

第3次静岡市男女共同参画行動計画【検証】

※H30カッコ内は、計画策定時の目標値

基本目標1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標1 「社会通念・慣習・しきたり」における男女の平等感（男性の方が優遇と感じる人の割合）	67.7%	—	—	—	74.4% (65%以下)	—	—	75.8%	60%以下
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 固定的な性別役割分担にとらわれない男女の対等な関係を築くための広報・啓発活動に努めており、令和3年度の調査では固定的な性別役割分担に対して否定派が68.5%で肯定派の20.0%を大きく上回っている。 ・ 指標1の「社会通念・慣習・しきたり」において、男性の方が優遇と感じる人の割合が計画策定時より8.1ポイント上昇しているが、これはジェンダー意識の浸透により、以前は当たり前と思っていたことに對し男性が優遇されていると感じるようになったためだと考えている。 ・ 「社会通念・慣習・しきたり」において男性の方が優遇と感じる男性は66.5%に対して女性は84.0%と20ポイント近い開きがあり、ジェンダー意識の浸透に男女の差が見られる。 ・ 特に、男性に向けて基本的な意識啓発を幅広く進めるとともに、個別テーマごとにターゲットを絞り、様々な年代や職業の男性の意識改革に向けた取組を行っていく必要がある。 								
基本目標2 人権を尊重する教育の充実と国際理解の推進									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標2 中学校における男女共同参画啓発活動の実施割合	32.0% (H25)	35.4% (H26)	39.0% (H27)	40.0% (H28)	44.5% (H29) (46%)	36.8% (H30)	25.4% (H31)	40.6% (R2)	60%
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出前講座など、学校、家庭、職場、社会などあらゆる場における男女平等教育の推進に取り組んでいるが、指標2の市内の中学校における男女共同参画啓発活動の実施割合は伸び悩んでいる。 ・ 各中学校でジェンダー視点を持った授業を一つでも多く取り入れていただけるよう教材の情報提供などの働きかけが必要である。 ・ パートナースHIP宣誓制度の導入を通して、性の多様性への理解促進に引き続き努めていく必要がある。 								
基本目標3 男性にとっての男女共同参画の推進									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標3 男性の「育児休業」「介護休業」取得について賛成する男性の割合	58.9%	—	—	—	62.9% (68%)	—	—	79%	80%
指標4 週間就業時間が60時間以上の男性の割合	15.9% (H24就業構造 基本調査)	—	—	—	14.8% (H29就業構造 基本調査) (12%以下)	—	—	—	8%以下
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指標3の男性の「育児休業」「介護休業」取得について賛成する男性の割合はほぼ目標値を達しており、共働き世帯の増加といった社会情勢の変化、育児休業法などの改正も相まって、周囲に取得者が現れるなど賛同しやすい環境整備が進んでいると考えられる。 ・ 指標4の週間就業時間が60時間以上の男性の割合は、H24からH29の5年間で1.1ポイントの減少に止まっている。 ・ 引き続き男性の家事・育児・介護への参画を促す取組を継続していくとともに、令和3年度の意識調査で見られた若年世代の男性の「家庭生活優先」という意識の変化を彼らのワーク・ライフ・バランスの実現に結び付けられよう、企業向けの働き方改革に係るセミナー等を開催していく必要がある。 								

基本目標4 政策・方針決定の場への女性の参画拡大と女性の活躍の推進									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標5 市の審議会等における女性委員の割合	33.0%	31.5%	32.7%	32.4%	31.4% (36%)	31.4%	30.4%	29.8%	40%
指標6 管理的職業従事者に占める女性の割合	12.9% (H22国勢調査)	—	—	—	16.0% (H27国勢調査) (21%)	—	—	集計中 (R2国勢調査)	30%
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 指標5の市の審議会等における女性委員の割合や指標6の管理的職業従事者に占める女性の割合はともに令和4年度の目標値の達成が困難な状態であり、特に審議会等委員の女性の登用率はここ数年微減している。 現在行っている女性の人材リストの活用や女性委員が審議会に増えることによる効果の周知などでは、女性委員の登用率の大幅な向上は望めないため、目標に達していない審議会等については、所管課に登用計画書（いつまでに何名の女性委員を登用するかを記載する計画書）の作成を依頼する等の新たな取組を行う必要がある。 令和3年度の女性の労働実態調査の事業所向けアンケートで、「女性管理職登用によって意思決定を行うメンバーが多様化しより良い決定が出せるようになった」という声があり、女性管理職がない理由として「役職に必要な知識や判断力を有する女性がない」という声があった。一方で、同調査の従業員向けアンケートでは「管理職になりたいか」という問に対して、なりたいと思わないと答えた女性は8割を超えていたので、引き続き女性活躍異業種交流会などを開催し、企業の女性を管理職に登用する機運の醸成と女性社員の底上げに取り組むとともに、女性社員が管理職を目指したいと思える環境づくりに資する事業の展開が必要である。 								
基本目標5 地域における男女共同参画の推進									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標7 自治会・町内会における女性役員の割合	—	10.6%	—	12.1%	12.4% (15%)	13.3%	13.2%	15.1%	20%
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 地域における男女共同参画への理解促進に努めることにより、指標7の自治会・町内会における女性役員の割合は令和3年度は15.1%まで上昇してきている。また、平成30年度の計画の中間見直しで拡充した男女共同参画の視点を持った防災対策の推進では、女性会館と各区が連携し、地域における防災分野の女性の人材育成講座を開催するとともに、女性団体と協働で「女性視点の防災講座」を開催し、令和元年度の女性の役員がいる自主防災組織の割合は53.5%であった。 引き続き、地域における男女協働参画の理解促進と地域で活動する女性人材の育成に努めて行く必要がある。 								

