

成果指標に係る数値

第4次静岡市男女共同参画行動計画では、9の基本目標に対して、13の成果指標を定めています。

以下に、その指標の推移を掲載します。

(計画期間:令和5年度～令和12年度、中間目標値:令和8年度末時点、目標値:令和12年度末時点)

●基本目標1 ジェンダー平等に関する意識改革及び理解促進

(1)指標1 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」というような男女の役割を分けて固定的に考えることについて反対する人の割合

【中間目標値:80%、目標値:90%】

年 度	割 合
令和3年度	68.5%

出典:男女共同参画に関する市民意識調査(男女共同参画課)

●基本目標2 ジェンダー平等と人権を尊重する教育の充実

(1)指標2 中学校におけるジェンダー平等に関する啓発活動の実施割合

【中間目標値:50%、目標値:60%】

年 度	実施割合
令和5年度	48.8%

出典:男女共同参画・人権政策課調べ

※ 調査対象は、静岡市立中学校全学年の普通学級。

●基本目標3 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

(1)指標3 DV相談窓口(市役所・配偶者暴力相談支援センター)の周知度

【中間目標値:70%、目標値:90%】

年 度	知っている人の割合
令和3年度	56.7%

出典:男女共同参画に関する市民意識調査(男女共同参画課)

(2)指標4 配偶者間における「身体的暴力(平手で打つ)」「経済的暴力(家計に必要な生活費を渡さない)」「社会的暴力(他の異性(同性愛者の場合は他の同性)との会話を許さない)」「精神的暴力(「誰のおかげで生活できるんだ」「甲斐性なし」と言う)」を暴力として認識する市民の割合
 【中間目標値:平手で打つ90%・生活費を渡さない80%・他の異性との会話を許さない70%・「誰のおかげで生活できるんだ」「甲斐性なし」と言う80%、目標値:平手で打つ100%・生活費を渡さない90%・他の異性との会話を許さない80%・「誰のおかげで生活できるんだ」「甲斐性なし」と言う90%】

年 度	暴力の種類	どんな場合でも暴力にあたると思う人の割合
令和3年度	身体的暴力(平手で打つ)	76.9%
	経済的暴力(家計に必要な生活費を渡さない)	75.3%
	社会的暴力(他の異性(同性愛者の場合は他の同性)との会話を許さない)	57.5%
	精神的暴力(「誰のおかげで生活できるんだ」「甲斐性なし」と言う)	71.0%

出典:男女共同参画に関する市民意識調査(男女共同参画課)

●基本目標4 性と生殖に関する健康の増進及び権利の保障

(1) 指標5 「セクシュアル・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20～50代の人の割合

【中間目標値:30%、目標値:50%】

年 度	知っている人の割合
令和3年度	16.7%

出典:男女共同参画に関する県民意識調査(静岡県)

※ 令和3年度の数値は、静岡県の全年代に向けた調査の数値

(2) 指標6 子宮頸がん、乳がんの検診受診率

【中間目標値:子宮頸がん60%・乳がん47%、目標値:令和8年度に設定予定】

年 度	検診の種類	受診率
令和5年度	子宮頸がん	43.1%
	乳がん	33.0%

出典:健康づくり推進課調べ

●基本目標5 困難な問題を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

(1) 指標7 ひとり親家庭(母子世帯、父子世帯)の親の非正規就業率

【中間目標値:母子世帯48%・父子世帯12%、目標値:母子世帯45%・父子世帯10%】

年 度	世帯の種類	非正規就業率
令和2年度	母子世帯	51.5%
	父子世帯	15.0%

出典:国勢調査

(2) 指標8 「静岡市は困難な問題を抱える人(高齢者、障がいのある人、ひとり親家庭、外国にルーツを持つ人、性的少数者など)に対する支援が充実している」と思う人の割合

