

## 目標 | 2

# 全ての人が活躍できる環境づくり

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画に位置付けられています。

ジェンダー平等を一層推進するため、あらゆる分野における女性の活躍を促進します。また、性別を問わず仕事と家庭の責任を分かち合える社会を目指して、家事・育児・介護への男性の参画を促進します。

### 施策の方向性3 女性の活躍推進・参画促進

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

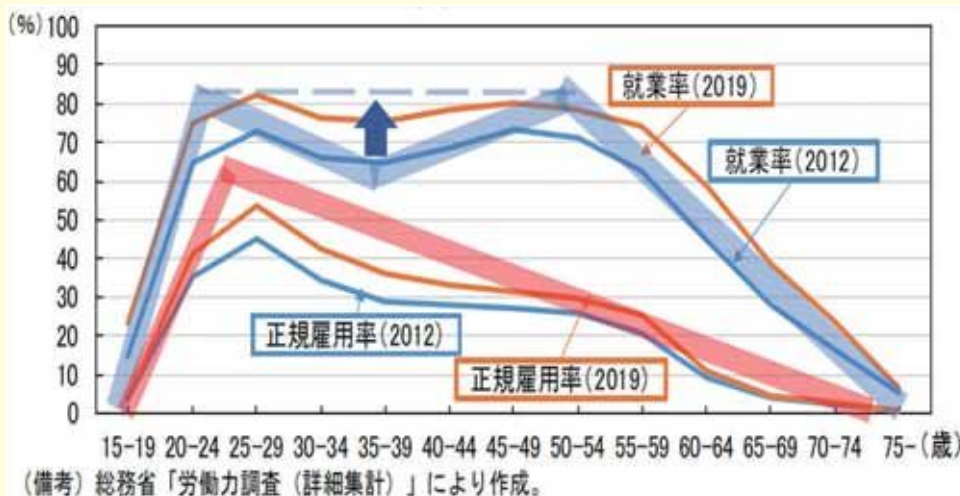
- 7 女性の活躍に向けた支援
- 8 政策・方針決定過程への女性の参画促進

#### ○女性の活躍に向けた支援

女性は出産や育児休業等により職場から離れることで、男性と比べてキャリアを積むことが難しく、また介護等との両立も求められる傾向にあるため、本人が希望するような働き方を選択しにくい状況にあると言われています。このため、女性が経済的に自立して地域で活躍できるよう、引き続き就職・再就職支援や起業支援を行っていきます。

日本の女性の年齢階級別労働力率は、出産・子育て期にあたる30歳代に低下、子育てが落ち着いた40歳代で再び上昇し、高齢になるにつれてなだらかに下降するM字カーブ\*が見られます。日本では依然として結婚や出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことを表しています。希望する方が就業を継続できるよう、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家事・育児等への参画に係る取り組みが必要です。

## ■コラム7 女性の就業率と正規雇用率（M字カーブとL字カーブ）（全国）



近年、M字カーブに代わり、25歳～34歳をピークに女性の正規雇用比率が低下するいわゆる「L字カーブ」が指摘されています。

出典：内閣府 令和2年「選択する未来2.0中間報告」

## ■コラム8 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年（2015年）8月に「女性活躍推進法」が成立し、平成28年（2016年）4月に完全施行されました。令和元年（2019年）6月には女性活躍推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大（令和2年（2020年）・令和4年（2022年）に段階的施行）されました。また、令和2年（2020年）5月に閣議決定された少子化社会対策大綱では、男性の育児休業取得率を令和7年（2025年）までに30%に引き上げる目標を掲げるなど、ますます取り組みの強化が求められています。

