

I 神奈川県男女共同参画の推進状況

1 様々なチャレンジ支援

神奈川県の状況

○ 神奈川県においては、30歳代女性の離職が多く、女性の年齢階級別労働力率の推移をグラフにすると、30歳代で下がるM字カーブが、全国と比べ、谷が深くなっています。

○ 神奈川県男女共同参画推進条例に基づく届出結果を見ると、300人以上の民間事業所における平成19年の女性管理職の割合は、全ての役職で前年より増加していますが、割合は依然として低い状況です。

また、係長相当職においては、過去5年間に於いて女性の割合が大幅に増加していますが、課長及び部長相当職においては、微増で推移しています。

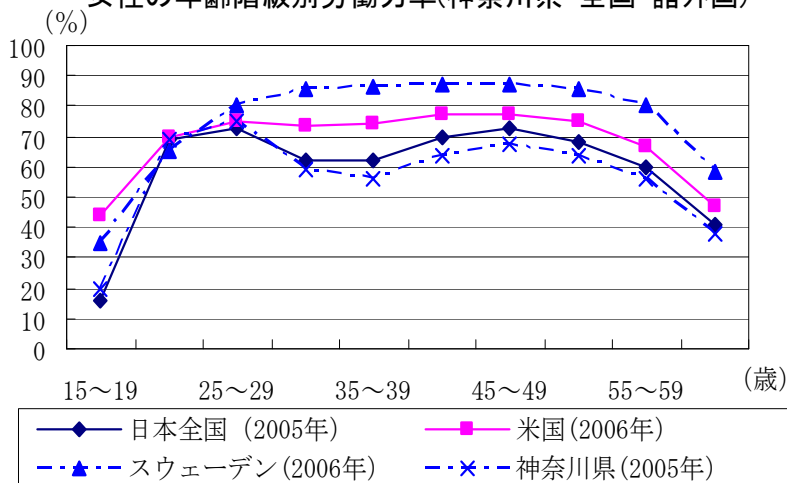
○ 県内大学の理学部・工学部の女性の割合は、平成19年は10.8%と前年度より0.2ポイント低下し、16年から低下傾向です。

○ 県内大学の男女別学部別学生割合は、女性の理工学部を選択割合が依然低い状態です。

1 キャリア・アップ支援

グラフ 1

女性の年齢階級別労働力率(神奈川県・全国・諸外国)



日本全国と神奈川県は「国勢調査」、その他の国はILO「LABORSTA」より作成「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合

日本の年齢階級別労働力率は、「M字カーブ」を描いており、諸外国はM字の谷はほとんどありません。

また、M字の底は、30~34歳及び35~39歳となっており、30歳代で労働力率が大きく落ち込んでいます。

特に神奈川県は、全国と比べ30歳代女性の離職が多くなっており、M字の谷が深く、その後の労働力率も低くなっています。

神奈川県男女共同参画推進条例（以下「県条例」という。）に基づく事業所からの届出状況では、平成18年度と比較して、19年度は、部長相当職は0.3ポイント、課長相当職は、0.2ポイント、係長相当職は0.6ポイント増加しています。

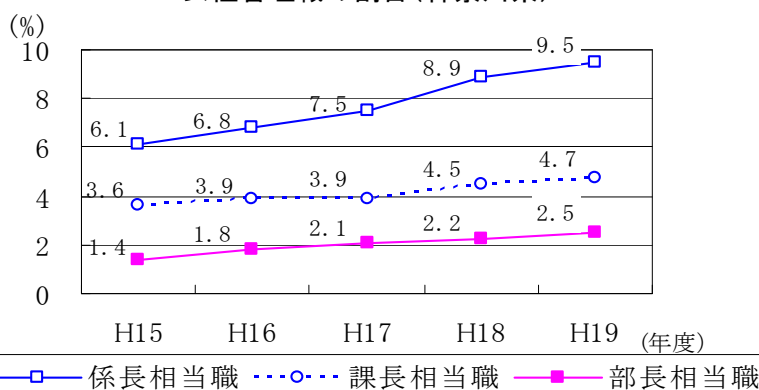
(備考) 算式

女性管理職の割合

= 当該女性管理職人数 / 当該管理職総数

グラフ 2

事業所における役職別管理職総数に占める女性管理職の割合(神奈川県)



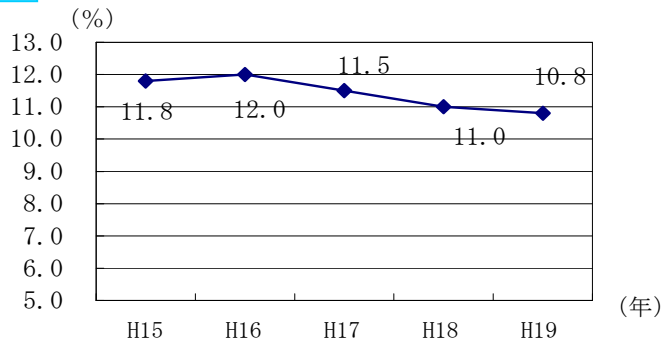
県条例に基づく届出結果より作成

2 新たな分野へのチャレンジ支援

進路選択の際に、男子向き・女子向きといった意識にとらわれず、本人の適性と意欲を生かせる広い可能性のなかで進路選択ができるよう、平成22年度までに、県内の理学部・工学部の女性の割合13.0%をめざして、理工系進路を希望する女性を支援します。
平成19年度の県内の理学部・工学部の女性割合は、10.8%でした。

グラフ 3

県内大学の理学部・工学部の女性割合

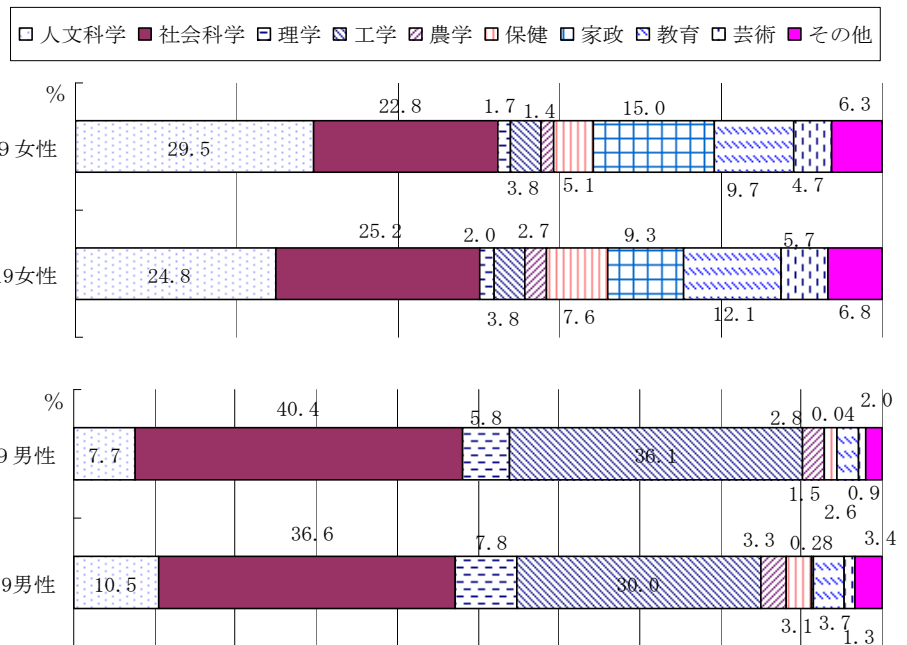


H18までは、「神奈川の大学統計」より作成、H19は「神奈川県学校基本調査結果報告」により作成

グラフ 4

県内大学の男女別学部別学生割合

女性の大学の学部別学生の割合は変化してきていますが、理工学部については、過去10年間において女性の選択割合がほぼ横ばいであり、平成19年は理学部が2.0%、工学部が3.8%となっています。



