

かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）評価の結果公表について

1 かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）の進行管理について

（プラン P50「重点目標5 推進体制の整備・強化／施策の基本方向3 進行管理」に記載）

- 計画の進行管理は、人権男女共同参画施策推進会議^(※1)が行うこととし、各主要施策の推進を図ります。
- また、毎年度、男女共同参画推進プランの進捗状況を取りまとめ、神奈川県男女共同参画審議会^(※2)から評価をいただくとともに、それらの結果を公表します。

(※1)人権男女共同参画施策推進会議

…福祉子どもみらい局担当の副知事を会長とする県庁内の意思決定機関

(※2)神奈川県男女共同参画審議会

…知事の諮問に応じて男女共同参画の重要事項等を調査・審議し、結果を報告または知事に意見を建議する県の附属機関

2 他の自治体の例

	評価・公表方法	2018 年度スケジュール	
目黒区	区が毎年作成している「男女平等・共同参画の推進に関する年次報告書」の中で、目黒区男女平等・共同参画審議会の答申として事業評価結果を付して公表。	6月10日	計画の進捗状況の評価について区長より審議会へ意見を求める。
		7～9月	4回の小委員会と2回の審議会を開催。
		9月30日	審議会より評価について答申。
		10月	「平成 29 年度男女平等・共同参画の推進に関する年次報告書」に目黒区男女平等・共同参画審議会の答申を付して発行。 …62 ページの答申のうち、約 50 ページが事業評価結果となっている。(参考(1)参照)
横浜市	市が毎年作成している「横浜市男女共同参画年次報告書」で、重点施策毎に審議会意見を付して施策の実施状況を公表。	7月13日	第1回横浜市男女共同参画審議会で、年次報告書(案)を基に、審議会意見部分について協議。 →審議会終了後、委員意見を集約し、各委員へ再度確認
		10月	「2018 年版横浜市男女共同参画年次報告書」を発行。 …計画に基づく施策の実施状況(14ページ)の中で、10の成果指標毎に審議会意見を付している。(参考(2)参照)

3 他の実施例を踏まえた本県での実施の方向性

- 年次報告の中に評価や委員意見を盛り込んでいる例が多いことから、本県の男女プランの評価も年次報告書の中に盛り込む。
- 男女共同参画審議会の開催回数が限られている（年2回）ため、1回の審議で評価をもらえる形としたい。

4 かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）の評価及び公表の方法（案）

- 県が毎年作成している「神奈川県の男女共同参画年次報告書」で、重点目標毎に、目標の達成度について、審議会より評価をいただき公表する。
- 全体に関する評価をいただいた場合は、併せて記載する。

【年次報告書の構成】

- I 神奈川県における男女共同参画の状況
- II 県の総合計画「かながわグランドデザイン」における位置付け
- III かながわ男女共同参画推進プランの推進状況** ←
- IV 神奈川県男女共同参画審議会の審議状況、資料

ここに目標の達成度に対する審議会評価を盛り込む

＜報告ページイメージ＞

○かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）における目標と参考数値
〔2018年版〕（従来版）

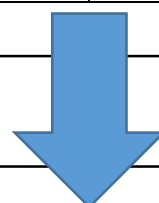
重点目標 1 あらゆる分野における男女共同参画

【目標】

No.	項目	目標値	現状値	第4次プラン策定時の状況	第3次プラン策定時の状況	備考
1	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)	14.7% (2018 (H30))	14.7% (2017 (H29))	—	次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画
2	県の審議会等における女性委員の割合	…				
	…					

【参考数値】

No.	項目	現状値	第4次プラン策定時の状況	第3次プラン策定時の状況	備考
1	地方議会における女性議員の割合	…			



〔2019年版〕（審議会評価を入れたイメージ）

重点目標 1 あらゆる分野における男女共同参画

審議会評価

- ◆目標「〇〇」については、前回より〇ポイント上昇するなど、目標達成に向けて概ね順調に進んでいる。
- ◆目標「〇〇」や「〇〇」については、前回と比べ伸びが小さく、目標達成に向けて〇〇の取組み促進などが求められる。

