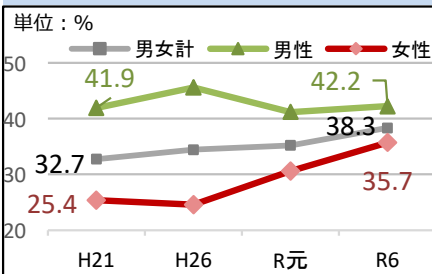


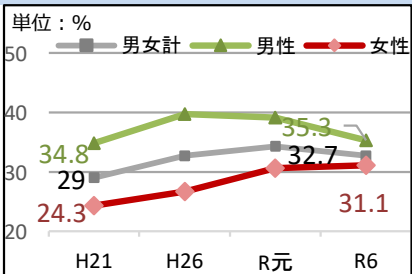
取組の3つのテーマと目標

【テーマ1 意識を変える】

「家庭生活」における男女平等と感じている割合

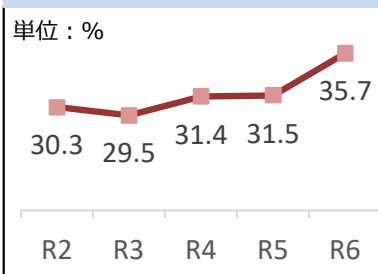


「職場生活」における男女平等と感じている割合

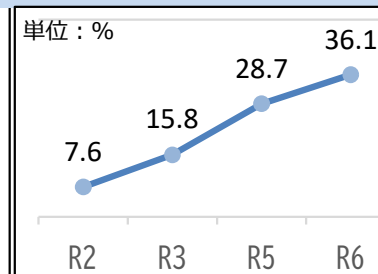


【テーマ2 場をひろげる】

県の審議会等における委員の女性割合

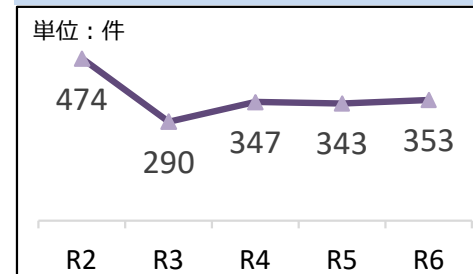


県内企業における男性の育児休業取得率



【テーマ3 環境を整える】

配偶者（内縁を含む）からの暴力に関する相談件数



<テーマ1> 意識を変える 目指す姿：あらゆる分野における男女共同参画の推進

現状・課題

- 「家庭生活」では目標（45%）には届かなかったものの、男女平等と感じる割合は増加し、男女の認識の差が縮まってきている。「職場生活」でも男女の認識の差は縮まっているが、男女平等と感じる割合は下がっており、引き続き、職場生活において性別に関わらず活躍できる環境づくりや意識啓発に取り組むことが必要。
- 令和6年度の男女共同参画に関する市町村計画の県内の策定率(73.5%)は、全国平均(全国平均89.8%)に比べて低い。地域における男女共同参画を推進するため、市町村の男女共同参画計画および女性活躍推進法に基づく推進計画の策定に向けて、引き続き働きかけが必要。

次期プランの方向性

固定的な性別役割分担意識の解消に向け、官民協働で「共働き・共育て」の県民運動と意識改革を推進

<テーマ2> 場をひろげる 目指す姿：多様な働き方の選択、ワーク・ライフ・バランスの実現

現状・課題

- 県庁の女性職員管理職割合は20.2%と目標の20%を達成。県の審議会等への女性の参画率は35.7%（目標：均衡）となっており、さらなる改善が必要。
- 県内企業における男性の育児休業取得率は、年々上がってきているが、目標達成（R9に64%）には不十分なため、さらなる取組の強化が必要。
- 働き方改革に取り組む企業は増加しているが、県内企業における女性管理職割合は3割に満たず、業種の偏りもあることから、女性の活躍の場の拡大が必要。

次期プランの方向性

「女性活躍推進計画」において、職場におけるハラスメント防止対策など誰もが働きやすく活躍できる環境づくりや、多様な働き方につながる女性デジタル人材の育成及び就労マッチング支援などを推進

<テーマ3> 環境を整える 目指す姿：男女共同参画の面から見た健やかで安全な暮らし

現状・課題

- 配偶者等からの暴力に関する相談件数は、令和2年度をピークに横ばいとなっている。
- DV被害者のほか、貧困、性的搾取等の多様な困難を抱える女性を支援につなげるための取組の促進や、最も身近な相談窓口となる市町村の支援体制の強化が必要。

次期プランの方向性

女性に対する暴力の背景には、性別役割分担意識や社会的地位、経済力の格差など、男女が置かれている状況に根差した社会的・構造的な問題があるため、「困難な問題を抱える女性及びDV被害者への支援計画」に基づく取組をこうち男女共同参画プランと一体的に推進