神奈川県「公立高等学校等卒業者の進路状況調査」より作成

～ かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)に位置づけている主要施策 ～

- ◇ キャリアアップをめざす女性への支援
- ◇ 県・市町村の審議会等における女性人材の育成
- ◇ 適性と意欲が生かせる進路選択への支援
- ◇ 新たな分野における男女共同参画の促進
- ◇ 女性の就職・再就職等への支援
- ◇ 女性の起業への支援
- ◇ NPO法人設立等への支援
- ◇ ひとり親家庭の就業支援の充実

2 就業環境の変化のなかでの男女共同参画の促進

神奈川県 の 状況

- 平成19年の男女間の賃金格差は、男性を100とした場合、女性は68.5%で、全国を上回り、前年から0.8ポイント改善しました。
- 平成19年の男女別平均勤続年数は、女性より男性の方が、県条例に基づく届出結果で6.1年、厚生労働省の賃金構造基本統計調査で、5.8年長くなっており、ほぼ横ばいで推移しています。
- 短時間労働者と一般労働者の給与格差は、神奈川県及び全国において前年より改善しました。

1 男女平等な雇用環境の整備

男女間の賃金格差は、神奈川県では、男性を100とした場合、平成19年は女性は68.5%と前年から0.8ポイント格差が縮まりました。

なお、全国では、平成19年は66.9%で、前年から1.0ポイント格差が縮まりました。

企業における男女別平均勤続年数の男女間の差については、平成19年度の県条例に基づく事業所からの届出結果では6.1年、女性より男性の方が長くなっています。

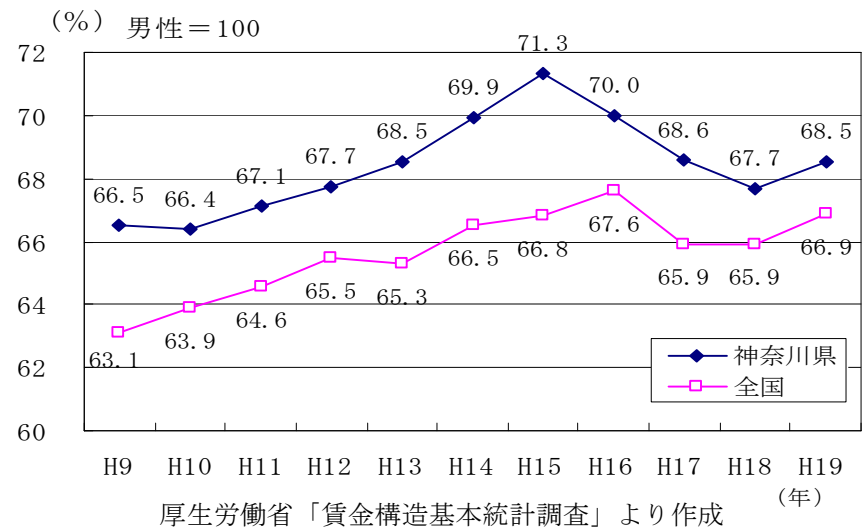
なお、賃金構造基本統計調査での神奈川県の男女別平均勤続年数の男女間の差は5.8年となっています。

＊『条例に基づく届出』の対象
→従業員数300人以上の事業所

＊『賃金構造基本統計調査』の対象
→5人以上の常用労働者を雇用する民間企業及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業者から抽出

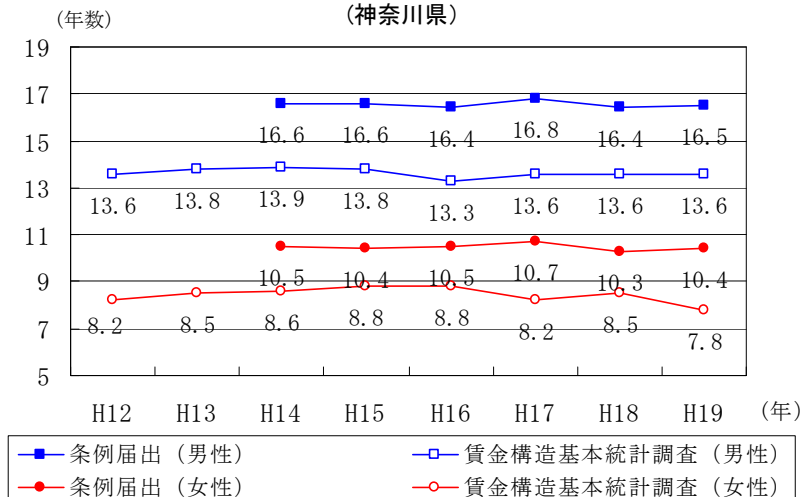
グラフ 5

男女間の賃金(一般労働者の所定内給与)格差
(神奈川県・全国)



グラフ 6

企業等における男女別平均勤続年数
(神奈川県)



〔男女共同参画の推進状況についての事業所からの届出〕

神奈川県では、県内の事業所において男女共同参画がより一層進むよう、毎年10月1日現在で従業員数300人以上の事業所ごとに男女共同参画の推進状況を届け出ることを神奈川県男女共同参画推進条例に規定し、平成14年度から取り組んでいます。

平成19年度の事業所からの届出状況の概要は次のとおりでした。

1 届出事業所の内訳

届出事業所数は431件あり、平成18年から16件増えています。

業種別では、製造業 42.0%、卸売・小売業11.1%、医療、福祉 15.3%、サービス業12.3%で、全体の8割以上を占めています。

また、不動産業から1件と複合サービス業から2件の届出がありました。(表1)

2 届出項目ごとの状況

(1) 従業員の男女割合

従業員全体では、男性70.5%(H18: 73.4%)、女性29.5%(H18: 26.6%)となっています。

また、正社員に占める割合は、男性80.2%、女性19.8%である一方、非正社員に占める割合は、男性36.4%、女性で63.6%という状況です。(表2)

(2) 意思決定過程への共同参画

① 女性管理職の有無の状況

女性管理職を有する事業所は全体の55.3%で前年に比べ、1.6ポイント多くなっています。

② 女性管理職等の割合

女性管理職等の割合は、部長相当職2.5%、課長相当職4.7%、係長相当職9.5%といずれも増加し、管理職割合としては、4.1%という状況です。(表3)

* 「管理職」とは、部長相当職・課長相当職をいいます。

表1 届出事業所の業種別内訳

業種	届出数		構成比(%)	
	H18	H19	H18	H19
1 農林漁業	0	0	0.0	0.0
2 鉱業	0	0	0.0	0.0
3 建設業	12	10	2.9	2.3
4 製造業	200	181	48.2	42.0
5 電気・ガス・熱供給・水道業	9	9	2.2	2.1
6 情報通信業	26	30	6.3	7.0
7 運輸業	7	7	1.7	1.6
8 卸売・小売業	37	48	8.9	11.1
9 金融・保険業	3	3	0.7	0.7
10 不動産業	0	1	0.0	0.2
11 飲食店、宿泊業	6	6	1.4	1.4
12 医療、福祉	64	66	15.4	15.3
13 教育、学習支援業	13	15	3.1	3.5
14 複合サービス業	0	2	0.0	0.5
15 サービス業	38	53	9.2	12.3
計	415	431	100	100

(注) 端数処理のため、計とは一致しません。

表2 従業員の男女割合

	H19		H18	
	女性	男性	女性	男性
正社員	19.8%	80.2%	18.8%	81.2%
非正社員	63.6%	36.4%	62.1%	37.9%
全体	29.5%	70.5%	26.6%	73.4%

表3 管理職等の男女割合

	部長相当職	課長相当職	管理職計	係長相当職
H19 女性	2.5%	4.7%	4.1%	9.5%
H19 男性	97.5%	95.3%	95.9%	90.5%
H18 女性	2.2%	4.5%	3.8%	8.9%
H18 男性	97.8%	95.5%	96.2%	91.1%