【中間目標値・目標値:調査実施後、目標値を設定】

年 度	割合
令和4年度	39.3%

出典:静岡市市民意識調査

※ 令和4年度の数値は「静岡市はセーフティーネットが整備されているまち」だと思う人の割合

●基本目標6 地域における男女共同参画の実現

(1) 指標9 自治会・町内会の役員に占める女性の割合

【中間目標値:20%、目標値:20%以上】

年 度	割合	内 訳
令和6年度(4月1日時点)	17.6%	3,767 人中、 663 人

(内訳)会長

年 度	割合	内 訳
令和6年度(4月1日時点)	4.5%	912 人中、 41 人

(内訳)副会長

年 度	割合	内 訳
令和6年度(4月1日時点)	16.8%	1,807 人中、 304 人

(内訳)会計

年 度	割合	内 訳
令和6年度(4月1日時点)	31.6%	1,007 人中、 318 人

出典:男女共同参画・人権政策課調べ

●基本目標7 男女共同参画の視点にたったワーク・ライフ・バランスの実現

(1)指標10 週就業時間50時間以上の雇用者の割合

【中間目標値:男女計20%、目標値:男女計20%以下】

年 度	性別	割合
令和4年度	男性	22.1%
	女性	9.2%
	男女計	16.6%

出典:就業構造基本調査

●基本目標8 労働の場における男女共同参画の実現

(1)指標11 25～44歳女性の有業率

【中間目標値:83%、目標値:85%】

年 度	有業率
令和4年度	83.4%

出典:就業構造基本調査

●基本目標9 政策・方針決定の場への女性の参画拡大

(1)指標12 市の審議会等における女性委員の割合

【中間目標値:40%、目標値:40%以上】

年 度	女性委員の割合
令和6年度	30.9%

出典:男女共同参画・人権政策課調べ

(2)指標13 管理的職業従事者に占める女性の割合

【中間目標値:30%、目標値:30%以上】

年 度	女性の割合
令和2年度	15.5%

出典:国勢調査

第4次男女共同参画行動計画のモニタリング指標

項目	現状値	担当課等
① 社会における女性の活躍状況について、国際機関が各国を順位付けしていることを知っている人の割合（ジェンダー・ギャップ指数）	47.3% (R 3年度)	市男女共同参画課調べ
② L G B Tなど性的少数者の認知度	45.8% (R 3年度)	市男女共同参画課調べ
③ 各区女性相談 DV相談件数	461件 (R 5年度)	市福祉総務課調べ
④ 女性会館相談室 DV相談件数	308件 (R 5年度)	市男女共同参画・人権政策課調べ
⑤ 自殺による死亡率 (人口10万人あたりの自殺死亡者数)	17.1% (R 5年)	市精神保健福祉課調べ
⑥ 地域防災会議における女性の割合	11.1% (R 6年)	市危機管理課調べ
⑦ 自治会・町内会の三役に占める女性の割合	会長：4.3% 副会長：16.9% 会計：31.6% (R 6年)	市男女共同参画・人権政策課調べ
⑧ P T A会長に占める女性の割合	24.8% (R 6年度)	市男女共同参画・人権政策課調べ
⑨ 週就業時間60時間以上の雇用者の割合	5.2% (R 4年度)	就業構造基本調査
⑩ 「職場」における男女の平等感（平等であると感じる割合）	28.1% (R 3年度)	市男女共同参画・人権政策課調べ
⑪ 放課後児童クラブ待機児童数	51人 (R 6年度)	市子ども未来課調べ
⑫ 男性の育児休業取得率	27.8% (R 5年度)	県雇用管理状況調査
⑬ 30代女性の正規雇用労働者率	55.9% (R 2年度)	国勢調査
⑭ 常用雇用者に占める介護を理由として離職した人の割合	男性：0.10% 女性：0.28% 男女計：0.18% (R 5年度)	県雇用管理状況調査

（モニタリング指標：目標値の設定が困難であるが、定期的に指標を追って推移を見守る必要があるものについて定める指標のこと）

虹色の未来を共に。あなたの一步が誰かの希望になる。

アライ 養成講座



2024

10/20
SUN

参加費
無料

LGBTQ という言葉が広く知られるようになってきた今、「LGBTQ の人たちの力になりたいけれど、具体的にどうしたらいいの？」
そう感じている方も多いのではないでしょうか。

アライであることは、決して難しいことではありません。あなたにもきっと、できることがあるはずです。
誰もが自分らしく暮らすことのできる虹色の未来のために、秋の一日、学んでみませんか？

アライとは？

LGBTQ に代表される性的マイノリティのことを理解し、支援のために行動する人のこと。

英語の「ally(同盟、味方、支援者)」が語源です。

*今回の講座では、アライ =「LGBTQ 当事者でない人」といった定義はしていません。



プログラム1 知識編 (10:00 ~ 12:00)

「マイノリティに対する差別はなぜ起こるの？」

「心が女ならだれでも女風呂に入れるのでしょ?」「LGBTQのこと嫌いって言う権利もあるよね」等の言動に、何か違う気がするけど...とモヤモヤした経験はありませんか?

