

## 第4章 事業の内容

社会情勢の変化・男女共同参画に関する国の動向・市の課題などを踏まえ、3つの重点目標を達成するために65の事業を位置付けました。そのうち新規事業として15事業、市役所が市内のモデル事業所として実施するものが8事業あります。※81ページ以降参照

### 重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり

#### 施策方針

- 1 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- 2 女性の活躍推進
- 3 ワーク・ライフ・バランスの推進

#### 施策方針1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

審議会等や事業所における女性の参画を促進し、政策や方針決定過程への女性の参画を拡大することにより、誰もが活躍できるまちの実現を目指します。

#### 主要施策（1）審議会等における女性の参画促進 ㊦は新規事業、㊧は男女共同参画モデル事業

施策	事業	担当課
01 審議会等への積極的な女性の参画促進	01-1 ●審議会等への積極的な女性の参画促進 審議会等において男女が均衡のとれた構成比で議論し意見が反映できるよう、推薦母体となっている団体等へ女性委員の推薦を働きかけます。	行政管理課 人権・男女共同参画課
	01-2 ●地方防災会議における女性委員の参画促進 防災会議において女性の視点が反映されるよう、女性委員の参画を進めます。	危機管理課
02 審議会等における実態調査の実施	02-1 ●審議会等における実態調査の実施 <span style="float: right;">㊦</span> 審議会等における女性登用などの現状について調査します。	行政管理課

#### 主要施策（2）事業所等における女性の参画促進

施策	事業	担当課
03 事業所等における男女共同参画の推進	03-1 ●事業所等における男女共同参画の推進 <span style="float: right;">㊦</span> 市の入札等に参加する事業者の、次世代の育成や女性の活躍推進に向けた取り組みを評価します。	契約課 人権・男女共同参画課
04 市の実施事業への配慮	04-1 ●市の実施事業への配慮 <span style="float: right;">㊧</span> 事業実施の際には、あらゆる事業が男女共同参画社会*の形成に影響をもつという認識を持って取り組みます。	人権・男女共同参画課

## ●コラム1 ポジティブ・アクション

内閣府男女共同参画局では、男女共同参画社会\*の実現に向け「社会のあらゆる分野における指導的地位※に女性が占める割合が、平成32年（2020年）までに、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を達成するため、女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションを推進し、関係機関への情報提供や働きかけ、連携を行っています。

ポジティブ・アクションとは、一般的に社会的・構造的な差別によって不利益を被っている人に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる措置のことをいいます。

男女共同参画社会基本法\*では、この「積極的改善措置」は国の責務として規定され、また国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。

女性をはじめとする多様な人々が参画する機会を確保することは、政治分野においては民主主義の要請であり、行政分野においてはバランスのとれた質の高い行政サービスの実現にもつながります。また、民間企業の経済活動や研究機関の研究活動において、多様な人材の発想や能力の活用は、組織・運営の活性化や競争力の強化等に寄与するものです。

日本における女性の参画は徐々に増加しているものの、他の先進諸国と比べて男女格差が大きく、その差は拡大しています。効果的な対策として、必要な範囲においてポジティブ・アクションを進めていくことが必要です。

※「指導的地位」の定義…(1)議会議員、(2)法人・団体等における課長相当職以上の者、(3)専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者（平成19年男女共同参画会議決定）

資料：内閣府「ポジティブ・アクション」

## ●コラム2 ジェンダー・ギャップ指数

GGI（ジェンダー・ギャップ指数）はスイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、4分野のデータから構成された男女格差を測る指数です。平成29年に発表された日本の順位は144か国中114位と依然として低い状況です。

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.878
2	ノルウェー	0.830
3	フィンランド	0.823
4	ルワンダ	0.822
5	スウェーデン	0.816
⋮	⋮	⋮
114	日本	0.657