③ 女性管理職等の輩出率

女性管理職等の輩出の割合は、前年と比べ、部長相当職が横ばい、課長相当職が0.1ポイント、係長相当職が0.3ポイント増加しています。

(表4)

表 4

管理職等の輩出率

	部 長 相当職	課 長 相当職	係 長 相当職	計
H19 女性	0.5%	2.7%	6.7%	9.9%
H19 男性	5.1%	13.2%	15.8%	34.0%
H18 女性	0.5%	2.6%	6.4%	9.5%
H18 男性	5.5%	12.5%	15.2%	33.2%

④ 管理職への登用

過去1年間のうち、新たに管理職へ登用された率は、男性では、部長相当職が0.6%、課長相当職が1.6%と前年とともに横ばいとなっています。女性では、部長相当職0.1%、課長相当職は0.4%で、部長相当職では横ばい、課長相当職では、0.1ポイント低下しています。(表5)

表 5

管理職等への登用

	部 長 相当職	課 長 相当職
H19 女性	0.1%	0.4%
H19 男性	0.6%	1.6%
H18 女性	0.1%	0.5%
H18 男性	0.6%	1.6%

⑤ 育児休業及び介護休業利用状況

育児休業利用率は、女性が97.3%、男性が2.7%となっており、前年と比べ女性が1.5ポイント低下し、男性が1.4ポイント増加しています。

また、介護休業利用率は、女性が75.0%、男性が25.0%となっており、前年と比べ女性が21.2ポイントの大幅な増加、男性が19.0ポイントの大幅な低下となっています。(表6)

表 6

育児休業及び介護休業利用率

	育児 休業	介護 休業
H19 女性	97.3%	75.0%
H19 男性	2.7%	25.0%
H18 女性	98.8%	53.8%
H18 男性	1.3%	44.0%

2 適正な待遇の促進

短時間労働者と一般労働者の給与格差は依然大きく、特に女性は男性に比べて格差が小さくなっていますが、女性一般労働者の給与が男性より低い事が考えられます。

全国状況をみると、平成19年は、前年と比べ、女性は0.4ポイント、男性は1.2ポイント格差が縮まりました。

また、神奈川県女性の短時間労働者と一般労働者の給与格差が全国の女性より大きいのは、一般労働者の給与水準が全国平均より高いためだと考えられます。(H19: 全国225.2千円/神奈川県250千円)

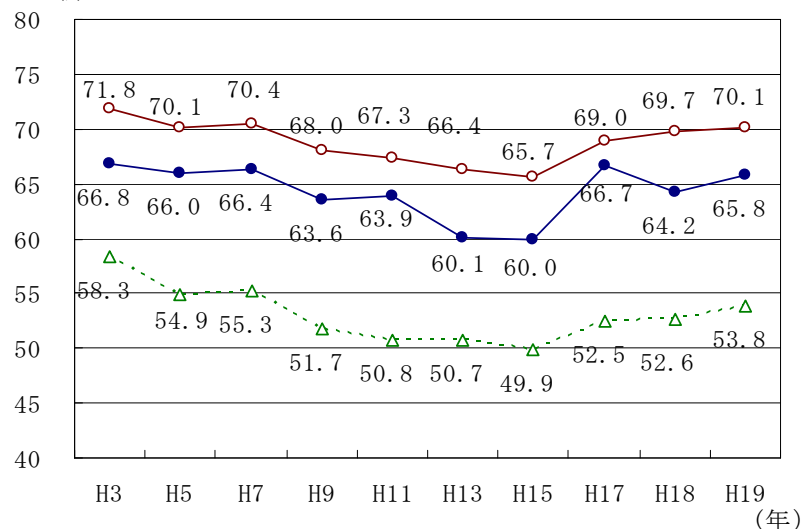
* この調査では、「短時間労働者」の定義を、常用労働者のうち①一日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者②一日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週間の所定労働日数が一般の労働者よりも短い労働者としています。また、「一般労働者」とは、短時間労働者以外の常用労働者をいいます。

* 平成15年度以前は「パートタイム労働者」の数値です。

グラフ 7

短時間労働者と一般労働者の
1時間あたり給与額の格差

(%) 一般労働者=100 (神奈川県・全国)



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

～かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)に位置づけている主要施策～

- ◇ 男女共同参画推進条例に基づく取組の推進
- ◇ 企業における女性の能力発揮のための積極的な取組の促進
- ◇ 労働相談等の充実
- ◇ 起業支援や経営情報の提供
- ◇ 農業経営等における男女共同参画の促進
- ◇ 安定した就労への支援
- ◇ 多様な就業形態の促進と労働条件の改善
- ◇ パート・アルバイト等の処遇改善の取組事例収集・提供

3 仕事と生活の調和が図れる環境整備の促進

神奈川県 の 状況

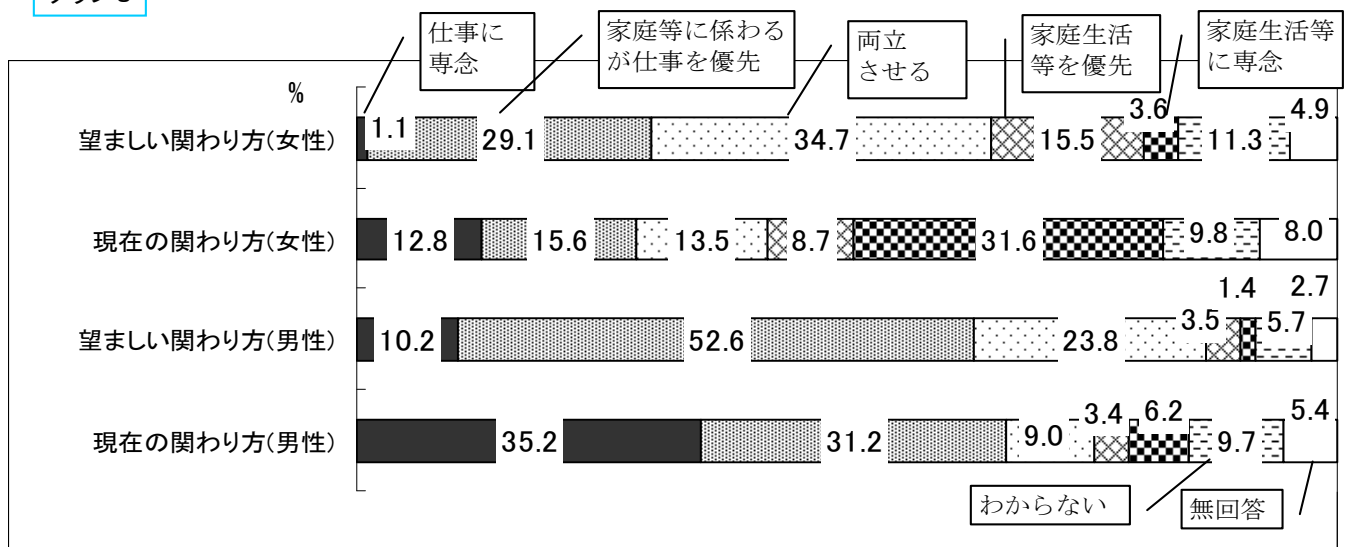
- 女性も男性もともに、仕事と家庭を両立させることを望む割合は高くなっていますが、希望と現実の乖離は大きくなっています。
- 県職員の平成19年度の新規育児休業取得可能者に占める育児休業取得者の割合は、男性0.5%、女性95.5%で、依然として男性の割合が少ない状況です。
- 保育所定員数は、年々増加傾向にあります。
- 保育所入所児童数は、平成12年から年々増加し、入所待機児童数は、19年から増加傾向にあります。
- 平成19年度のファミリー・サポート・センターの設置数は前年度と横ばいとなっています。