プログラム1では、こうした言動の問題点を解き明かしていくとともに、LGBTQ の人たちに対する偏見や差別がうまれる構造や、日常の中でさりげなく起きている無意識の差別（マイクロアグレッション）の事例を通して「アライとして自分ができること」について考えます。

講 師 松尾 由希子さん（愛知大学文学部教授）



プログラム2 実践編 (13:00 ~ 15:00)

「ハラスメントや差別に気づいたとき、私たちにできること」

LGBTQ など、マイノリティの人たちに対するハラスメントやいじめ、差別が起きている、または起きたりそうな場面、止めた方がいいのはわかっているけれど、どうしたら良いかわからないし、自分にできることなんてあるのかな...、とは誰もが考えてしまうことです。

プログラム2では、アライとして実際にこうした場面で活用することができる、「第三者介入」と呼ばれる方法について、具体的なケースを想定したワークを通じて学びます。

講 師 濱田 真里さん（ジェンダー総合研究所共同代表）



* 詳細は裏面をご覧ください*

【問合せ】 静岡市 市民局 男女共同参画・人権政策課 TEL: 054-221-1349 FAX: 054-221-1782

【主 催】 静岡地域人権啓発活動ネットワーク協議会

(静岡地方法務局、静岡人権擁護委員協議会、静岡市、焼津市、藤枝市、島田市、牧之原市、川根本町、吉田町)

応募要項

対象：15歳以上で、LGBTQの人たちの味方（アライ）でありたいと思う方
※参加にあたってはグラウンド・ルール（下記参照）をお守りください。
会場：静岡市女性会館（アイセル21）4階 研修室
定員：21人（申込多数の場合は抽選）
その他：原則、プログラム1、2両方の参加をお願いします。
(どちらかのみの参加も可能ですが、申込多数の場合は、両方参加できる方を優先させていただきます。)

申込締切日
2024
10/9 水

申込み方法 いずれかの方法でお申し込みください。

【申込方法1】WEBフォームから申込み

右の二次元コードを読み取り
お申込みください。



【申込方法2】電話から申込み

男女共同参画・人権政策課

(平日 8:30～17:15)

TEL 054-221-1349

スケジュール

10月20日(日) 9:50～15:10

9:30	受付開始	9:50	講座説明	10:00	【プログラム1】 マイノリティに対する差別は なぜ起こるの? 講師：松尾由希子さん	12:00	お昼休憩	13:00	【プログラム2】 ハラスメントや差別に 気づいたとき、私たちにできること 講師：濱田真里さん	15:00	アンケート等	15:10
------	------	------	------	-------	--	-------	------	-------	---	-------	--------	-------

講師プロフィール

松尾由希子さん（愛知大学文学部教授）



名古屋大学大学院修了。専門分野・テーマはセクシュアリティ教育、近世近代教育史ほか。静岡市などと連携し、学校における性的少数者の研究・支援に取り組む。静岡大学LGBTサークルgrandioseに関わり、今年度サークルが作成した静岡市内のLGBTQフレンドリービル一覧のアドバイザーや務める。令和5年度から静岡市男女共同参画審議会会長。

濱田真里さん（ジェンダー総合研究所共同代表）



お茶の水女子大学大学院修了。専門は政治分野におけるハラスメント。研究内容を元に、2021年に女性議員・候補者のサポート団体活動Stand by Womenを設立。同年よりハラスメント研修としての日本初のバイスタンダー研修を実施。内閣府「令和3年度政治分野におけるハラスメント防止研修教材」等の作成に関する検討会構成員。

* * * グラウンド・ルール（参加に当たっての約束・注意事項）* * *

- 参加者による録画、録音、撮影は禁止します。（主催者もみなさんに無断で録画、録音、撮影は行いません。）
- あなたの状況について、他の参加者に無理に話す必要はありません。無理に聞き出すこともしません。
- お互いを尊重し、他の参加者を否定しません。
- プログラムの中で知り得たお互いのプライバシーは口外しません。

● 交通アクセス

会場：静岡市女性会館（アイセル21） 静岡市葵区東草深町3-18

【バス】JR静岡駅北口 10番のりば

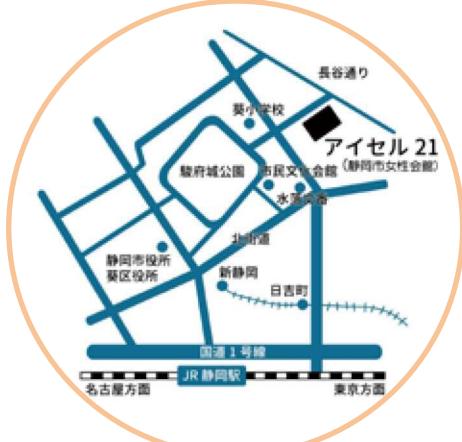
県立病院高松線 または駿府浪漫バス

「アイセル21」下車

【徒歩】JR静岡駅北口から 30分

静鉄新静岡駅から 20分／日吉町駅から 15分

※駐車場は台数に限りがあります。できるだけ公共交通機関をご利用ください。



参加費
無料

静岡市主催

人事労務管理から始めるデジタル化

～生産性向上 / 働き方改革 / WLB(ワーク・ライフ・バランス)～

働き方改革が叫ばれる中、人手不足や業務過多など、多くの課題を抱えていませんか。

そんな課題を解決し、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら業務効率化も図るためにデジタル化と合わせた働き方改革が不可欠です。人事労務管理からデジタル化を始めませんか？2024年の調査※によると、中小企業の約6割がすでに勤怠・労務管理システムを導入しています。

