

## 2 かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）の進捗状況と評価

### 【2018(H30)～2022(R4)年度を振り返って】

○2020年より全庁をあげてのコロナ対応によりイベントなど原則中止となった。

○コロナの長期化を受け、オンラインツールを活用した開催方法で行うなど、開催方法を工夫することにより徐々に事業を再開していった。

○一方コロナ禍では、特に女性への影響が顕在化したことから女性に対する従来よりの課題を含め、コロナ禍を受けたことで新たに浮かび上がった課題等への対応について、生活困窮者対策の一環として取り組みを進めている。

○5年間で振り返ると目標値を達成した項目もあり、概ね進捗したといえる。例えば、県の審議会等における女性委員については、2018年度は34.4%のところ2022年度では40.8%と6.4ポイント増加した。県庁内部の意識改革が進んだことを示しており、また、知事によるトップダウンの指示があった結果である。就業に関する事業については、数値目標でもコロナ禍の影響を受けたことがうかがえ前年度や目標値より遠ざかった年もあった。2023年3月には、新たにプランを改定したため、引き続き取組の強化等を行っていく。

### 【進捗状況全体に関する男女共同参画審議会の評価(2022年度について)】

○コロナ禍でオンラインによる実施等活動形態に制限が続いたが、感染状況の落ち着く中で対面での事業の実施等制限を緩和して取組を行っていることについて評価できる。

○目標達成に向けて大変努力をしていることは認められるため、県民に向けてしっかりと広報してほしい。

### 【進捗状況全体に関する男女共同参画審議会の評価(2018～2022年度について)～5年間の振り返り～】

○コロナ禍が事業に対して、どのような影響をもたらしたか、しっかりと記録を残し、それを踏まえ「かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)」の取組に向けて改善等を進めていただきたい。

○コロナ禍で「かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)」期間中に、県の一次評価が行えなかったのは残念である。そのため、「かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)」評価では県の一次評価を行っていただきたい。また、取組む計画の妥当性についても評価の機会が必要と思われる。

○全体を通して「かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)」策定時よりも、目標値に向かってそれぞれ前進したことは評価できる。一方で、達成できなかった項目、足踏みしてしまった項目については、その事業自体の見直しが必要なのか又は、組織として具体的な改善策を打ち出していくことが不足していたのかを検証していくことが必要と思われる。

### ◆ かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）における目標

○2023年9月に実施した調査に基づき作成しており、その時点での最新の実績値を記載しています。

○「2022年度の県の主な取組み」欄の各取組み実績の○から始まる部分は取組み実績を記載し、●から始まる部分は取組み実績に2022年度の男女共同参画審議会評価への対応を含めて記載しています。

○「2022年度の県の主な取組み」欄の各取組み実績の末尾の〔〕内に記載されている数字は、「かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)の2022年度事業実績」(P24～66)の事業の通し番号です。

## 重点目標1 あらゆる分野における男女共同参画

### ＜政治・行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画＞

・2022年度  
の県の主  
な取組み  
・2018～  
2022年度  
成果等  
・2022年度  
神奈川県  
男女共同  
参画審議  
会評価へ  
の対応  
〔事業実績  
の通し番  
号〕

●県の審議会等における女性委員の割合については、第10次「審議会等の女性委員の登用計画」を引き続き推進するとともに、審議会等における女性登用の実態調査を実施しました。各局長等が出席する庁内会議において、知事から局長がリーダーシップを発揮して、目標値を達成できるよう改めて登用推進を促すとともに、女性委員の割合が40%未満の審議会等は改選前に事前に協議をする等の取組を実施してきました。  
その結果、2018年度は34.4%だったところ、2022年度は40.8%と6.4ポイント増加し、全庁で女性登用が進みました。令和5年度からは、女性委員の登用の取組強化のため、特別の枠として女性枠を設け、現状値を維持しつつ、引き続き女性委員の登用の強化に努めてまいります。〔2〕