基本目標6 労働の場における男女共同参画の確立とワーク・ライフ・バランスの推進									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標8 「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度	44.5% (H25)	—	—	—	69.2% (62%)	—	—	67.1%	80%
指標9 「職場」における男女の平等感（男性の方が優遇と感じる割合）	55.1%	—	—	—	49.3% (44%)	—	—	49.0%	30%以下
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・しずおか女子きらっ☆プロジェクトの推進などを通し、労働の場における女性の活躍推進に努めたが、令和3年度の女性の労働実態調査では、係長相当職がない事業所が52.7%を占めるなど、女性管理職の割合は依然として低い水準にある。 ・男女がともに職業生活と家庭・地域活動を担うことができるように、事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進にも努めたが、指標8の「ワーク・ライフ・バランス」という用語の周知度」では、「言葉と意味の両方を知っていた」人は43.0%で数以下であった。 ・指標9の「『職場』における男女の平等感」では、男性の方が優遇と感じる割合が49.0%とほぼ半数を占めた。 ・引き続き女性活躍異業種交流会などを開催し、企業の女性を管理職に登用する機運の醸成と女性社員の底上げに取り組みとともに、女性社員が管理職を目指したいと思える環境づくりに資する事業を展開していく必要がある。 ・企業向けの働き方改革に係るセミナー等を開催するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めていく必要がある。 								
基本目標7 男女がともに子育てや介護に携わることができる環境の整備									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標指標10 保育所待機児童数（年度当初・年間）	156人	141人	46人	40人	0人 (0人)	0人	0人	0人	0人
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・男性のための家事・育児・介護等の実践講座を開催し、家事等への男性の参画促進に努めたが、令和3年度の市民意識調査では、男性と女性の家事時間の格差は平成30年度の調査より広がっており、家庭生活で男性の方が優遇と感じる人の割合は、平成30年度の調査よりは減少しているが、計画策定時の平成26年度の調査よりは3.6ポイント増えている。 ・男性の家事・育児・介護への参画促進には、男性の意識改革だけでなく、長時間労働の是正など、男女がともに働きながら家庭や地域生活に関われる環境整備が重要であるため、企業向けの働き方改革に係るセミナーの開催など、経営者層の意識改革を進める必要がある。 								
基本目標8 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									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標11 ひとり親家庭の親の非正規就業率（上段：母子家庭、下段：父子家庭）	58.8% 23.8% (H25)	—	—	—	52.2% 22.7% (減少)	—	—	—	減少
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者、障害者、ひとり親家庭など様々な困難を抱える人への支援を行ってきたが、コロナ禍により女性の貧困の問題が顕在化している中、様々な困難を抱える人への支援の充実が求められている。 								