1 働き方の見直しによる調和の促進

「仕事と家庭生活や地域活動への関わり方(神奈川県)」(平成18年度)によると、女性も男性もともに、仕事と家庭生活等の望ましい関わり方と現在の関わり方の間で、大きな差が生じており、「仕事に専念」を減らし、「両立させる」方向を望む割合が高くなっています。

グラフ 8

仕事と家庭生活や地域活動への関わり方(神奈川県)

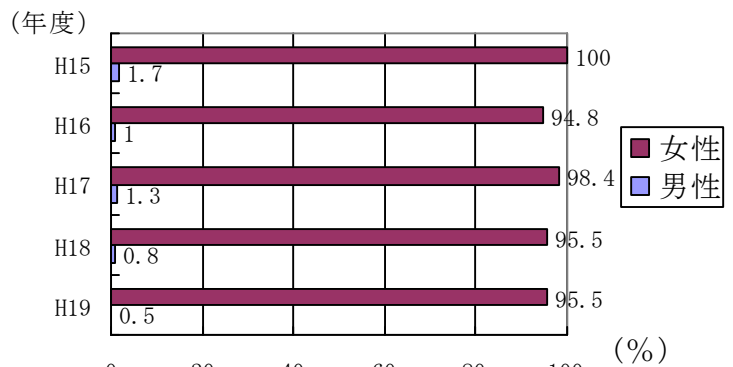


平成18年度県民ニーズ調査

神奈川県職員の新規育児休業取得者に占める割合は、平成19年度で女性が95.5%と横ばい、男性が0.5%と0.3ポイント低下し、過去5年間において、男性の取得率は最も低い状況となっています。

グラフ 9

県職員の新規育児休業取得者に占める割合



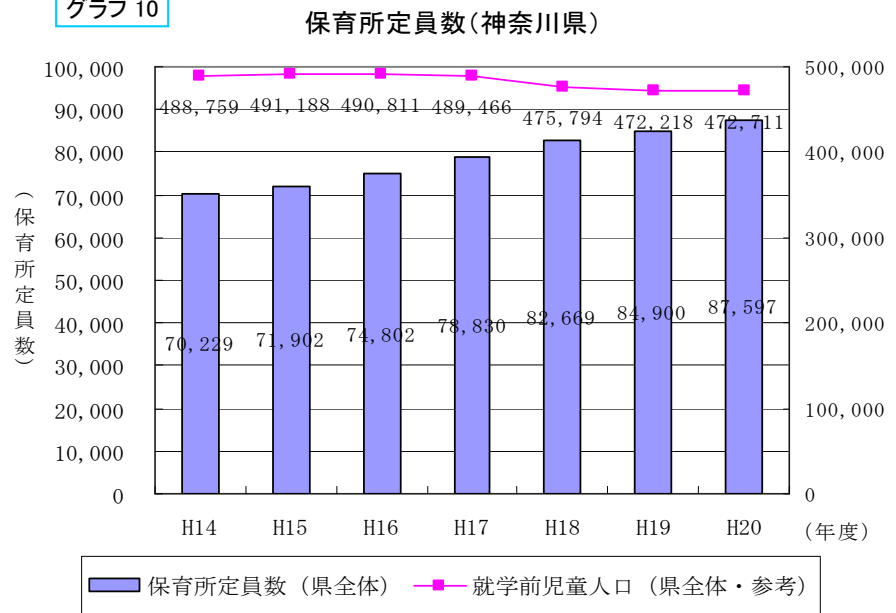
神奈川県人事委員会「人事に関する統計報告」より作成

神奈川県内の就学前児童人口は平成16年から減る傾向にあります。

また、保育所定員数は増加傾向となっています。

* 「就学前児童人口」は、「神奈川県年齢別人口統計調査結果報告」の0～5歳人口です。

グラフ 10

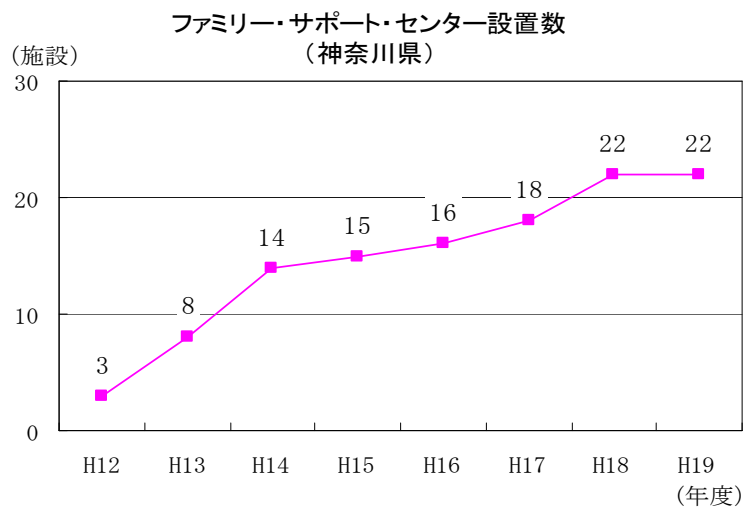


神奈川県保健福祉部調べより作成

県内のファミリー・サポート・センター設置数は昨年度と比較すると横ばいとなっています。

* 「ファミリー・サポート・センター」とは、「育児や介護の援助を受けたい人」と「育児や介護の援助を行いたい人」がお互い会員となって、育児や介護について助け合う制度です。設立・運営は市町村が行います。(原則として人口5万人以上)

グラフ 11



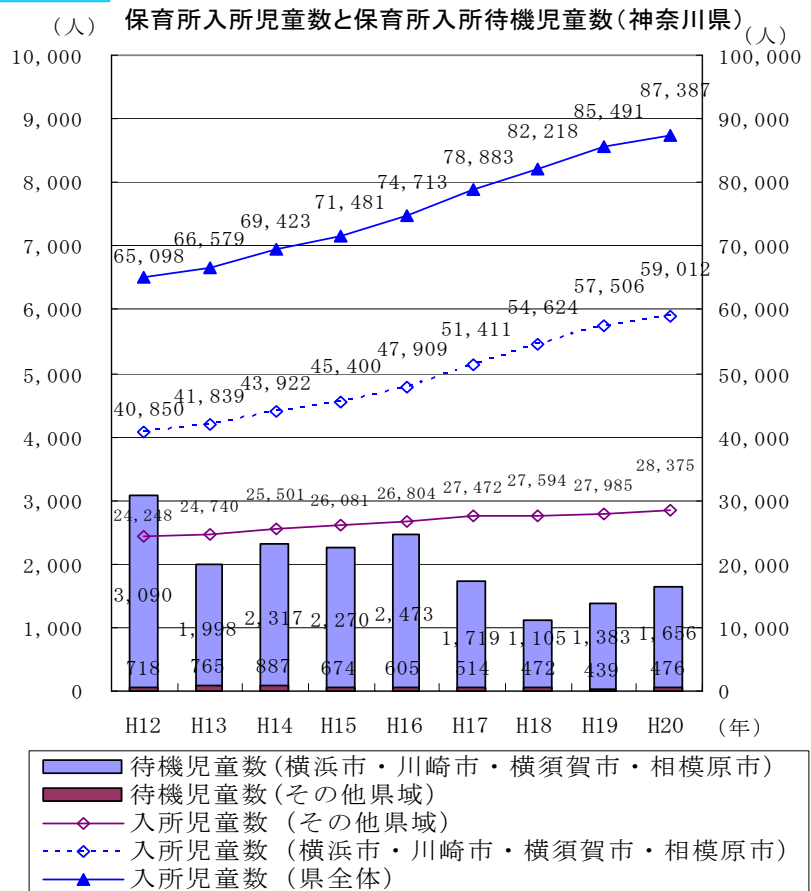
2 生活環境の整備による調和の促進

保育所入所児童数は年々増加しており、平成20年は、前年より1,896人、対前年比で2.2%増加しています。

保育所の入所待機児童数は、減少傾向にありましたが、平成19年からは増加傾向にあります。

* 「保育所入所待機児童」とは、入所申込書が市町村に提出されており、入所要件に該当しているが、入所していない児童を指します。また、平成13年からは地方単独で支援している認定保育施設等に入所している待機児童や、入所可能な保育所があっても特定の保育所を希望し待機児童となっている児童を除いた数字となっています。