●県庁内における取組については、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主（神奈川県）行動計画策定・推進委員会会議を開催したほか、仕事と家庭を両立させて活躍する女性幹部職員をロールモデルとして紹介し、県女性職員の職域拡大や管理職の登用に向けた意識の醸成を図るとともに、女性職員のキャリア形成を支援してきました。今後も成績主義の原則を踏まえた上で、日頃の業務の中で発揮してきた能力や実績、幹部職員としての適性や意欲等を適切に評価し、能力等に応じた登用を進めるほか、女性職員のキャリア開発の視点に立った人事異動等を行い、中堅職員の育成を図り、将来の幹部職員の候補となる女性職員の人材プールの形成に取り組むなど、引き続き幹部職員への女性職員の登用拡大に努めてまいります。〔6〕

### ＜民間における政策・方針決定過程への女性の参画＞

●民間における政策・方針決定過程への女性の参画を推進するため、「女性管理職育成セミナー」（2021年度1回(3日間)/32人参加、2022年度1・2日目オンライン、3日目対面/31人参加）を実施したほか、女性の活躍を阻む「アンコンシャス・バイアス」について学び、部下への効果的な働きかけ方を習得する「女性を部下に持つ男性管理職向けセミナー」（2021年度オンライン1回/28人参加、2022年度1回/23人参加）を実施しました。  
令和2年度の女性管理職育成セミナーを除き、コロナ禍においてもオンライン開催することで、女性人材育成に向けたセミナーを継続的に実施することができました。また、令和5年度から新たに、女性が自ら望む形で就業を継続し、キャリアアップすることのできる環境づくりにつなげるため、総就業年数3～5年程度の女性を対象に自身のキャリアプランを考える機会を提供するセミナーを実施予定です。〔9〕

### ＜女性の活躍の推進＞

○かながわ女性の活躍応援団の啓発講座等（2021年度4回/759人参加、2022年度4回/844人参加）やサポーター登録の推進（2021年度末時点50人、2022年度末時点59人）を行いました。また、企業経営者向けに、withコロナにおける働き方の変化と女性活躍推進をテーマとした「かながわ女性の活躍応援団冊子」を作成し、配布しました（2021、2022年度共に5,000部）。  
コロナの影響等により、事業の中止・縮小があったが、オンラインツール等の活用により、交流会や全体会議、啓発講座等を開催し、県内企業等の女性活躍推進を継続的に後押ししてきました。また、冊子の作成等を通して、コロナ禍における応援団企業等の先進的な取組を県内企業等に向けて発信しました。  
近年のジェンダー平等への意識の高まりや多様な性の考え方等を考慮し、女性活躍推進のみならず、ダイバーシティ推進に関する取組みについても検討していきます。〔14〕

### ＜女性の参画が進んでいない分野への女性の参画支援＞

○女子中学生、高校生の理工系志望（理工系進学・就労、研究職技術職系進学・就労）を促進・支援するための出前講座（2021年度1回/550人参加、2022年度2回/715人参加）を実施しました。  
講座の実施により、女子中学生、高校生の理工系志望（理工系進学・就労、研究職技術職系進学・就労）を促進・支援するとともに、性別に関わらず自分らしい生き方や働き方を考える機会を提供することができました。参加者アンケートの意見を活かし、引き続き、事業を展開していきます。〔19〕

○農業協同組合への女性登用促進について関係機関へ周知を行い（2021年度総合農協の役員442名のうち女性56名、2022年度総合農協の役員435名のうち女性59名）、農業委員への女性登用促進について（一社）神奈川県農業会議を通じ市町村に働き掛けました（2021年度農業委員386名のうち女性43名、2022年度農業委員391名のうち女性42名）。  
令和2年12月に第5次男女共同参画基本計画が閣議決定され、令和7年度までに農業協同組合の役員に占める女性の割合を15%とすることを数値目標としています。県下農業協同組合では、なり手が少なく女性役員を増やすことが困難な農業協同組合もありますが、改選期に向けて検討を進めていきます。また、農業委員会は、各市町村が設置する独立行政委員会であるため、県が人事の内容に干渉することはできないことから、農業委員会に対する支援を業務とする神奈川県農業会議を通じ女性農業委員の登用促進を図っていきます。〔27〕

