

第 11 期第 1 回神奈川県男女共同参画審議会での質問等について

1 重点目標 1 「①管理職に占める女性の割合（知事部局等）」の目標設定について

目標設定にあたっては、過去の実績や職員構成等を踏まえた上で、職員アンケートや他県の状況のほか、国の第 5 次男女共同参画基本計画に示されている「成果目標一覧」を参考に目標設定をいたしました。

この国が示す「成果目標一覧」では、本庁課長相当職における女性の割合の目標値は 16%（2025 年度末）であるところ、本県では既にこの数値を達成していたことから、さらに高い目標として 25%を設定いたしました。

本県職員全体に対する女性職員の割合が 33～34%程度であることを考えると、25%という数値は決して低いものではないと認識しています。

2 重点目標 1 「②県の審議会等における女性委員の割合」の目標設定について

現行プランにおける目標値「2020 年度に 40%、2022 年度に 40%を超えること」については、2015 年度の実績値 34.5%から、直近の進捗率（2015 年度に 1.0 ポイント増）による増加を見込んで、県男女共同参画審議会の意見も伺いながら設定しました。

目標達成できない理由として、専門の有識者に女性が少ない、又は関係団体の役職者に女性が少なく、女性を推薦してもらうことが難しい分野の審議会があることが挙げられます。

知事から各局長等へ、目標達成に向けて改めて登用促進を指示したほか、登用率 40%を下回る審議会等については共生推進本部室と所管課で事前協議を徹底するなどの取組を進めています。

3 重点目標 1 「④男性職員の育児休業等取得率（知事部局等）」の目標設定について

目標設定にあたっては、過去の実績等を踏まえた上で、職員アンケートや他県の状況のほか、国の少子化対策大綱（2025 年の目標値 30%）を参考に目標設定をいたしました。

男性職員の育児休業等取得率の向上は一足飛びにはいかないと認識しており、まずは「取得して当たり前」という意識を組織的に作り上げていくことが必要と考えています。

設定した目標値にこだわらず、様々な取組みを通じて、職場における理解を促進し、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めてまいります。

<実施中の取組例>

- ・ 子供が生まれる予定の男性職員と上司が一緒になって育児休業等の取得計画を作成
- ・ グループリーダー級の研修で仕事と家庭の両立支援制度は必要な配慮事項について講義
- ・ 職員向けサイト「イクボスポータル」で育児に必要な情報をワンストップで提供
- ・ 上記サイトに育児休業等を取得した先輩職員の体験談を掲載し職員の意識を醸成

4 防災・復興分野における男女共同参画の推進に関して、女性委員がゼロとなっている防災会議を把握することはできるのか。

防災会議における女性委員の比率については、内閣府男女共同参画局が毎年度実施している「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の調査項目となっており、結果も内閣府男女共同参画局のホームページに公開されています。

2021（令和3）年度の調査結果では、本県の自治体において、女性委員がゼロの防災会議はありませんでした。

引き続き、同調査により県内自治体の状況を把握しながら、防災・復興分野における男女共同参画の重要性について、周知してまいります。