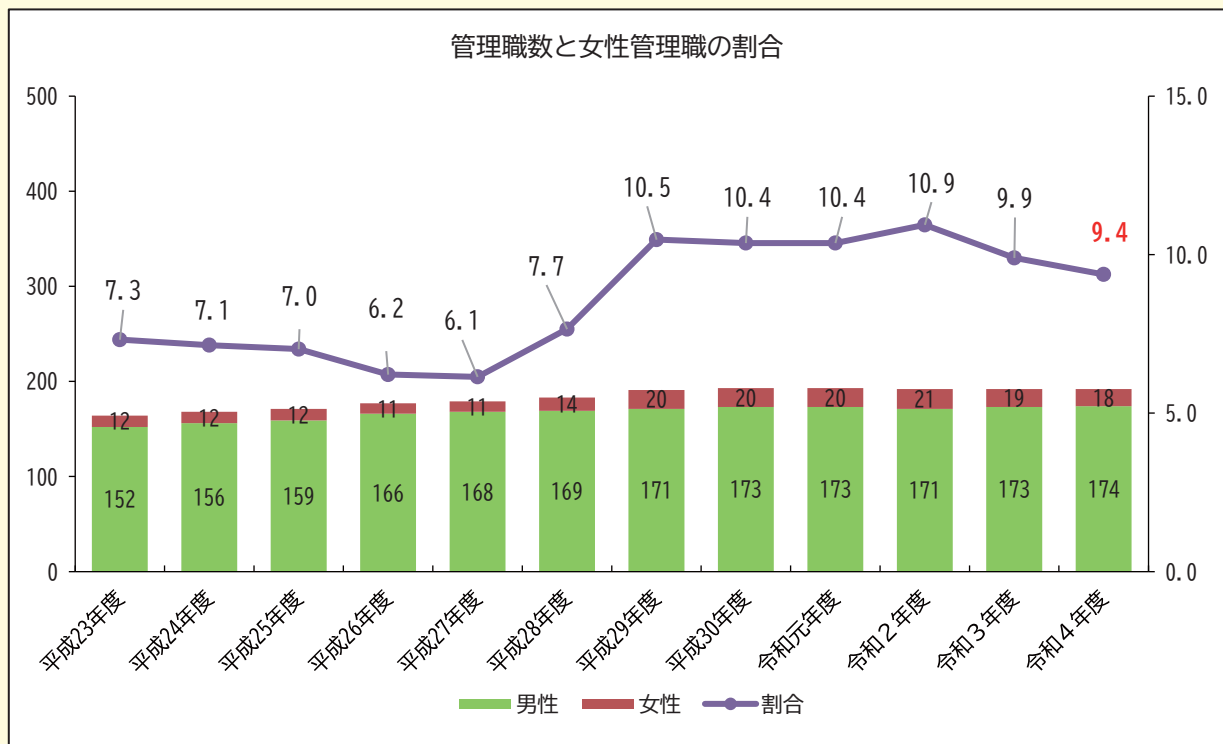
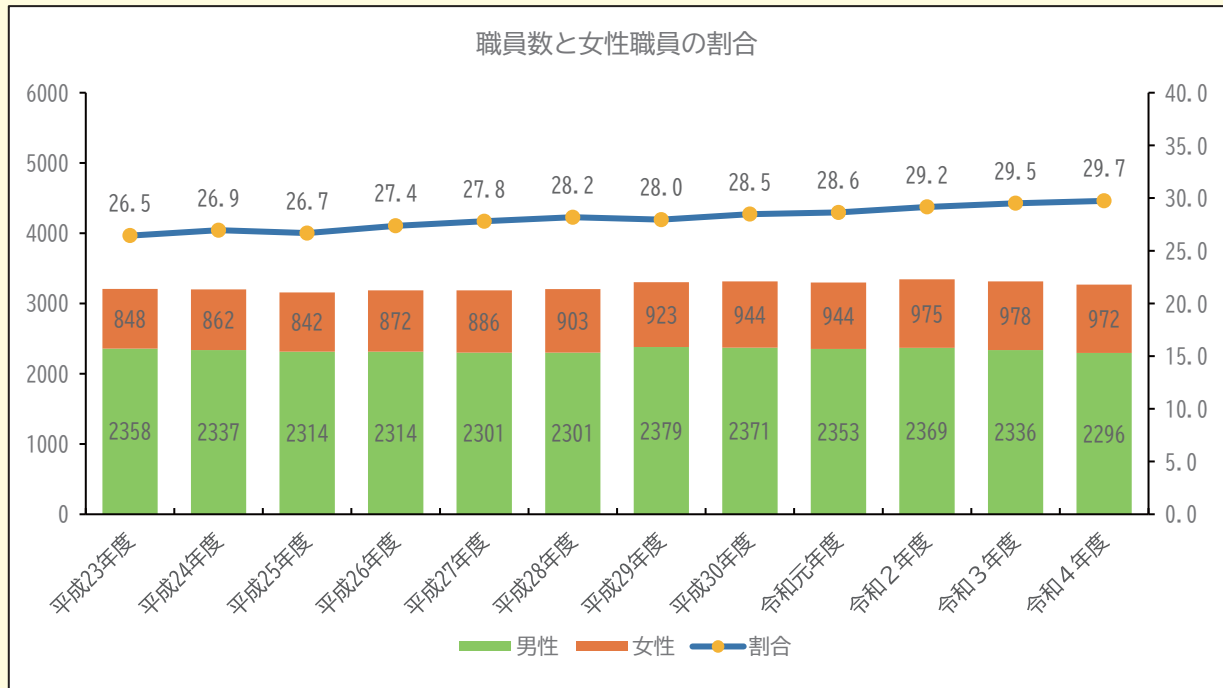
横須賀市役所では、令和3年（2021年）4月に「女性活躍・子育てサポートプラン」として策定いたしました。女性職員の活躍をはじめ、多様な人材を生かすダイバーシティ\*・マネジメントは、公務に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み、政策の質や公務サービスの向上にもつながります。このプランの取り組みを着実に進めることにより、個性と能力を十分に発揮できる体制づくりに努めます。