### ＜家庭・地域活動への男性の参画＞

○男性の家事育児参画促進事業「職場のためのパパの育休ガイド」、かながわパパ応援ウェブサイト「パパノミカタ」（かながわ版父子手帳）において、情報発信、情報提供等を行いました。令和3年6月に、育児・介護休業法が改正（令和4年度から段階的に施行）され、男性の育児休業取得促進のための新たな枠組みの創設など制度の拡充が図られたことから、引き続き、男性の家事・育児事業参画を推進する企画や取組み等を行っていきます。〔37、38〕

目標	No.	項目	目標値 (目標年度)	2022年度 実績値	2021年度 実績値	2020年度 実績値	2019年度 実績値	2018年度 実績値	2017年度 実績値	第4次プラン 策定時 (年度)
	1	【変更前】 県職員(教員・警察官を 除く)の幹部職員(課長 級以上)に占める女性の 割合	20% (2020)		17.3%	16.8%	15.9%	14.7%	14.7%	14.7% (2017)
		【変更後】 管理職に占める女性の 割合(知事部局等)	25% (2025)	18.6%						
	2	県の審議会等における 女性委員の割合	40%(2020) 40%を超える こと(2022)	40.8%	38.8%	36.9%	35.4%	34.4%	35.1%	34.3% (2016)
	3	民間事業所の女性管理 職(課長相当職以上)の 割合	13% (2022)	9.2%	8.7%	8.2%	8.1%	7.8%	7.4%	7.4% (2016)
	4	6歳未満の子どもを持つ 夫の育児・家事関連時 間 〔社会生活基本調査〕	105分/日 (2021)	—	123分/日 (2021)	—	—	—	—	(次回調査 は2021年 度)

**【「重点目標1 あらゆる分野における男女共同参画」の進捗に関する男女共同参画審議会の評価】**

○「県の管理職に占める女性の割合(知事部局等)」について、現状のままでは目標年度の2025年までに25%を達成することは困難であると思われる。県庁内でポジティブアクションに取り組むこと、トップのコミットメントがこれまで以上に必要である。

○「県の審議会等における女性委員の割合」について、トップのコミットメントや各局が積極的に取り組んできたことで40%を超えたことは高く評価できる。今後は、後戻りしない施策をしつつ、女性登用率が10%、20%にも達していない審議会等への働きかけも必要である。

○「民間事業所の女性管理職(課長相当職以上)の割合」について、幅広い分野にわたって様々な事業が展開されている点は評価できるが、セミナー等の意識啓発をする取組が中心では不十分と言える。他県では、女性を増やすにあたってインセンティブを与えたり、大規模なイベントを行い知事が参加する等、相当力を入れて取り組んでいる。届出事業所への県の取組の情報発信なども含め神奈川県でもより積極的な取組が必要である。

○男性の家事・育児への参加が徐々に広がってきたが、諸外国と比べるとまだまだその時間は限られている。引き続き、男性の家事・育児時間が増えるように環境整備を行う施策の継続が求められる。

