び公立病院の利用を統一して調整し、その後、適用できるサービスを広げていく。 |
| 今後の展開 | <ul style="list-style-type: none"> この「公認」が同性婚者の日常生活で、同性婚ゆえに課題となっている事項についての解決の手段となるとともに、同性婚を認める法律改正の糸口となるよう期待したい。 | <ul style="list-style-type: none"> 国の制度については、国会等による検討を注視するとともに、パートナーシップ制度導入による当事者の生きづらさの解消と、県民の制度への一層の理解促進を図っていく。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 今後の展開として、税制度や社会保障制度においてパートナーについても配偶者に準じる扱いとなっていくことも期待したい。 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 利用する方たちの目線で考えれば、毎年のようにバージョンアップすることが必要。 | <ul style="list-style-type: none"> 制度導入後は、より使いやすい制度となるよう、利用者の意見を反映していく。 |