	指標	現状値（令和3年度）	目標値（令和7年度）
1	男性職員の育児休業取得率	37.1%	100.0%
2	女性職員の育児休業取得率	100.0%	毎年度100.0%
3	男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率	出産補助 77.1% 子育て休暇 47.1%	毎年度100.0%
4	年次休暇の取得日数	14.3日	毎年度年間15日
5	採用試験受験者（消防吏員を除く）の女性割合	32.2%	50.0%
6	採用試験受験者（消防吏員）の女性割合	3.8%	15.0%
7	管理職（課長級以上）の女性職員割合	9.4%（令和4年度）	20.0%
8	課長補佐の女性職員割合	16.5%（令和4年度）	35.0%

（横須賀市特定事業主行動計画「女性活躍・子育てサポートプラン」をもとに作成）

## ■コラム 9 横須賀市役所における女性職員の状況

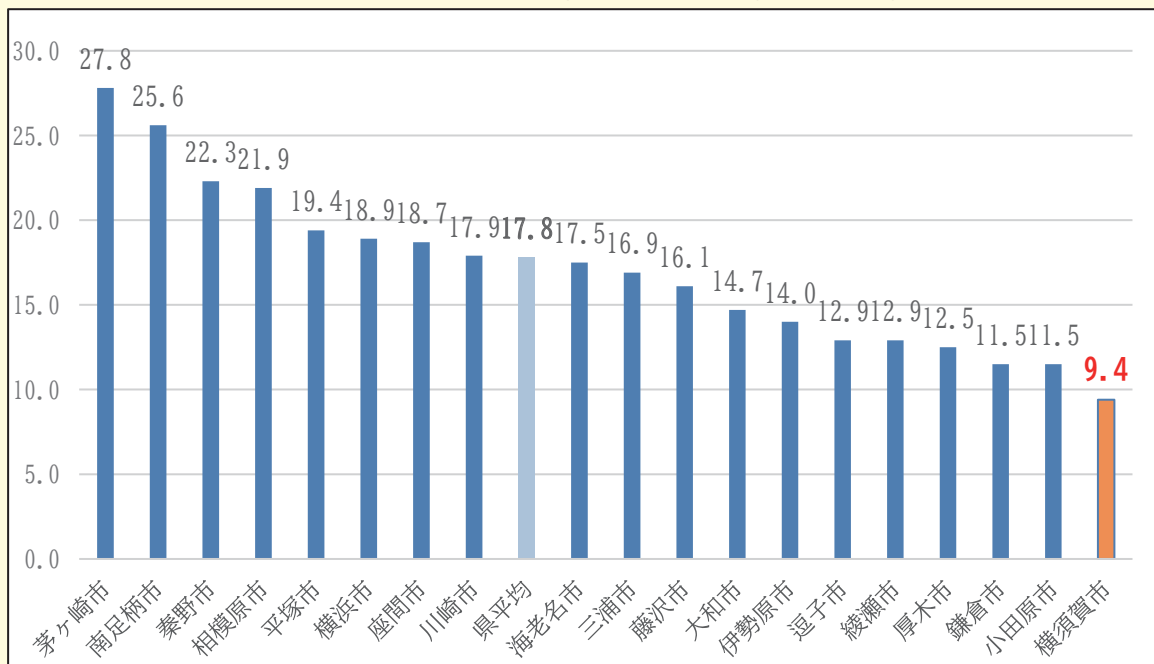
横須賀市役所の女性職員の割合は徐々に増えていますが、女性管理職（課長級以上）の割合は令和2年度（2020年度）以降減少しています。