**重点目標2 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの実現**

<p>・2022年度の県の主な取組み</p> <p>・2018～2022年度成果等</p> <p>・2022年度神奈川県男女共同参画審議会評価への対応 〔事業実績の通し番号〕</p>	<p><b>&lt;女性の就業支援&gt;</b></p> <p>○キャリアカウンセリング(2021年度679件、2022年度774件)、女性労働相談(2021年度118件、2022年度69件)、ワーキングマザー両立応援カウンセリング(2021年度174回計82人、2022年度174回計103人)、両立応援セミナー(2021年度1回計18人参加、2022年度2回計41人参加)を実施するなど、女性の就業継続を支援する取組みを行いました。</p> <p>キャリアカウンセリングについては、令和2年7月からウェブ相談を開始したほか、コロナ禍の影響を受けた女性に対する支援として、令和4年度から窓口の増設や地域出張相談を開始したこと等により、相談件数が増加傾向となっています。今後の需要の変化に応じて柔軟な相談体制の整備等を検討しつつ、引き続き女性の就業を支援していきます。〔41、42〕</p> <p><b>&lt;長時間労働の是正と多様な働き方の促進&gt;</b></p> <p>○県庁内における取組については、誰もが働きやすく、働きがいのある職場環境を実現するため、長時間労働の是正に取り組んでおり、朝タミーティングを通じた組織的マネジメントにより、時間外勤務の限度時間を意識した業務の平準化を進めるとともに、時間外勤務の事前命令の徹底・午後9時以降の時間外勤務の原則禁止・ノー残業デーの定時退庁といった基本取組を推進していきます。また、管理監督者は、各職員に概ね四半期ごとに年次休暇の取得計画の作成を促すとともに、引き続き、取得日数が少ない職員に特に目配りするなど、職員の年次休暇の取得推進に取り組んでまいります。〔65〕</p> <p>●県ホームページ「かながわ働き方改革」にて、企業や県民の皆さんのWLBの取組みを応援するための情報を提供し、長時間労働を削減し多様な働き方を促進する取組を行いました。</p> <p>政労使一体の働き方改革フォーラムについて、新型コロナウイルス感染症の感染防止のため中止となっていましたが、令和4年度では対面とオンラインのハイブリット方式で開催し、初年度と比較して最終年度も参加者数を保つことができました。ワーク・ライフ・バランスの理解促進のため、今後ともホームページを始め普及・啓発に取り組んでいきます。〔68、69〕</p> <p>また、テレワークセミナー(2021年度2回45人、2022年度2回計28人参加)、テレワークセミナー(オンデマンド配信)(2021年度計31人参加、2022年度計66人申込)を開催するとともに、アドバイザー派遣(2021年度31社、2022年度30社)や、経費の補助(2021年度464件、2022年度268件)により、テレワークを導入する中小企業等を支援しました。</p> <p>テレワークは、新型コロナウイルス感染症の感染防止や事業継続の観点から新しい生活様式への対応として広まることとなりました。しかし、実施率をみると、企業の規模が大きいかほどテレワークの実施率が高く、中小企業では依然として進んでいない状況です。また、民間調査によると、企業における今後のテレワーク推進方針はワクチン普及以降、減少させたい傾向にあり、一方で従業員のテレワーク継続希望は高い結果が出ています。今後の方向性として、引き続き、柔軟で多様な働き方の整備に関する取組が必要であると考えます。〔70〕</p>																														
<p>目標</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>項目</th> <th>目標値 (目標年度)</th> <th>2022年度 実績値</th> <th>2021年度 実績値</th> <th>2020年度 実績値</th> <th>2019年度 実績値</th> <th>2018年度 実績値</th> <th>2017年度 実績値</th> <th>第4次プラン 策定時 (年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>25～44歳の女性の就業率 〔労働力調査〕</td> <td>72% (2022) →78.5% (2022)</td> <td>78.8%</td> <td>76.0%</td> <td>74.9%</td> <td>75.9%</td> <td>74.5%</td> <td>71.2%</td> <td>68.3% (2016)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>週労働時間60時間以上の 雇用の割合〔就業 構造基本調査〕</td> <td>7.9% (2019) →6.2% (2022)</td> <td>6.2%</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>(次回調査 は2022年 度)</td> <td>7.7%</td> <td>9.9% (2012)</td> </tr> </tbody> </table>	No.	項目	目標値 (目標年度)	2022年度 実績値	2021年度 実績値	2020年度 実績値	2019年度 実績値	2018年度 実績値	2017年度 実績値	第4次プラン 策定時 (年度)	1	25～44歳の女性の就業率 〔労働力調査〕	72% (2022) →78.5% (2022)	78.8%	76.0%	74.9%	75.9%	74.5%	71.2%	68.3% (2016)	2	週労働時間60時間以上の 雇用の割合〔就業 構造基本調査〕	7.9% (2019) →6.2% (2022)	6.2%	—	—	—	(次回調査 は2022年 度)	7.7%	9.9% (2012)
No.	項目	目標値 (目標年度)	2022年度 実績値	2021年度 実績値	2020年度 実績値	2019年度 実績値	2018年度 実績値	2017年度 実績値	第4次プラン 策定時 (年度)																						
1	25～44歳の女性の就業率 〔労働力調査〕	72% (2022) →78.5% (2022)	78.8%	76.0%	74.9%	75.9%	74.5%	71.2%	68.3% (2016)																						
2	週労働時間60時間以上の 雇用の割合〔就業 構造基本調査〕	7.9% (2019) →6.2% (2022)	6.2%	—	—	—	(次回調査 は2022年 度)	7.7%	9.9% (2012)																						

