

<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	2022年度における評価				指標 所管課	
			実績値	左の男女別	評価	R4の主な取組実績・成果		
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） 	<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が改善しているが、依然として大きな格差が見られる。 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画センターあざれあにおいて、ポータルサイト「あざれあ」を活用し、男女共同参画に関する情報を発信している。 庁内各課と連携し、県公文書館等に性別欄の記載を義務付けるよう働きかけている。
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、家庭教育ワークショップの「つながるシート」（学童期版、シニア世代版）を時代に合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目的として、「働く女性の活躍の場を広げる講座」を県内企業（各校3社、計6社）で働き、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） 	<ul style="list-style-type: none"> 1-1と同様、男女の格差を縮め、ジェンダー平等を推進する必要がある。 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結果を基に、家庭教育支援の充実を図る。 「管理職研修」や初任者を対象とした「法定研修」において人権教育の講義を行う。 性別を問わず、次代を担う若者が、結婚や子育て、仕事等を両立できるように、県内企業や大学・専門学校から大学生までを対象に、キャリアコンサルタントによる講義や企業の手帳職員の意見交換等を通じた研修を実施する。（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）
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） 	<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）

<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	2022年度における評価				指標 所管課		
			実績値	左の男女別	評価	R4の主な取組実績・成果			
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(いろいろなじいる交流会)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」を抱えている相談者に対し、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) 	<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。 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。 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。 「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。 	<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(こうのとりカンパニー)」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) 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(いろいろなじいる交流会)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) 	労働雇用政策課
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等を学ぶ「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对策室) 	<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) 	男女共同参画課
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、女性が性と体を含み自分の人生を自己決定する権利を主体的に生きることを意識するもって、権利のための啓発を県内各高校、大学、専門学校、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) 	<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) 	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	2022年度における評価			R4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				
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・育児参加促進前講座を6事業所・団体に実施し、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や子育て団体17団体に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て講師を派遣し、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49社紹介し、10社を表彰し、県内企業や全国の大学等に優遇措置を配布した。(こども未来課) 柔軟な働き方ができる環境づくりに取り組む企業を3社表彰し、1名が参加した。(労働政策課) 	<ul style="list-style-type: none"> 男性の育児休業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ことへの理解が深まり、男性の育児休業取得を前向きに考える男性が増えたと考えられるが、男性間の意識差が依然として大きい状況であり、積極的な取組が必要である。 1-1の指標のとおりに、「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分担意識が根付いており、男性の育児休業取得のハードルが高まっている。また、男性の育児休業取得を前向きに考える男性が増えたと考えられるが、男性間の意識差が依然として大きい状況であり、積極的な取組が必要である。 1-3の指標のとおりに、男性の家事・育児参加のハードルが高まっている。また、男性の育児休業取得を前向きに考える男性が増えたと考えられるが、男性間の意識差が依然として大きい状況であり、積極的な取組が必要である。 	<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、多様な働き方を支えるテレワークの導入や「くくるみん認定」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) 	こども未来課
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引書を活用し、女性防災リーダー育成講座(裾野市共催)を1実施し、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、市町行政各局で自主防災組織役員を対象とした研修会を開催し、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役員等役員の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) 	<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、男性主体の活動が現状である。女性が入っていくと、男性は難しさを覚える。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る。また、女性防衛士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、女性委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進めていく。(危機政策課・消防保安課) 	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	2022年度における評価					指標 所管課	
			実績値	左の男女別	評価	R4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
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さを重視する取組を進め、事業所の管理職に占める女性の割合を全体的に低く保ち、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、全国的に見ても低く、女性登用が重要である。また、結婚・出産による離職率が高い状況があり、働きやすさの向上が求められる。 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「女性活躍推進ネット」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) 	<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低い状況であり、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、全国的に見ても低く、女性登用が重要である。また、結婚・出産による離職率が高い状況があり、働きやすさの向上が求められる。 	<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ため、女性自身による研修・セミナー、経営者への啓発活動などを実施し、女性活躍の促進を図る。(労働雇用政策課) 県内各地で活躍する女性リーダーを支援するため、女性活躍推進支援センターを開設し、女性活躍に関する相談や情報提供を行う。また、女性活躍推進支援センターを開設し、女性活躍に関する相談や情報提供を行う。また、女性活躍推進支援センターを開設し、女性活躍に関する相談や情報提供を行う。 	労働雇用政策課
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、ネットワーク交流会を開催し、37団体が参加した。また、団体間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、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) 	<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り、自治会や地域活動等への参加促進が求められる。 女性に地域の防災活動に参画する機会を創出し、防災意識の向上を図る。また、女性防災リーダー育成講座を開催し、女性防災リーダーの育成を図る。 	<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、地域コミュニティの活性化を図る。また、地域活動への参加促進を図る。 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、団体間交流、ネットワークづくりの機会を提供する。 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す。(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防災組織を周知啓発を行う。また、自主防災組織を対象とした調査結果を集計・分析し、女性役員増加に向けたアドバイスを提供していく。(再掲)(男女共同参画課) 	男女共同参画課