## ■コラム10 神奈川県内ランキング

令和4年（2022年）4月時点において、市区町村の管理職（課長級以上）に占める女性割合は、全国平均 17.1%、神奈川県平均 17.8%となっています。横須賀市は神奈川県内全 19 市で唯一の一桁割合になっており、最下位となりました。この結果を真摯に受け止め、ジェンダー平等や多様性の視点により組織の活力を高めるためにも、改善に向けて全力で取り組みます。

管理職（課長級以上）に占める女性割合神奈川県内ランキング  
（令和4年（2022年）4月1日時点）



（内閣府「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」より作成）

### ○政策・方針決定過程への女性の参画促進

政治、経済、社会などあらゆる分野において、男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながります。

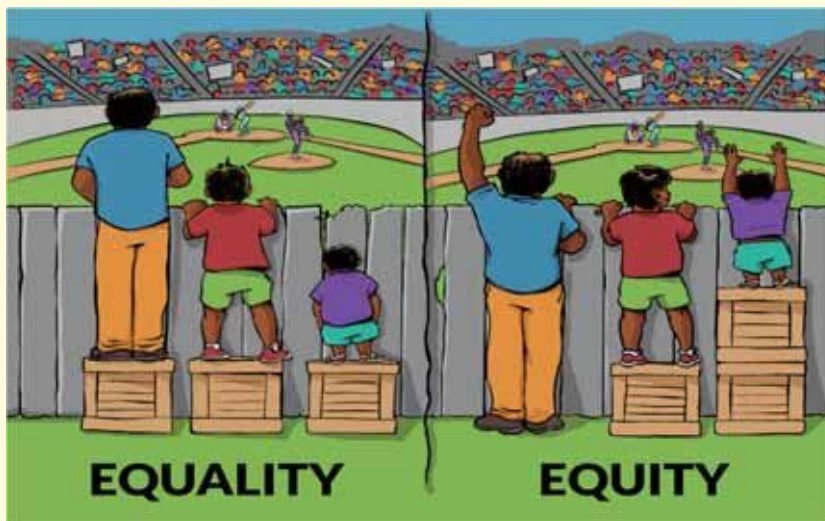
市民の半数を占める女性の意見を市政に反映させることは、女性のみならず、すべての人が暮らしやすい地域社会の実現につながる重要な視点です。市においては、まずは引き続き審議会や委員会等への女性の積極的な登用を推進します。さらに、市が率先して政策・方針決定におけるジェンダー平等を推進する姿勢を示すためにも、市役所内において誰もが管理職を目指しやすい職場づくりを進めます。

## ■ コラム 1 1 女性活躍や女性管理職の女性割合向上は、女性だけ優遇の逆差別にならない？

女性活躍の推進や女性管理職割合向上の取り組みは、現状、男女における不平等な状態が先にあり、それを改めるための解決策として位置づけられているため、逆差別ではありません。その事実上の不平等・不均衡（つり合い、バランスが取れていない状態）を生み出してきた主な構造的な原因が解消され、「実質的な機会の平等」が確保されたにもかかわらず、特別扱いの措置が続いてしまった場合には、逆差別といえるでしょう。

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている集団（ここでは女性を指します）に対して、「実質的な機会の均等」を実現することを目的とし、一定の範囲で、解決するまでの一時的な特別の機会を提供する措置のことを「ポジティブ・アクション（積極的差別是正措置）\*」といいます。

### EQUALITY（形式的平等）と EQUITY（実質的平等）



Interaction Institute for Social Change. Artist: Angus Maguire.