**【「重点目標2 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの実現」の進捗に関する男女共同参画審議会の評価】**

○「25～44歳の女性の就業率」について、目標値を達成できたことは評価できる。今後は、男女間賃金格差の拡大に現れているように、正規雇用と非正規雇用に分けるなど、就業の質の分析をすることが必要であると思われる。

○「週労働時間60時間以上の雇用の割合」について、ワーク・ライフ・バランスの実現や長時間労働の是正は、性別にかかわらず目指されるものである。テレワークのあり方もコロナ禍後は後退も見受けられるため、県として、引き続き、何らかの方法で中小企業向けの施策を展開していただくことを期待する。

### 重点目標3 男女共同参画の面から見た健やかで安心なくらし

・2022年度の県の主な取組み  
・2018～2022年度成果等  
・2022年度神奈川県男女共同参画審議会評価への対応〔事業実績の通し番号〕

#### <配偶者等からの暴力防止><配偶者等からの暴力被害者への支援>

○配偶者等からの暴力防止や被害者への支援を進めるため、配偶者暴力防止法に基づく「かながわDV防止・被害者支援プラン」を引き続き推進し、広報・啓発による暴力の未然防止に取組むとともに、市町村や民間団体等の関係機関と連携した相談・一時保護体制の整備、切れ目のない自立支援を実施しました。〔85〕

●DVの周知啓発については、多くの県民にDV被害についての気づきを促すため、女性向け、男性向け及び外国籍県民向けのDV防止啓発冊子類を作成・配布し、その中で電話相談等の窓口を周知するとともに、「かながわDV相談LINE」について周知カードやSNSにより周知しました。また、DV被害に気づき対応のための行動を起こすことができるようDV気づき講座を開催しました(2回)。  
なお、デートDV防止について、「ちょーカンタンデートDVの基礎知識」を県内全ての高校に配布し、デートDV防止啓発講座を実施したほか(9校)、デートDVにありがちなケースを紹介し防止啓発する短編動画を配信しました。

#### <ひとり親家庭に対する支援>

○ひとり親家庭など、困難を抱えた女性等を支援するため、母子家庭等就業・自立支援センター事業については、パソコン教室(2021年度43日間延299人参加、2022年度45日間延320人参加)やマネープランセミナー(2021、2022年度共に3日間延14人参加)などの就業支援講座の実施や、就業相談等を行いました。

令和3年3月に国が非正規雇用労働者等に対する緊急支援策として、高等職業訓練促進給付金の制度拡充及び償還免除付のひとり親家庭住宅支援資金貸付の新設を示したことを受け、県としても、令和3年度から国制度に準じた支援を実施し、ひとり親家庭の中長期的な自立を支援しました。〔99〕

また、母子家庭等就業・自立支援センター職員が福祉事務所の母子・父子自立支援員と研修等の機会を通じ、顔の見える関係を構築し、連携を強めたことによりひとり親それぞれの抱える課題に対する適切な支援に繋げることができました。引き続き、同センターでは、ひとり親からの相談に対し、生活状況に応じた支援メニュー・自立支援プログラムを策定することによりきめ細やかな就労・自立支援を行っていきます。

#### <生活困窮者等の自立に向けた支援>

○売春防止法等に基づき困難な問題を有する女性に対し一時保護、自立支援を実施しました。また、様々な課題を抱えた女性からの相談を受け付ける窓口を民間団体に委託して設置し、無料低額宿泊所を含む場所への訪問支援、同行支援及び居場所の提供を実施するとともに、支援従事者育成のための研修も実施しました。(2021年度(8月事業開始)相談受付1,207件、訪問支援10件、同行支援152件、居場所の提供13人、研修2回実施。2022年度:相談受付3,221件、訪問支援31件、同行支援507件、居場所の提供43人、研修2回実施。)困難な課題を抱える女性の状況は複雑化しており、引き続き支援の充実を図っていきます。〔129〕