※日本政策金融公庫 中小企業のデジタル化に関する調査



講師紹介 岡村 英昭 氏

静岡DXサポート協同組合 理事
社会保険労務士法人 つむぎ 代表
社会保険労務士事務所、人事労務アウトソーシング会社、人事労務 BPO 会社、人事労務シェアードサービス会社を経て起業。現職では、人事労務を切り口にした「働き方改革」「DX推進」を展開。

セミナーの内容

■ 内容1 「人事労務管理」から始める「デジタル化」



■ 内容2 「デジタル化」へのアプローチ



■ 内容3 デジタル化導入事例、導入企業からの事例紹介



事例紹介

駿河重機建設株式会社

専務取締役 松下 壽氏



最新鋭のICT建機を活用した土木工事作業のスピードアップと、ITを活用した社内連絡・業務の効率化で、残業ゼロのホワイト企業化を実現した秘訣とは。

セミナー参加の5つのメリット

- ① 参加いただいた企業のうち希望社を対象に、講師が3回まで相談に乘ります！
- ② 会場にシステム会社によるブースを設置（セミナー後見学自由）
- ③ 人事労務管理の課題を解決し、業務効率を向上
- ④ ペーパーレス化による事務作業の削減
- ⑤ ワーク・ライフ・バランス向上による人材定着率アップ

抽選5事業所

※詳細はHPをご覧ください。

こんな方におすすめ♪

- 中小企業の人事担当者の方
- 働き方改革を推進し、従業員のワーク・ライフ・バランス向上を実現したい方
- デジタル化に関心のある方
- 人材確保にお困りの経営層の方

申込先・問合先

静岡市市民局男女共同参画・人権政策課

TEL: 054-221-1349 Mail: sankaku@city.shizuoka.lg.jp

【主催】静岡市 【後援】静岡商工会議所

令和6年度地域女性活躍交付金活用事業



申込・詳細は
こちら

静岡市主催

参加費
無料

経営戦略としての 働き方改革／男性育休推進

～多様な従業員が輝ける場・柔軟な働き方の必要性について～

働き方を見直し、労働時間が以前より短くなった企業で、むしろ業績が上がり、離職率が下がり、若手のやりがいが大きく上がっています。なぜ働き方を変えた方が業績があがるのでしょうか？人手不足の中で、男性が育休を取れる職場など、どうやって作れば良いのでしょうか？経営戦略としての働き方改革はサステイナブルな発展に欠かせません。

現代の日本における働き方改革の必要性や残業時間を減らし業績を上げた具体的な手法や企業事例をお伝えします。

講師紹介 大畠 慎護 氏 株式会社ワーク・ライフバランス

前職では長時間労働が引き起こす危険性に強い問題意識を抱き、個人の業務効率化はもとより、チーム内業務内容の改善や配分の見直し、メンバーのモチベーションコントロールなどの施策を積極的に展開して、残業時間を半減させた経験も持つ。ワークとライフの相乗効果の重要性を身をもって体感しており、講演・研修の各業務にもその経験・感覚を活かしている。3児の父。

セミナー参加のメリット

①



働き方改革の最新動向と
具体的な施策を習得できる

②



人材の定着と採用活動の
強化に繋がる

こんな方におすすめ

- 働き方改革の最新動向を把握し、
自社の経営戦略に活かしたい
経営層・人事担当者

開催日時

10.11 2024
FRI
14:00~16:00 (受付時間
13:45~)

会場

- アイセル21(静岡市女性会館)4階 研修室(静岡市葵区東草深町)
※駐車場に限りがありますので、なるべく公共交通機関をご利用ください。
- オンライン(Zoom)

定員

会場:50名 / オンライン:50名

事例紹介企業

＼働き方改革先進企業として注目されている市内企業2社をご紹介／

事例紹介企業は
パネルディス
カッション形式



男性育児休業取得率 100%

空き家買取専科
(株式会社 Sweets Investment)

取締役 黒田 淳将 氏



多様な働き方として副業を導入

フジ物産株式会社

代表取締役社長 山崎 伊佐子 氏

申込先・問合先

静岡市市民局男女共同参画・人権政策課

TEL: 054-221-1349 Mail: sankaku@city.shizuoka.lg.jp

【主催】静岡市 【後援】静岡商工会議所

令和6年度地域女性活躍交付金活用事業



WEB申込
フォーム