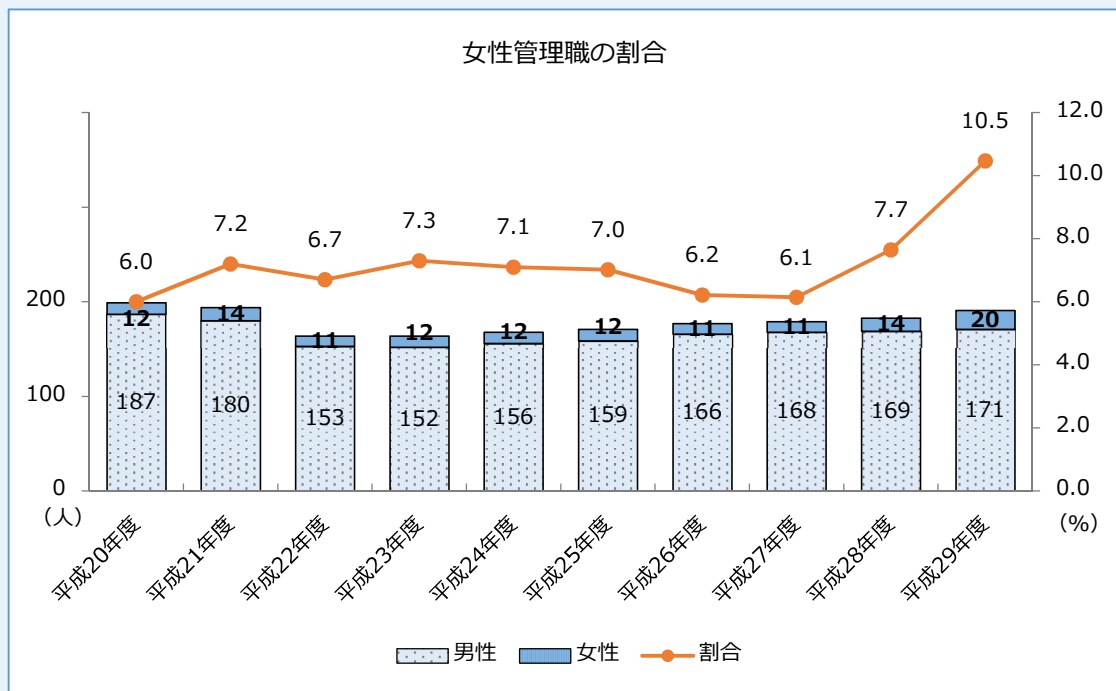
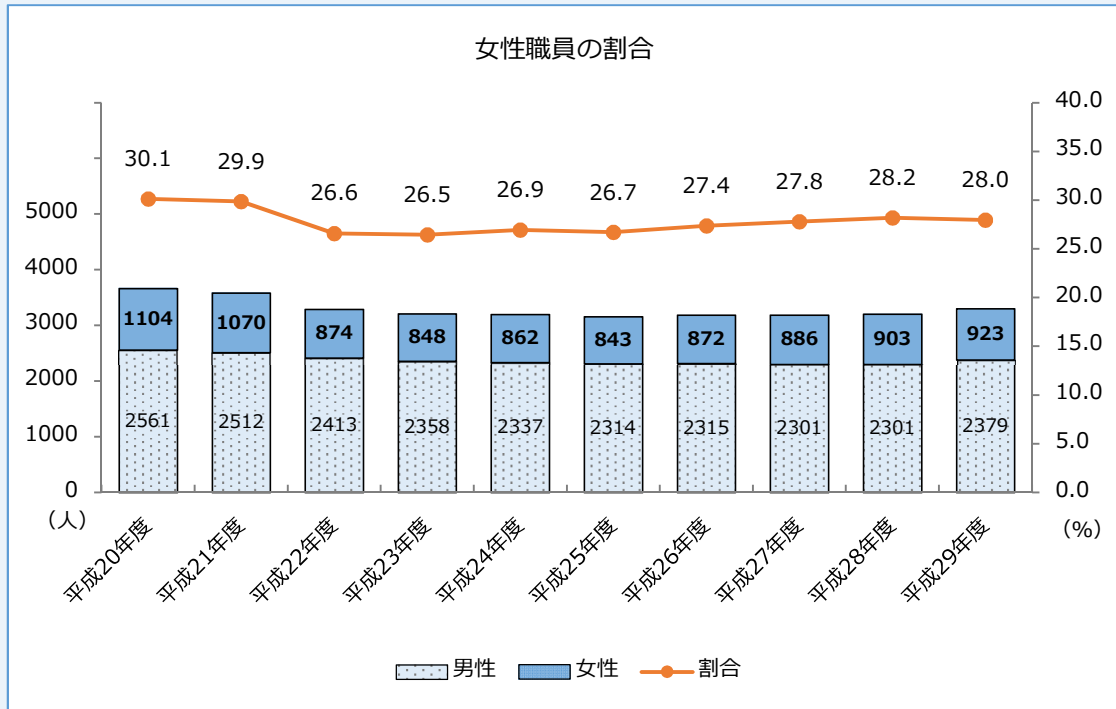
【分野ごとの順位】