#### <性的マイノリティ(LGBT等)に対する支援>

●性的マイノリティ支援として、児童福祉施設の職員などを対象とした性的マイノリティ講師派遣(2021年度2回、2022年度8回)を実施しました。他にも、派遣型個別専門相談(2021年度47件、2022年度44件)、企業及び団体向け研修(2021、2022年度共にオンライン開催1回)を行いました。

新型コロナウイルス感染症の影響で開催回数を減らした事業もありましたが、オンライン開催が可能な事業についてはオンラインに切り替えるなど柔軟に対応することで、当事者支援と県民への啓発を両立しながら、理解の促進を図ることができました。〔133〕

また、引き続き、性的マイノリティについての啓発リーフレット等を作成、配布し、若者を含めた幅広い世代への啓発に取り組んでいきます。

#### <男性の健康に対する支援>

●計画改定年を迎えた「かながわ自殺対策計画」に基づき総合的な自殺対策を推進するため、かながわ自殺対策会議(政令市と共同開催/親会議)を2021年度は2回(1回書面開催、1回ハイブリット開催)、地域部会3回、庁内会議を2回(1回書面開催、1回ハイブリット開催)を行いました。2022年度は4回(2回対面開催、2回書面開催)、地域部会3回、庁内会議を3回(1回対面開催、2回書面開催)しました。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う自殺リスクの高まり、特に若者、女性の自殺者数が増えていることを鑑み、より一層自殺対策に係る情報共有、協議を通じて、「かながわ自殺対策会議」の取組みをさらに充実させるとともに、連携を深め、相談体制の整備と周知に努めました。自殺の多くは多様かつ複合的な原因及び背景を有しています。引き続き、「健康問題」「経済・生活問題」「勤務問題」等の様々な原因に対応するため、自殺対策という視点から、必要な事業関係課と連携を図ってまいります。〔152〕

目標	No.	項目	目標値 (目標年度)	2022年度 実績値	2021年度 実績値	2020年度 実績値	2019年度 実績値	2018年度 実績値	2017年度 実績値	第4次プラン 策定時 (年度)
	1	夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合 ①交友関係や電話を細かく監視する／②大声でどなる／③いやがっているのに性的な行為を強要する／④平手で打つ／⑤生活費を渡さない 〔県民ニーズ調査(課題)〕	①～⑤ 100%(2022) ※かながわDV防止・被害者支援プランの改定に伴い目標達成年度を変更	①53.7 ②59.8 ③86.9 ④78.8 ⑤72.1	—	—	—	(次回実績値は2022年度)	①23.4% ②64.1% ③82.2% ④87.7% ⑤61.3%	①23.4% ②64.1% ③82.2% ④87.7% ⑤61.3% (2017)
	2	母子家庭等就業・自立支援センター事業による就業者数	80人 (2019) →80人 (2022)	55人	41人	37人	53人	35人	58人	73人 (2016)
	3	【変更前】 建替え等が行われる公的賃貸住宅(100戸以上)における、高齢者世帯、障がい者世帯、子育て世帯の支援に資する施設の併設率	25% (2022) →90% (2025)			87.5%	—	—	50%	—
		【変更後】 公的賃貸住宅団地(100戸以上)における地域拠点施設(高齢者世帯、障害者世帯、子育て世帯等の支援に資する施設)併設率	おおむね5割 (2030)	—	—	—	37.0%			—
	4	子宮頸がん検診(①)、乳がん検診(②)受診率	①、②共に50%(2022)	①43.7% ②48.3% (2022)	—	—	①47.4% ②47.8% (2019)	—	—	①44.6% ②45.7% (2016)
	5	20歳代女性のやせの割合の減少 〔県民健康・栄養調査〕	20% (2022)	次回調査・公表時期は検討中	—	—	14.7% (2017～2019)	—	—	28.9% (2013～2015)
	6	自殺者の減少 〔人口動態統計〕	自殺死亡率12.4以下 (2021) →10.2以下 (2026)	令和5年9月頃公表予定	自殺死亡率人口10万対の自殺者数15.2 参考: 自殺者数 男性903人 女性466人	自殺死亡率人口10万対の自殺者数15.6 参考: 自殺者数 男性917人 女性485人	自殺死亡率人口10万対の自殺者数13.4 参考: 自殺者数 男性828人 女性382人	自殺死亡率人口10万対の自殺者数14.4 参考: 自殺者数 男性865人 女性428人	自殺死亡率人口10万対の自殺者数15.1 参考: 自殺者数 男性930人 女性424人	自殺死亡率人口10万対の自殺者数14.6(2016) 参考: 自殺者数 男性917人 女性392人