上のイラストは、不均衡を埋めていく措置である「ポジティブ・アクション」の考え方を表しています。3人が野球観戦をしています。背の高さは異なっています。左側のイラストでは、全員に同じ高さの踏み台が与えられており、その結果、右側の人は試合を見ることができていません。一方、右側のイラストでは、それぞれの条件にあわせた高さの踏み台が与えられており、全員が同様に試合を見ることができています。身長という個人の属性によって観戦の機会を妨げられることなく、3人が同じように観戦の機会を楽しめるようにそれぞれに台が用意されています。

参考：『ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた』明石書店  
一橋大学社会学部 佐藤文香ゼミ生一同

## 施策の方向性4 ワーク・ライフ・バランス等の推進

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

9 ワーク・ライフ・バランスと健康経営\*の実現に向けた支援

10 男性の家庭や子育てへの参画促進

ワーク・ライフ・バランスの実現には、事業者等による健康経営（従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること）の取り組みが必要です。従業員に対する健康支援の強化は企業経営において欠かせない部分であり、その対策を強化する必要性が高まっています。健康経営を通じて性差も考慮した健康課題に対する取り組みを行うことにより、働きやすい環境整備を進めるよう事業者等へのジェンダー視点に立った健康経営の制度に関する認知度を高め、啓発を推進します。

また、男性が家事・育児・介護などへ積極的に関わることのできる土壌づくりを進めることもワーク・ライフ・バランスの実現のためには必要です。家事・育児・介護については依然として女性に大きな負担が課せられる場合が多いことから、男性の家庭や子育て・介護への参画を促進し、家庭での負担を共有する環境づくりの推進に取り組みます。

### ■コラム12 健康経営とワーク・ライフ・バランス

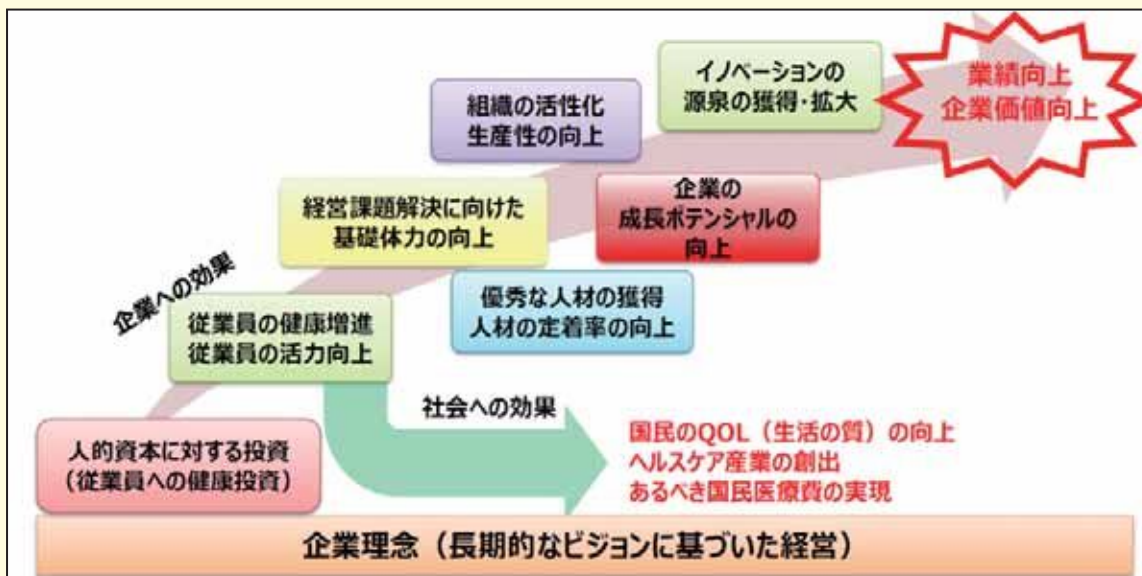
健康経営の実践により、従業員等が健康な状態となり病気やけがをすることが減り、健康的に生活できるようになるだけではなく、企業側にも従業員等の欠勤率や長期休業者数の低下、労働生産性の向上のほか、経営の安定性向上、医療費の削減、企業イメージの向上等、様々なメリットがあります。健康経営の実践においては、身体的な健康のみならず、従業員の心のケア※（メンタルヘルスケア）も重要となっています。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現には健康であることが不可欠であり、健康経営とワーク・ライフ・バランスとは密接に結びついています。ワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みは、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができることを目指しています。