分野	順位	GGI値
政治	123位	0.078
経済	114位	0.580
教育	74位	0.991
保健	1位	0.980

資料：The Global Gender Gap Report 2017

### ●コラム3 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、平成22年度に減少したものの、平成25年度以降は徐々に増えています。また、女性管理職の割合も増加傾向にあります。



資料：総務部人事課

## 施策方針 2 女性の活躍推進

女性が意欲をもって継続して就業できるよう、また離職した人が自分のライフスタイルに合わせた就業ができるよう、起業や再就職に関するセミナー等の情報提供、女性のための相談窓口の充実など、女性が活躍しやすい環境づくりを推進します。

### 主要施策（3）女性の活躍に向けた支援

施策		事業		担当課
05	起業を目指す女性への支援	05-1	<b>●起業を目指す女性への支援</b> 起業を目指す女性に対し、起業の方法や支援制度について情報提供します。	人権・男女共同参画課 企業誘致・工業振興課
06	就業・再就職・キャリアアップを目指す女性への支援	06-1	<b>●就業・再就職・キャリアアップを目指す女性への支援</b> 就業・再就職・キャリアアップを目指す女性に対し、セミナーや相談窓口を通じて情報提供します。	人権・男女共同参画課 経済企画課
07	市役所における女性の活躍に関する取り組み	07-1	<b>●女性が市役所試験に受験するための取り組みの実施 ㊦</b> 採用試験受験者の女性割合を高めていきます。	人 事 課
		07-2	<b>●メンタリング制度の実施 ㊦</b> メンタリング*制度を実施することにより、女性職員の活躍をサポートします。	人権・男女共同参画課

### 主要施策（4）生涯を通じた女性の健康支援

施策		事業		担当課
08	女性のための健康相談の充実	08-1	<b>●女性医師による女性のための健康相談</b> 女性特有の病気などの健康相談を女性医師が行うことで、生涯を通じた女性の健康支援に取り組みます。	保健所健康づくり課
		08-2	<b>●婦人科医師による妊娠・不妊・不育症相談 ㊦</b> 女性が安心して子どもを産み育てられるよう、相談事業の実施によりサポートします。	こども健康課
09	女性特有のがん検診の普及啓発	09-1	<b>●女性特有のがん検診の普及啓発</b> 女性が自らの健康管理として女性特有のがんである子宮頸がん・乳がん検診を活用し、早期発見・早期治療につなげるよう普及啓発に取り組みます。	保健所健康づくり課 こども健康課



## ●コラム4 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8月に「女性活躍推進法」が成立し、平成28年4月に完全施行されました。

この法律では、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等<sup>※</sup>）に義務付けられました。

横須賀市役所では特定事業主行動計画として平成28年3月に「横須賀市女性活躍推進プラン」を策定しました。市役所のすべての女性職員が、どの役職段階においても活躍することができることを目指したもので、本市の状況を分析し、課題となる項目について数値目標を掲げました。採用・登用・仕事と子育ての両立などに関する取り組み状況を公表します。

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<sup>\*</sup>・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、ひいては政策の質や公務サービスの向上につながります。このプラン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。

※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあつては努力義務

### 「横須賀市女性活躍推進プラン」における数値目標

	指標	現状値 (平成28年度)	目標値
1	採用試験受験者（消防吏員を除く）の女性割合	33.3%	50% (平成32年度)
2	採用試験受験者（消防吏員）の女性割合	3.5%	15% (平成32年度)
3	女性職員の課長補佐選考試験の受験率	28.1%	50% (平成32年度)
4	男性職員の育児休業取得率	11.0%	13% (平成31年度)
5	女性職員の育児休業取得率	100.0%	100% (平成31年度)