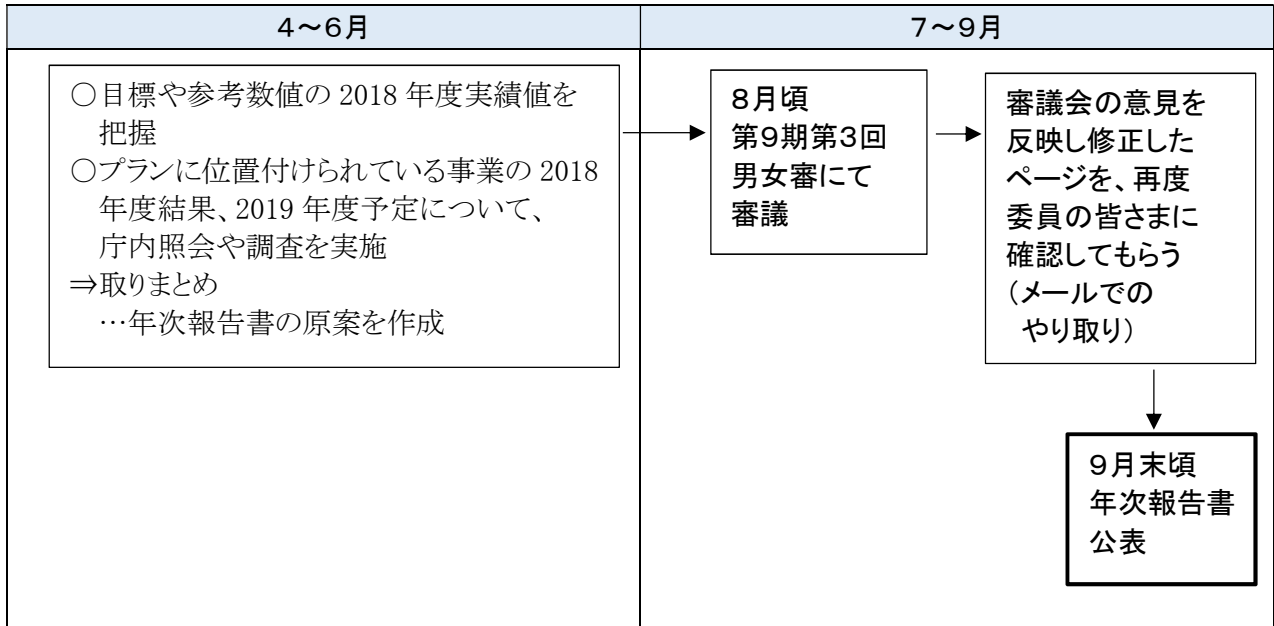
【目標】

No.	項目	目標値	現状値	第4次プラン策定時の状況	第3次プラン策定時の状況	備考
1	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)	14.7% (2018 (H30))	14.7% (2017 (H29))	—	次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画
2	県の審議会等における女性委員の割合	…				
	…					

【参考数値】

No.	項目	現状値	第4次プラン策定時の状況	第3次プラン策定時の状況	備考
1	地方議会における女性議員の割合	以下略			

<2019 年度スケジュール> (想定)



- 会長より、男女プランの中間年度（2020年度）、最終年度（2022年度）は、よりしっかりした評価をしてはどうかとの提案をいただいています。

大項目1 あらゆる分野における男女平等・共同参画の推進

【大項目の総評】 ★★★ ある程度の成果(関連)は認められるが未だ課題がある

大項目1は、男女が社会の対等な構成員として政策や意思決定過程に平等に関わりあう環境の整備を目指した施策である。

29年度事業の成果をみると、区は各所管課に対して設置する付属機関等の女性委員の割合向上を依頼するなど継続的な働きかけをしているが、目標値50%に届く付属機関等は3割に満たない。女性委員ゼロや1割に満たない付属機関等も依然として存在する。地域活動においても住区住民会議代表者と町会・自治会長の女性割合は依然として1割程度で推移している。また、区の女性管理職割合は、女性活躍への取組の成果として僅かに向上したが目標値には未だ隔たりがある。区の継続的な努力は認められるが、評価をあげるのは難しい。

本項目の目標達成には男女平等意識の向上がポイントであるが、区は女性が働く場としての事業者への情報提供や学校教育・社会教育の場における様々な教育・研修など継続的に実施して啓発に努めている。29年度は、メディア・リテラシー向上にむけた社会教育「CMにおける男女平等・共同参画」講座でグループ討議をとり入れる新しい試みも実施されており評価できる。パンフレットやホームページなどを通して意識の向上を図る努力も継続されている。

このように区は男女平等意識の向上を目指した事業を展開しているにも関わらず、30年度区民意識調査では、「地域活動や行事」「労働・雇用・職場」「学校教育」など全ての場において「男女平等であると思う人の割合」が、29年度調査より低下した。低下の理由として、調査時期の社会状況の影響などが考えられるが、重要なことは社会背景に左右されない男女平等意識の定着を図ることである。あらゆる場・あらゆる機会において区民が男女平等であると実感できる環境整備に向けて、区の更なる取組を望む。

以上により、評価は「ある程度の成果(関連)は認められるが未だ課題がある」とした。

.....