※心のケアについて、厚生労働省「こころの耳」のホームページにセルフチェック、セルフケア、職場での取組事例等の情報が掲載されていますので、ご参照ください。

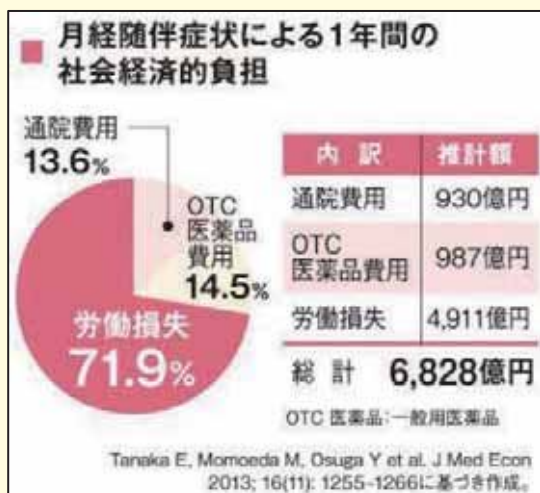
→<https://kokoro.mhlw.go.jp/>→





出典：経済産業省「健康経営の推進について」（令和4年6月）

- ・健康投資：健康経営の考え方に基づいた具体的な取り組み
- ・イノベーション：これまでにない新しいサービスや製品を生み出すこと
- ・ポテンシャル：可能性、潜在能力



#### ■ ジェンダー視点での健康経営

健康経営の質をさらに高めるためには、今後は女性の健康についても重要視されており、「健康経営銘柄」※の選定評価項目には「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」が掲げられています。女性の社会進出等の観点からも、女性特有の健康課題に対する取り組みを増やすことで、女性が生き生きと働くことができるだけでなく、企業の更なる活性化につながり、次世代への健康に対する投資であるとも言えます。

例えば、女性特有の月経随伴症状などによる労働損失は4,911億円と試算されています。健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることが、生産性向上や企業業績向上に結びつくと考えられます。

※従業員等の健康管理を経営的な視線で考え、戦略的に取り組む上場企業として選定される。

出典：経済産業省「健康経営における女性の健康の取り組みについて」（平成31年）

### ■コラム13 男性の育児休業取得促進

ジェンダー平等社会の実現においては、働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続けてワーク・ライフ・バランスを実現し、キャリア形成等の機会を得ながらその能力を十分に発揮することが重要です。

そのためには、男性が育児や介護に参画することが前提となりますが、現状では男性中心の働き方等を前提とする労働慣行や固定的性別役割を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があるため、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になる場合が多くなっています。家事・育児・介護等を男女が共に担うものとして、男性が参画できる環境整備を一層推進することが求められています。

男性育児休業取得が促進されると、さらに以下のメリットが期待できます。

- ・女性の雇用継続  
 すべての人が働き方を見直し、性別にかかわらずワーク・ライフ・バランスが実現できるようになる。また、現状では女性がキャリアを中断せざるを得ない場合や、働き方を正社員から非正規雇用やパートタイム勤務にせざるを得ない状況だが、その改善が期待できる。
- ・誰もが働きやすい職場の構築  
 困ったときはお互い様と助け合える職場環境の構築
- ・優秀な人材の確保、生産性向上、企業イメージアップ