【「重点目標3 男女共同参画の面から見た健やかで安心な暮らし」の進捗に関する男女共同参画審議会の評価】

○「夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合」について、2017年度より回答が下がっていることについて分析が必要である。パンフレット等のアクセスポイントを広げ、引き続き、暴力への認識を高める施策が必要である。また、令和5年7月13日に不同意性交等罪が成立したこともあるため、目標の見直しについても検討いただきたい。

○「母子家庭等就業・自立支援センター事業による就業者数」について、前年度より増加しているが、目標自体が低いということ、また、目標値にも到達しなかったことは、よく原因を分析し、本当にニーズに合った対策になっているか、職業相談、職業講座と就職斡旋、これらのやり方が従来のやり方でいいのか等抜本的に見直しいただきたい。

**重点目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と基盤整備**

・2022年度の県の主な取り組み  
 ・2018～2022年度成果等  
 ・2022年度神奈川県男女共同参画審議会評価への対応〔事業実績の通し番号〕

＜子ども・若者に向けた男女共同参画意識の醸成＞

●若い世代の固定的性別役割分担意識の解消に向けては、大学生や高校生、中学生に向けて、固定的性別役割分担意識にとらわれず自身の生き方を考えられるよう、ライフキャリア教育を実施(2021年度大学:2校、高校及び中学新型コロナウイルス感染症の観点から中止。2022年度大学:2校、高校:1校、中学:4校)し、啓発冊子の作成・配布や、プログラム教材の周知啓発により、若い世代に向けた意識啓発を行いました。

新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から外部講師派遣、出前講座が実施できない状況ありましたが、令和4年度での実施校からのアンケートでは一定の評価を得ることができました。引き続き、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、個性と適性に応じたキャリア(生涯にわたる生き方)を選択できるよう、大学等におけるライフキャリア教育を支援していきます。〔178〕

また、中学生、高校生等を対象に、人権の尊重及び固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、メディアが発信する情報を男女共同参画の観点から読み解き、主体的に評価する能力の向上を図るための出前講座(2021年度6回/1,403人参加、2022年度8回/905人参加)を実施しました。例年、アンケート結果も良好であるため、引き続き、参加者アンケートの意見を活かした事業を展開していきます。〔180〕

＜育児等の基盤整備＞

○待機児童を解消するとともに、多様な保育ニーズに対応するため、保育所の整備を進める市町村に対して補助を行う等の支援を行いました。2022年4月の保育所等利用待機児童数については220人(2021年4月では306人)と、現在の集計方法となった平成14年度以来、過去最少となりました。昨年よりも86人の減少で、18市町村で待機児童数が0人となっています。待機児童ゼロに向けて、また、保育の質のさらなる向上を図るため、引き続き保育所等の整備を進めて参ります。〔197、202、203〕

＜介護の基盤整備＞

○老人福祉施設等の整備、介護人材の養成(主任介護支援専門員研修及び主任介護支援専門員更新研修の実施 2021、2022年度共に各2回、初任者研修の実施 2021年度565回、2022年度505回)など、介護等の基盤整備に取り組みました。引き続き、各研修を毎年度実施し、受講希望者の受講機会を確保することで、介護支援専門員の資質の向上及び主任介護支援専門員の養成を図ると共に、指定事業者の指導を通じて訪問介護員の質の高い人材の養成に努めていきます。〔208、209、210〕