基本目標9 男女間のあらゆる暴力の根絶									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標12 DV相談窓口の周知度 (市役所・各区役所の相談窓口)	52.3% (H24)	32.7%	—	—	57.4% (76%)	—	—	56.7%	100%
指標13 夫婦間における、「①足でけったり、②平手で打たれる」、「③なぐるふりをして、おどされる」を暴力と認識する市民の割合	—	①78.2% ②74.0% ③59.0%	—	—	①78.4% ②79.4% ③57.4% (①89% ②87% ③79%)	—	—	①87.2% ②76.9% ③65.6%	100%
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 指標12のDV相談窓口の周知度は、計画策定前と比べわずか4.4ポイントしか増加しておらず、相談窓口の周知にさらに力を入れていく必要がある。 指標13の身体的暴力を暴力と認識する人の割合は、それぞれ増加しているが、まだ十分とは言えず、精神的な暴力の一つである「何を言っても長時間無視し続ける」を暴力と認識する人は49.5%であることなどから今後もDVに対する啓発に力を入れていく必要がある。 平成30年度の計画の中間見直しで若年者への暴力防止の取組を拡充したが、10代・20代の若い世代では「他の異性との会話を許さない」という心のあり方に関する精神的暴力への理解度・認知度が低いため、デートDV防止講座などを通じ、言葉や精神的な支配も暴力になりうることを啓発していくことが必要である。 								
基本目標10 生涯を通じた男女の健康支援									
内 容	策定時(H26)	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標14 子宮頸がん検診の受診率 (69歳以下)	44.7% (H25)	46.3% (H26)	45.9% (H27)	47.6% (H28)	44.5% (H29) (45%)	43.0% (H30)	41.9% (H31)	41.5% (R2)	50%
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 指標14の子宮頸がん検診の受診率（69歳以下）は、策定時からほぼ横ばいで推移している。 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点に立った、心身両面における健康支援や相談体制の充実などの総合的な取組が必要である。 今後も性や健康に関する教育の充実や、自分の健康を守り育てる意識の醸成が必要である。 								

静岡市DV防止基本計画【検証】

内 容	策定時(H24)	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標1 DV相談窓口の周知度	52.3% (市役所52.3%)	—	—	32.7% (市役所32.7%)	—	—	57.4% (市役所42.4% 配暴15%)	—	—	56.7% (市役所40.8% 配暴15.9%)	100%
内 容	策定時(H24)	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標2-1 夫婦間における「足でける」を暴力として認識する市民の割合	—	—	—	78.2%	—	—	78.4%	—	—	87.2%	100%
指標2-2 夫婦間における「平手で打たれる」を暴力として認識する市民の割合	—	—	—	74.0%	—	—	79.4%	—	—	76.9%	100%
指標2-3 夫婦間における「なぐるふりをして、おどされる」を暴力として認識する市民の割合	—	—	—	59.0%	—	—	57.4%	—	—	65.6%	100%
内 容	策定時(H24)	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標3 DV防止法の認知度	73.6%	—	—	—	—	—	84.5%	—	—	90.0%	100%

基本目標1 DVを生み出さない社会づくりの推進	
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・指標3：DV防止法の認知度は年々上昇しており、市民のDVに対する意識の高まりが感じられる。 ・引き続き啓発を行うが、10代・20代の若い世代では「他の異性との会話を許さない」という心のあり方に関する精神的暴力への理解度・認知度が低いため、デートDV防止講座などを通じ、言葉や精神的な支配も暴力になりうることを、特に若年層へ啓発していく必要がある。 ・指標2の身体的暴力を暴力と認識する人の割合は、それぞれ増加しているが、まだ十分とは言えず、精神的な暴力の一つである「何を言っても長時間無視し続ける」を暴力と認識する人は49.5%であることなどから今後もDVに対する啓発に力を入れていく必要がある。 ・DVは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であること、DVが配偶者間だけの個人の問題ではなく、社会全体の問題であることについて、引き続き広く理解を促すことが必要である。
基本目標2 身近で相談できる体制の整備	
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・指標1：市役所、配偶者暴力相談支援センターの周知度は伸び悩んでおり、特に配偶者暴力相談支援センターの周知度は2割にも満たない。 ・DV経験者の42.9%（R3市民意識調査）は誰にも相談していないという現状は重大な問題である。 ・相談窓口の更なる周知とともに、被害者を確実にDV相談窓口につなげられるように各相談機関が連携を図る具体的な方法を検討していく必要がある。 ・各相談機関の窓口の職員がDVの正しい知識を持ち、被害者を専門の相談機関に結びつけられるよう連携を図る必要がある。
基本目標3 被害者の安全確保の徹底	
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関は連携・協力しながらDV被害者とその子ども等の安全の確保を図ることができた。 ・関係機関が個人情報の保護を念頭に連携し、情報管理を徹底することができた。 ・引き続き各機関の連携に努めていく必要があるが、男性同性間の暴力については受け皿がない状況であるため、相談対応をどのようにしていくかが課題である。
基本目標4 被害者の自立支援の充実	
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・女性向け相談を実施するなどして被害者の心身の回復に向けたと支援を行うとともに、住宅の確保や就業、生活費や子どもの就学など、生活全般にわたる幅広い支援を行った。また、被害者に子どもがいる場合には、学校、子ども園等の関係機関と連携し、教育や保育に配慮した支援を行うなど、多様な被害者のそれぞれの状況に応じた支援を行うことができた。 ・性的少数者等の多様な被害者への配慮が課題である。
基本目標5 推進体制の構築	
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・DVに関係する市関係各課による定期的な情報交換・連携など関係機関の相互の連携を強化するとともに、職員に対してDV被害者対応研修を行い、二次被害防止に努めた。 ・コロナ禍による影響（相談件数の増加）等について、定期的に関係機関と情報共有し、その時々にあった施策を具体的に検討する必要がある。 ・加害者対策についての具体的な施策を検討する必要がある。