グラフ 12



神奈川県保健福祉部調べより作成

～ かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)に位置づけている主要施策 ～

- ◇ 労働時間の短縮と育児・介護休業制度の定着
- ◇ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の啓発の推進
- ◇ 県職員・教職員の労働時間の短縮と育児支援の推進
- ◇ 起業支援や経営情報の提供
- ◇ NPO活動支援や情報提供
- ◇ 地域における子育て支援の充実
- ◇ 地域における高齢者や障害者等の福祉サービスの充実
- ◇ ひとり親家庭への支援の充実
- ◇ 男性の子育てや介護等への支援

4 異性に対する暴力の根絶と人権の尊重

神奈川県の場合

○ 平成19年度の配偶者等からの暴力相談件数は5,378件と増加傾向にある一方、配偶者暴力防止法に基づく女性の一時保護件数は361件で、16年をピークに減少傾向にあります。

○ かながわ女性センターに寄せられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は、平成11年をピーク減少傾向にあり、16年からはほぼ横ばいの状況です。

なお、全国のセクシュアル・ハラスメントは平成18年から大幅に増加しています。

○ 内閣府の情報化社会と青少年に関する意識調査(平成19年3月実施)によると、保護者が、子どものインターネット利用に関して、「暴力的な内容、性的な内容、反社会的な内容を含むサイトにアクセスすること」を最も心配しています。

1 異性に対する暴力防止の啓発と配偶者等からの暴力被害者への支援

配偶者暴力相談支援センターによせられた配偶者等からの暴力に関する相談件数は、平成19年度5,378件で、前年度と比べると相談件数で602件、対前年比で約12%増加しています。

* 配偶者暴力防止法の全面施行(平成14年4月)に伴い、県が配偶者暴力相談支援センターを設置したのは平成14年度からです。

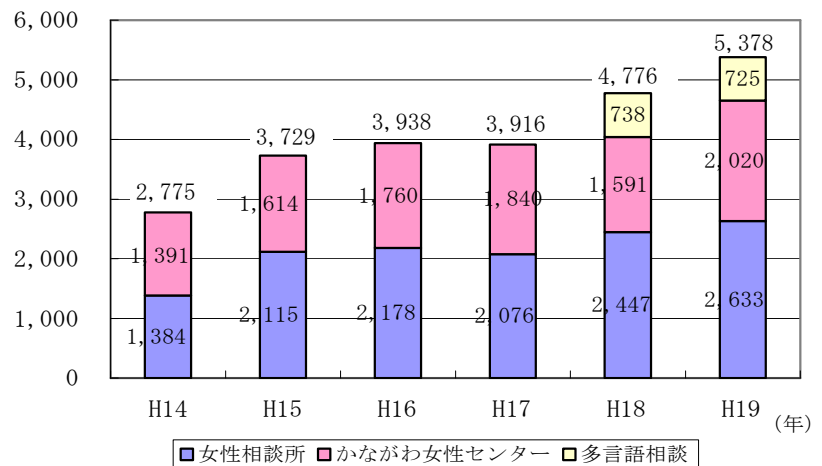
* 平成18年度から多言語相談窓口を開設しました。

神奈川県で平成19年度に配偶者暴力防止法に基づく緊急一時保護を行った件数は、361件で、16年からやや減少傾向にあります。

グラフ 13

(件数)

配偶者等からの暴力に関する相談件数の推移(神奈川県)

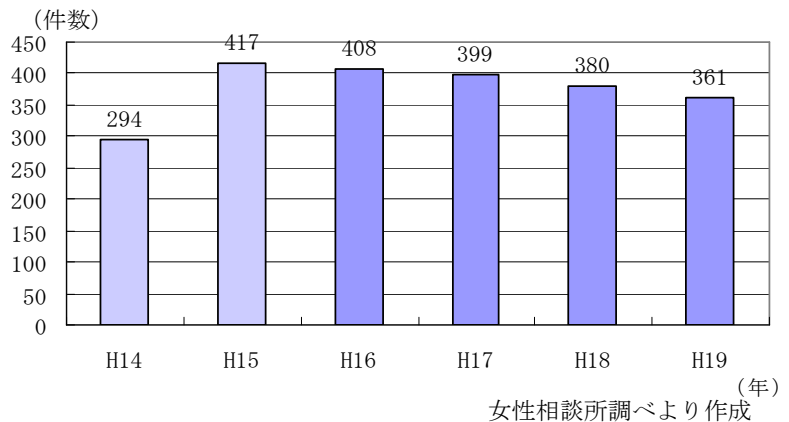


女性相談所、かながわ女性センター調べより作成

グラフ 14

(件数)

配偶者暴力防止法に基づく緊急一時保護件数



女性相談所調べより作成

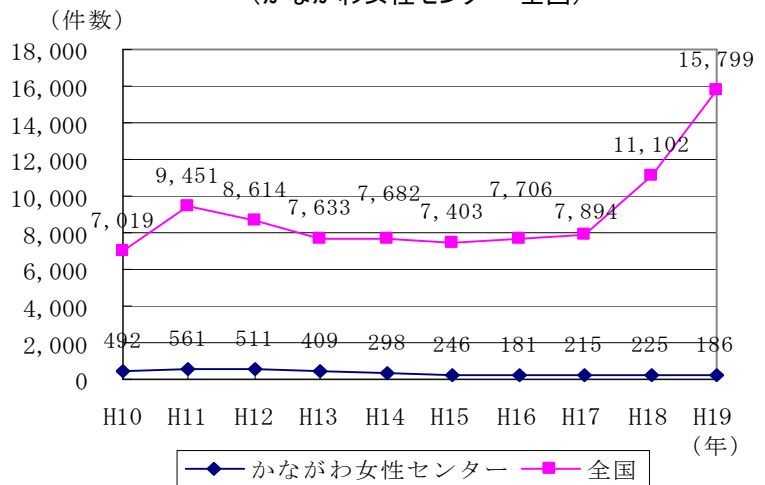
かながわ女性センターで受けたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は、平成19年度は186件で前年度から39件減少しました。

一方、全国の労働局に寄せられた相談件数を見ると、11年度をピークにほぼ横ばいで推移していましたが、18年度から急増し、19年は15,799件と前年より4,697件増加しており、これは、19年4月の男女雇用機会均等法の改正の影響によるものと考えられます。

* 平成19年4月1日から改正男女雇用機会均等法が施行され、セクシュアル・ハラスメントについて必要な措置を講ずることが事業主の義務となりました。（平成18年6月改正）

グラフ 15

セクシュアル・ハラスメント相談件数の推移
(かながわ女性センター・全国)