28年度から32年度の推進計画における新規事業番号と、新たな分析の着眼点には「New」と併記

【中項目】1-1 政策決定及び意思決定過程への男女平等・共同参画の推進

〈★重点評価項目〉

指標の目標値

区が設置する付属機関や私的諮問機関の女性委員の割合 【50%】

審議会独自の目標値

男女どちらかの委員のみの付属機関等の数 【ゼロ】

区の女性管理職の割合 【20%】

提言

- 政策決定及び意思決定過程への男女平等・共同参画の推進に向けた取組を強化してほしい事業

1.

政策企画課の各所管課への働きかけは継続的に行われているが、女性割合50%を達成してい

取組分野 I あらゆる分野における女性の活躍

重点施策 I 働きたい・働き続けたい女性への就業等支援

成果指標 1	H32 目標	計画策定時	進捗度		特記事項
			H30.3 末時点	評価	
市内企業及び市役所の 管理職(課長相当職以上)に 占める女性割合	30%	市内企業 13.5% (25 年度)	市内企業 15.1%	△	数値は平成 29 年度 「男女共同参画に関する事業 所調査」(横浜市)のもの
		市役所 13.0% (26 年度)	市役所 16.3% (30 年 4 月 1 日時点)	△	
活動指標	H32 目標	計画策定時	進捗度		特記事項
			H30.3 末時点	評価	
市内企業における従業員女性割合 (正社員)	50%	28.6% (25 年度)	32.3%	△	数値は平成 29 年度 「男女共同参画に関する事業 所調査」(横浜市)のもの
市役所における女性職員の 係長昇任試験受験率	50% (31 年度)	16.1% (26 年度)	20.7%	△	
平成 29 年度の主な取組					
○公共調達におけるインセンティブの付与【政策局】【財政局】 公共調達におけるインセンティブとして、男女共同参画・女性活躍を推進する企業を評価する取組を実施した。					
○よこはまグッドバランス賞【政策局】 女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定するとともに、その取組を広く紹介した。(29 年度 99 事業所認定)					
○市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進【総務局】 柔軟な勤務形態の一つとして、テレワーク(在宅勤務)及び「横浜版フレックスタイム制度」を試行し、その効果や課題を検証した。					
目標達成に向けた課題					
○市内企業における女性管理職割合および従業員(正社員)女性割合は微増しているが、目標達成に向けては引き続き女性の採用率を高めつつ、継続就業し、キャリアアップできるよう、企業の取組を後押しする必要がある。					
○市役所の女性管理職割合についても、増加傾向にはあるが、係長昇任試験受験率も未だ低調であり、女性職員のキャリアアップを後押しする組織風土を醸成するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進と両立支援に対する職場理解の促進に取り組む必要がある。					
対応策					
○よこはまグッドバランス賞認定のメリットを広く周知し、認定を目指す企業を増やすことで、企業における女性登用を推進する。					
○女性比率の低い業界について、団体と連携しつつ、横浜市女性活躍推進協議会において、業界の女性活躍を検討する分科会を設置し、企業の取組を後押ししていく。					
○市役所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、責任職をはじめ職員への制度周知等や相互理解促進のための情報発信等を行うほか、テレワーク及びフレックスタイム制度の試行を全区局に拡大し、本格実施に向けた課題を検証していく。					
審議会意見					
○管理職の受験率を上げるためには、管理職のワーク・ライフ・バランスを実現することが重要である。					
○女性が仕事を続けられないため管理職になる母数が少ない。女性が管理職になれるくらいまで、仕事を継続できるよう支援が必要である。					
○管理職としてマネジメントをしたい人、スペシャリストになりたい人向けに、それぞれ昇任試験を実施して、キャリアを作って選べるようにするなど、人事制度を見直すことも受験率向上に有効である。					