静岡市女性活躍推進計画【検証】

基本目標1 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置							
内 容	策定時	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標1 25～44歳女性の有業率	69.4% (H24)	77.3%	—	—	—	—	80%
指標2 15～64歳女性で働くことを希望しながら仕事についていない人の割合	17.7% (H24)	15.7%	—	—	—	—	10%
指標3 管理的職業従事者に占める女性の割合	16.0% (H27)	—	—	—	—	—	30%
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> 女性の活躍に積極的に取り組む企業表彰制度の導入やセミナーの開催等によって企業の取組を促進するとともに積極的に情報発信をしたほか、多様な働き方の実現に向けた就労関連の相談の実施やロールモデルの紹介等の女性活躍推進の支援措置を実施し、指標1「25～44歳女性の有業率」は上昇傾向にある。 一方で、更なる女性活躍の指標として、指標3「管理的職業従事者に占める女性の割合」を掲げているが、令和3年度の静岡市女性の労働実態調査の事業所向けアンケートでは、半数以上の事業所が女性の管理職がいないと回答していた。また、従業員向けの同調査での「管理職になりたいか」という問に対して、なりたいと思わないと答えた女性は8割を超えていたが、その理由は、「管理職としての能力に不安があるため」「心理的・肉体的なストレスが増えるため」「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」がそれぞれ約3割を占めており、引き続き女性活躍異業種交流会などを開催し、企業の女性を管理職に登用する機運の醸成と女性社員の底上げに取り組むとともに、女性社員が管理職を目指したいと思える環境づくりに資する事業の展開が必要である。 また、コロナ禍においてシングルマザーなどの非正規雇用者の失業やの減収が増加しているため、これまでの女性活躍推進事業に加え、コロナ禍がもたらす女性への影響を踏まえた生活・就労等の支援の強化が必要である。 						

基本目標2 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備							
内 容	策定時	H29	H30	H31	R2	R3	目標値(R4)
指標4 男性の「育児休業」「介護休業」 取得について賛成する男性の割合	58.9% (H26)	—	62.9%	—	—	79.0%	80%
指標5 週間就業時間が60時間以上の男性 の割合	15.9% (H24)	14.8%	—	—	—	—	8%
指標6 「ワーク・ライフ・バランス」と いう用語の認知度	44.5% (H25)	—	69.2%	—	—	67.2%	80%
評価と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立には、経営者・管理職層や男性の意識改革が必要であるため、働き方改革セミナーや男性の育児・家事等の参画を促進する講座の実施等の取組みをしてきた。指標5「週間就業時間が60時間以上の男性の割合」はH24からH29の5年間で1.1ポイントの減少に止まっているが、働き方改革関連法の改正の後押し等により減少が予想され、今後は男性が家事・育児等に参画する時間が捻出できると思われる。 ・さらに育児・介護休業法の改正により、指標4「男性の育児休業」「介護休業」取得について賛成する男性の割合」はほぼ目標値の80%を達成していることから、仕事と家庭の両立をするための環境整備は着実に進んできていると評価できる。 ・一方で、コロナ禍において、テレワーク等の普及により柔軟な働き方が可能になったが、家事・育児等の負担はより女性に偏るといって従来からあったジェンダー不平等が顕在化した。令和3年度の男女共同参画に関する市民意識調査では、男性と女性の家事時間の格差は平成30年度の調査より広がっており、家庭生活上で男性の方が優遇と感じる人の割合は、平成30年度の調査よりは減少しているが、計画策定時の平成26年度の調査よりは3.6ポイント増えている。 ・今後はさらに踏み込んで、育児休業・介護休業の取得を促す啓発事業を展開していき、女性が家庭だけでなく、職業生活で活躍するための家庭での支援体制を構築していくべきである。 ・指標4の数値や市民意識調査における「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度を聞く設問で、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」「『家庭生活』を優先したい」「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したい」という回答者が増加傾向にあるのを見ると、意識醸成は進んでいると判断できるため、「家庭生活優先」という意識の変化をワーク・ライフ・バランスの実現に結び付けられよう、経営者・管理職層や男性に対する一層の啓発が必要である。 						