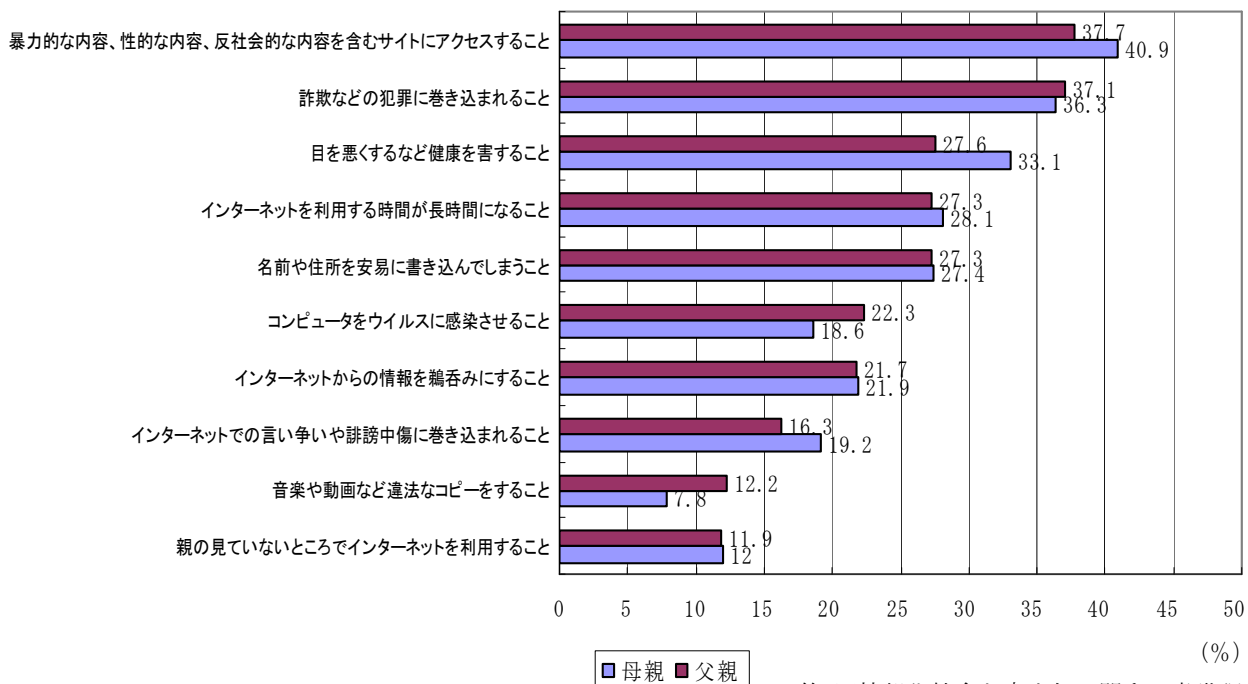
全国；厚生労働省「雇用機会均等法の施行状況」より作成

2 メディアにおける人権の尊重

保護者は、携帯電話やインターネットの普及に伴い、有害サイトから提供される露骨な性表現に接することや犯罪に巻き込まれること、情報を鵜呑みにすること、誹謗中傷に巻き込まれること、などの子どもへの影響を心配しています。

グラフ 16

子どものインターネット利用に関して心配なこと(保護者)(全国)



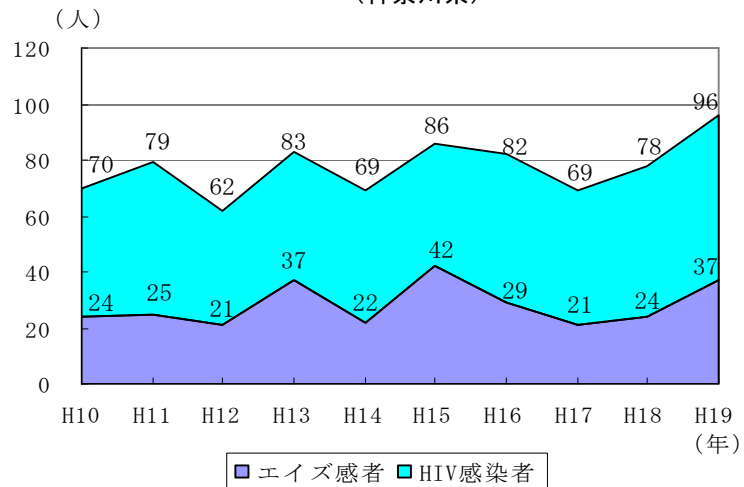
第5回情報化社会と青少年に関する意識調査
平成19年3月(内閣府)より

3 生涯を通じた女性の健康支援

神奈川県内で報告されたHIV感染者・エイズ患者数は、年によってばらつきはありますが、平成19年に新たに報告されたHIV感染者数・エイズ患者数は、HIV感染者数が96人、そのうちエイズ患者数が37人と前年からともに増加しています。

グラフ 17

HIV感染者・エイズ患者数の年次推移
(神奈川県)



神奈川県保健福祉部調べより作成

～ かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)に位置づけている主要施策 ～

- ◇ 異性に対する暴力防止の啓発と配偶者等からの暴力被害者への支援対策の推進
- ◇ セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進
- ◇ 性犯罪やストーカー被害対策の推進
- ◇ 売買春の防止対策の推進
- ◇ 児童に対する性的虐待防止対策の推進
- ◇ 人身取引(トラフィッキング)被害者への支援対策の推進
- ◇ メディア等からの情報を主体的に読み解き・評価する力の向上
- ◇ インターネット上の有害情報から青少年を守るための取組の促進
- ◇ 男女共同参画に配慮した行政刊行物の作成
- ◇ 生涯を通じた女性の健康相談等の支援
- ◇ 妊娠・出産における女性に対する支援
- ◇ 発達段階に応じた適切な性教育、及び、HIV/エイズ、性感染症予防対策の推進

5 政策・方針決定過程への女性の参画等の促進

神奈川県の場合

- 平成19年度の審議会等における女性委員登用率は、29.3%と前年から0.4ポイント増加しました。
- 平成20年度の県の一般職員の管理職に占める女性の比率は、部長級で6.2%、総務課長級で5.0%、課長級で8.1%となっており、前年度から部長級で0.9ポイント増加、総務課長級で0.3ポイント減少、課長級で1.6ポイント増加しています。
- 県の男女別職員に占める女性管理職の割合は、課長級は1%台で推移していますが、部長級及び総務課長級においては、それぞれ0.1%、0.08%前後で推移しています。