目標	No.	項目	目標値 (目標年度)	2022年度 実績値	2021年度 実績値	2020年度 実績値	2019年度 実績値	2018年度 実績値	2017年度 実績値	第4次プラン 策定時 (年度)
	1	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方について「そう思わない」人の割合	2016年度より増加すること (2022)	88.0%	86.1%	84.9%	82.7%	81.4%	78.2%	78.4% (2016)
	2	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方について「そう思わない」18～29歳の人の割合	2016年度より増加すること (2022)	94.0%	85.9%	94.7%	88.1%	93.8%	79.6%	81.3% (2016)
	3	保育所等利用待機児童数	0人 (2019) →0人 (2021) →0人 (2022)	220人	306人	496人	750人	867人	756人	756人 (2017)
	4	特別養護老人ホーム整備床数(累計)	39,697床 (2020) →40,720床 (2022)	39,886床	39,296床	38,672床	38,039床	37,187床	36,549床	35,411床 (2016)

**【「重点目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と基盤整備」の進捗に関する男女共同参画 審議会の評価】**

○「保育所等利用待機児童数」について、目標値には達していないが、年々近づいている点は評価できる。一方で、現状待機児童が220名いるため、引き続き、待機児童ゼロを目指していただきたい。同時に、その先にある課題、例えば保育の質の問題や、小学校に上がった後の放課後児童対策の問題等切れ目なくすべての子供が良い環境で育ち、親も仕事に打ち込めるということに向けて、引き続き努力をしていただきたい。

○「特別養護老人ホーム整備床数(累計)」について、目標値を引き上げ、それに近づいている点は評価できる。

**重点目標5 推進体制の整備・強化**

・2022年度の県の主な取組み  
 ・2018～2022年度成果等  
 ・2022年度神奈川県男女共同参画審議会評価への対応〔事業実績の通し番号〕

<多様な主体との協働>

○市町村等の多様な主体と連携し、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを進めるため、市町村と連携した事業の実施(2021年度10回/520人参加、動画視聴回数76回、2022年度19回/675人参加、動画視聴回数310回)や、NPO法人の設立・運営等に関する相談、情報提供、説明会等の開催等を行いました。

コロナ禍においても必要に応じて、オンライン等を活用することにより、男女共同参画社会の実現に向けて、市町村やNPO等と連携して地域の実情に応じた講演会や講座等の啓発事業を実施することができました。引き続き、今日的課題解決の手がかりとなる視点も含め、地域の実情に応じた講演会等の啓発事業を実施していきます。〔217、218〕

<男女別統計の推進>

●ジェンダー統計の推進のため、国へ、性別情報の取扱いに関するガイドラインを策定し、全国調査を行う際はこれに基づき実施することを要望しました。また、理解促進のため、専門家に助言を求めました。今後は、統計関係の部署から研修等を行い理解を深め、全庁に対するジェンダー統計の推進を検討していきます。引き続き、国の動向も把握して参ります。〔227〕

<進行管理>

●女性活躍推進法に基づく推進計画の策定については、引き続き、市町村の男女共同参画基本計画の改定スケジュールを県・市町村男女共同参画行政連絡会等で共有し、相談に応じて参ります。また、男女共同参画に係る新しいテーマについて、先進事例の共有等を行うことにより、必要な支援を検討していきます。〔229〕

目標	No.	項目	目標値 (目標年度)	2022年度 実績値	2021年度 実績値	2020年度 実績値	2019年度 実績値	2018年度 実績値	2017年度 実績値	第4次プラン 策定時 (年度)
	1	女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率 (対象:県内19市・14町村)	市 100% 町村 70% (2022)	市 94.7% 町村 85.7%	市 94.7% 町村 78.6%	市 84.2% 町村 50.0%	市 73.7% 町村 42.9%	市 68.4% 町村 35.7%	市 42.1% 町村 7.1%	市 42.1% 町村 7.1% (2016)

**【「重点目標5 推進体制の整備・強化」の進捗に関する男女共同参画審議会の評価】**

○「女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率」について、現時点(2023年度)で市が100%を達成したことは評価できる。町村について、目標値を達成しているが、100%に向けて引き続き、働きかけが必要である。

○ジェンダー統計について、関係する方々は必須の研修として、最低年1回は実施していただきたい。