### ■育児休業制度の改正

令和3年（2021年）の育児・介護休業法改正では、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組として出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されました。性別を問わず主体的に育児を行うことが期待されます。

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能	再取得不可

出典：厚生労働省「育児・介護休業法 令和3年改正内容の解説」



## 施策の方向性 5 子育て・介護の環境整備

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

- 1 1 子育て支援の充実
- 1 2 介護の相談支援の充実

育児・介護を理由とするやむを得ない離職をなくし、男女が共に責任を分かち合い、仕事と家庭生活の両立が可能となるよう、育児・介護に関する福祉サービスを充実し、男女共に負担の軽減を図ります。

### ■コラム 1 4 保育所等利用待機児童数の推移

令和 4 年度（2022 年度）は、利用申し込み児童数の減少により、待機児童が減少しました。これは、新型コロナウイルスの影響による預け控えや 0 歳児人口の減少などが要因として考えられます。待機児童の減少も一時的な要因である可能性もあるため、今後も利用定員枠の増などにより待機児童解消を目指します。

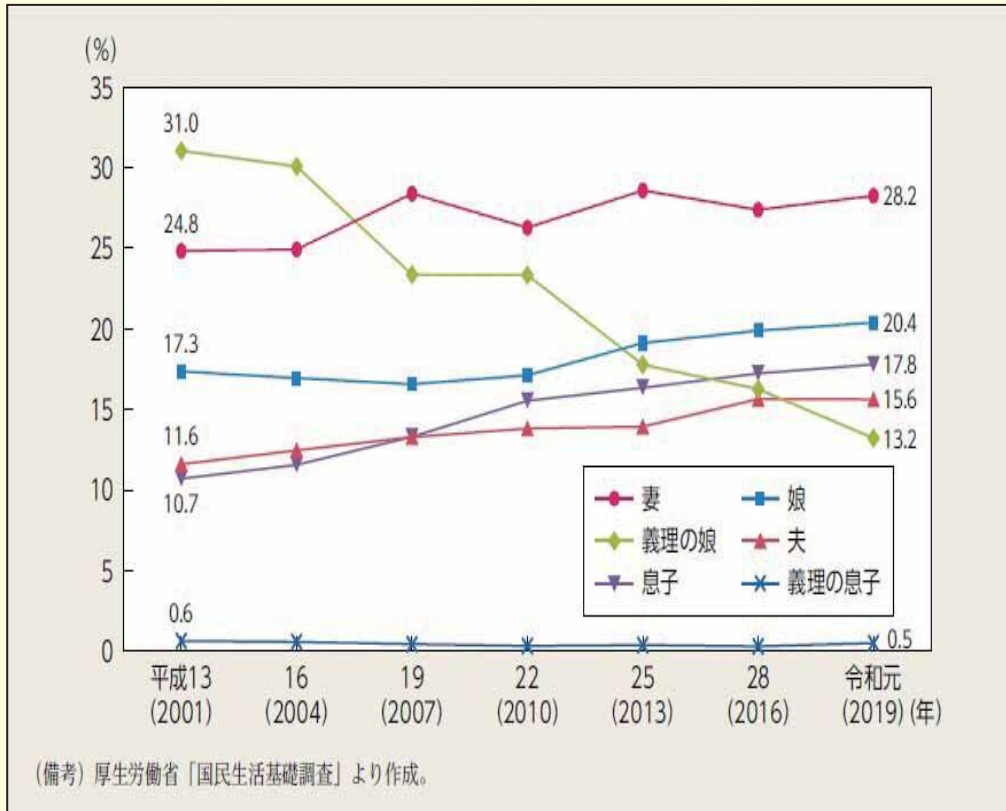
横須賀市の保育所等利用待機児童数の推移（単位：人）



## ■コラム15 介護の担い手の変化

介護の担い手については、男性（夫や息子）の介護者が増加しているものの、女性（妻・娘）が介護の担い手になっている現状があります。

介護の担い手の変化



出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」