1 政策・方針決定過程への女性の参画等の促進

審議会等は、国や地方公共団体が重要な施策を進めるにあたって有識者等から意見を求めるため法令や条例などに基づき設置された機関です。

神奈川県や国においても、審議会等における女性委員の登用率について具体的な目標を設定して取り組んでいます。

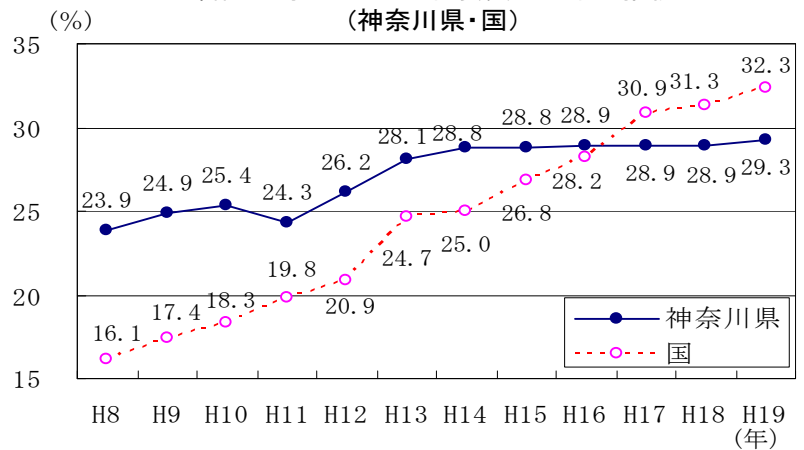
神奈川県の平成19年度の女性委員登用率は29.3%でした。

なお、県では、平成20年度から22年度までに35%を達成することを目標とする第7次登用計画を策定し、取り組んでいます。

平成20年度の県の一般職員の管理職に占める女性の割合については、部長級6.2%、総務課長級5.0%、課長級8.1%となっています。

グラフ 18

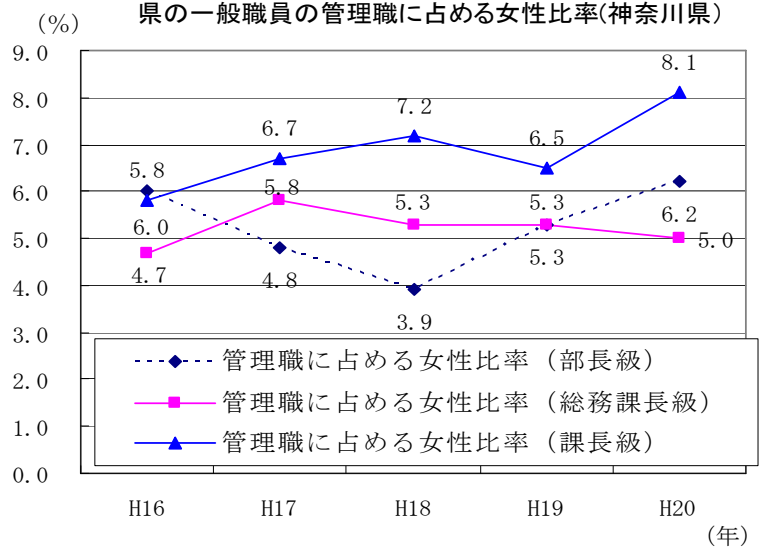
審議会等における女性委員登用率の推移
(神奈川県・国)



県は県民部、国は内閣府の調査より作成

グラフ 19

県の一般職員の管理職に占める女性比率(神奈川県)

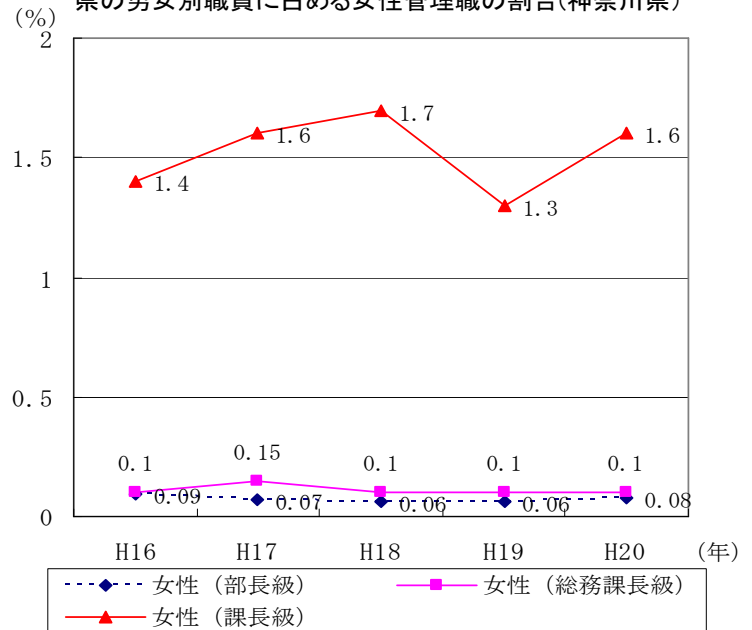


人事に関する統計報告 (県人事委員会) より作成

神奈川県は平成20年度男女別職員に占める女性管理職の割合については、部長級0.08%、総務課長級0.1%、課長級1.6%となっています。

グラフ 20

県の男女別職員に占める女性管理職の割合(神奈川県)

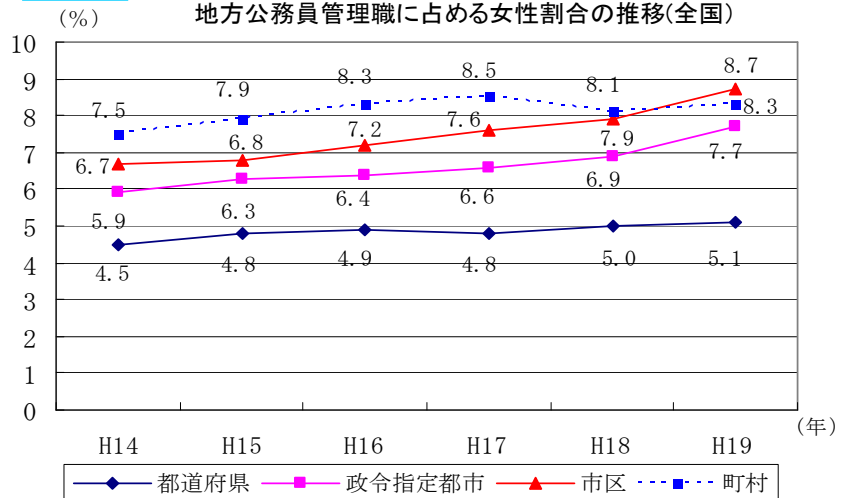


人事に関する統計報告(県人事委員会)より

平成19年の地方公務員管理職に占める女性割合は、都道府県で5.1%、政令指定都市で7.7%、市区8.7%、町村8.3%となっており、おおむね年度を追うごとに増加してきています。

グラフ 21

地方公務員管理職に占める女性割合の推移(全国)



平成20年度版男女共同参画白書より

～ かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)に位置づけている主要施策 ～

- ◇ 県・市町村の審議会等における女性人材の育成
- ◇ 県職員・教職員における管理職への女性登用の推進
- ◇ キャリア・アップをめざす女性への支援
- ◇ 適性と意欲が生かせる進路選択への支援
- ◇ 企業における女性の能力発揮のための積極的な取組の促進
- ◇ 人材情報の収集・提供

6 男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発

神奈川県の場合

○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意識は、年々変化しており、神奈川県においては、平成18年度調査で「そう思う」と「そう思わない」の回答割合がほぼ同率となっています。

○男女共同参画に関する意識調査についての県民ニーズ調査では、「家庭生活」、「職場」、「学校教育の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」の4つの分野において、男女の地位が平等になっていると思うか、聞いたところ、すべての分野において、「男性の方が優遇されている」が、「女性の方が優遇されている」を上回り、また、性別によって男女の地位の平等感に差がありました。

1 市町村やNPOなどと連携した男女共同参画の促進

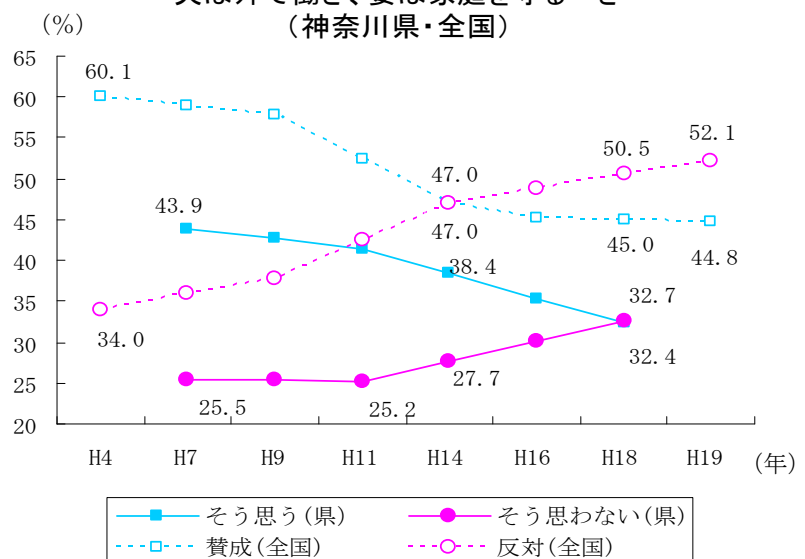
県民ニーズ調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意識は、年々変化してきています。平成18年度調査では、「そう思う」が32.4%、「そう思わない」が32.7%と、「そう思う」と「そう思わない」の回答割合がほぼ同率となっています。

一方、内閣府の調査をみると、平成14年度調査で、「賛成」と「反対」の割合が同率となり、14年度調査を境に、「賛成」と「反対」の割合が逆転しています。

*「どちらともいえない」又は「わからない」、無回答を含むため、合計しても100%にはなりません。

グラフ 22

夫は外で働き、妻は家庭を守るべき
(神奈川県・全国)



県は県民ニーズ調査、全国は内閣府調査より作成

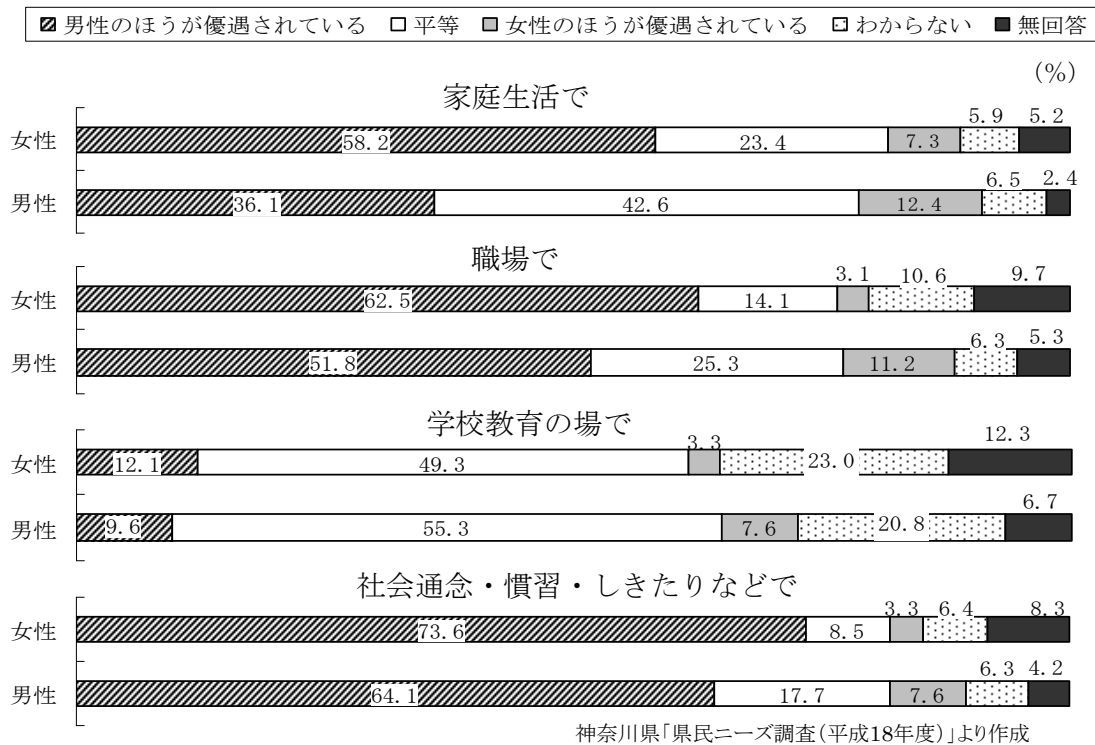
2 教育・学習等の場での意識啓発

県民ニーズ調査で「家庭生活で」、「職場で」、「学校教育の場で」、「社会通念・慣習・しきたりなどで」の4つの分野において、男女の地位は平等になっていると思うか、と聞いたところ、すべての分野において、《男性の方が優遇されている》が、《女性の方が優遇されている》を上回りました。また、性別によって男女の地位の平等感に差がありました。

4つの分野ごとにみると、「平等」と答えた人は、「学校教育の場で」（女性:49.3%、男性:55.3%）がもっとも多く、「社会通念・慣習・しきたりなどで」（女性:8.5%、男性:17.7%）がもっとも少ないという結果でした。

グラフ 23

男女の地位の平等感(神奈川県)



～ かながわ男女共同参画推進プラン(第2次) に位置づけている主要施策 ～

- ◇ 男女共同参画に関する啓発の実施
- ◇ 男女共同参画に関する学習への支援
- ◇ 世界的な女性の人権問題への理解
- ◇ 市町村との連携事業、出前講座の開催
- ◇ 新たな分野における男女共同参画の促進
- ◇ 発達段階に応じた男女平等教育の推進・充実
- ◇ 教職員等への男女平等教育研修の充実
- ◇ 幼稚園、小・中・高等学校及び特別支援学校の各段階を通じたキャリア教育の推進・充実
- ◇ いじめ、暴力行為などの防止のための取組の推進

3 県内の男女共同参画の意識啓発に向けた取組み

かながわ女性センターでは、男女共同参画の推進を目的とした各種事業を行っています。男女共同参画の意識啓発に向けた取組みの中で平成19年度に実施した主な事業は以下のとおりです。

(1) 男女共同参画支援員養成講座

男女共同参画社会に関する基礎的な知識について学び、男女がともにいきいきと自分らしく生きる手助けをする人材を養成しました。

- ・年1回（前半・後半 各4日間）
- ・参加者 前期41人 後期25人
- ・テーマ
前期（理論編）「ジェンダーの視点から社会を見る」
後期（実践編）「ファシリテートの技法を学び、グループワークで理論編のテーマによる講義計画の作成と発表を行う」

(2) 男女共同参画活動団体発表大会

男女共同参画社会の形成に向け、多様な活動を行うNPO等（市民活動団体）が活動報告や課題などの発表を行い、全県的な交流やネットワークづくりの推進を図りました。

- ・年1回開催 2日間（11月10日、11日）
- ・参加団体 ワークショップ等・19団体、展示等・13団体、バザー等・7団体
- ・参加者 約1,000人

(3) 男女共同参画フォーラム

男女共同参画の今日的課題解決の手がかりとなるシンポジウム等を開催し、男女共同参画社会の実現を推進しました。

- ・年1回開催 1日間（11月10日）
- ・参加者 190人
- ・基調講演 「わたしの生き方・家族のゆくえ～多様な家族像を考える」
読売新聞社調査研究本部主任研究員 北村 節子
- ・シンポジウム コーディネーター ノンフィクション作家 沖藤 典子
パネリスト 横浜国立大学教授 金井 淑子
首都大学東京准教授 稲葉 昭英
読売新聞社調査研究本部主任研究員 北村 節子

(4) 中高生チャレンジ支援セミナー

中学生・高校生を対象に、男女のあらゆる分野への参画を促進するため、多様な働き方・生き方を選択するうえで必要な知識や考え方の習得を支援しました。

- ・年1回開催 2日間
- ・参加者 20人
- ・テーマ 「貿易ゲーム・フェアトレード編」「国際協力の分野での働き方」

4 施策又は事業についての提案等

神奈川県では、県民や事業者の皆さんとともに「生き生きと心豊かにくらす」男女共同参画社会の実現をめざしていきたくと考えています。

そのため、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策や事業への要望、制度の改善に関して皆さんからのご意見、ご提案等をお受けする専用の窓口を設置しています。

いただいたご提案については、該当する事業等を所管している部署から文書又は電話により回答します。

なお、場合によっては神奈川県男女共同参画審議会の意見を聴くことやご提案等の内容を県の刊行物等に匿名で掲載させていただくことがありますので、ご了承ください。

○ 提案できる人は、県内に在住の方、県内に事業所を有する事業者の方、県内に勤務又は在学する方です。

○ 受付窓口 神奈川県県民部人権男女共同参画課(県庁第2分庁舎3階)

あて先 〒231-8588 (住所記入不要)

専用電話 045-210-3643

ファクシミリ 045-210-8832

フォームメール 神奈川県ホームページの人権男女共同参画課のページ

(<http://www.pref.kanagawa.jp/sosiki/kenmin/0216/index.html>)

のフォームメールから送信いただけます。

○ 平成19年度に、神奈川県男女共同参画推進条例第14条に基づく提案等として受付けたものではありませんでした。