資料：「横須賀市女性活躍推進プラン」をもとに作成



### 施策方針3 ワーク・ライフ・バランスの推進

誰もが充実した生活を送るためには、仕事と家庭生活、地域活動等とのバランスをとりながら、個人の生活状況に応じたライフスタイルを選択できることが重要です。特に、いわゆる男性中心型労働慣行を見直すことで自分のライフステージに応じた多様な働き方を選択し、ワーク・ライフ・バランスを実現していくことができるよう意識啓発と情報提供に努めていきます。

#### 主要施策（5）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援

施策		事業		担当課
10	ワーク・ライフ・バランスに関する啓発	10-1	<b>●ワーク・ライフ・バランスに関する啓発</b> 育児休業制度の利用促進や働き方の見直し等の情報提供・啓発を関係機関と連携しながら、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。	人権・男女共同参画課
		10-2	<b>●ワーク・ライフ・バランスの取り組み事例の紹介</b> 市内でワーク・ライフ・バランス等に積極的に取り組む事業所等の情報収集・提供に努めます。	人権・男女共同参画課
		10-3	<b>●事業所内保育施設設置に関する情報提供 ㊦</b> 事業所に対して、必要に応じて事業所内保育施設の設置に関する助成制度等の情報を提供します。	こども施設課
11	市役所におけるワーク・ライフ・バランスに関する取り組み	11-1	<b>●時間外勤務時間縮減、育児・介護休業等の取得への取り組み ㊦</b> 各部局で執行体制の見直しや効率的な事務の執行に努め、全庁的な取り組みとして、時間外勤務時間の縮減、育児・介護休業等の取得を進めます。	人事課
		11-2	<b>●テレワーク*の導入に向けた検討・試行 ㊦㊧</b> 時間的制約のある職員が働きやすい環境づくりを促進します。	情報政策課
		11-3	<b>●男女共同参画職場リーダーへの意識啓発 ㊦</b> 男女共同参画職場リーダー会議において、ワーク・ライフ・バランスのための職場環境の整備等に関する意識啓発・情報提供を行いイクボス*を育成します。	人権・男女共同参画課



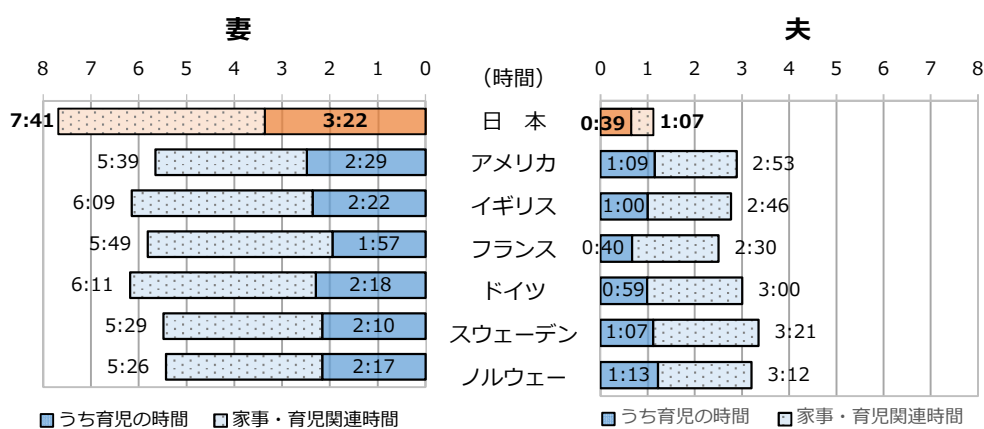
## 主要施策（6）男性の家庭や子育てへの参画推進

施策		事業		担当課
12	男性を対象とした講座等の開催	12-1	<b>●男性の高齢者を対象とした講座等の開催</b> 男性も家庭に参画できるよう、高齢者を対象に調理実習の実施や低栄養予防の知識習得などの学習機会を提供します。	高齢福祉課
		12-2	<b>●コミュニティセンターにおける講座の開催 新</b> ワーク・ライフ・バランスを図りながら、共に家庭や子育てに参画できるよう、男性の家事・育児・介護等に関する講座の実施や情報提供を行います。	地域コミュニティ支援課 各行政センター
13	父親を対象とした子育ての情報提供	13-1	<b>●「お父さんのための子育てガイド」による情報提供</b> 父親になる人を対象に、子育てに関する情報やヒントなどを紹介するガイドブックを配布します。	こども育成総務課 こども健康課
		13-2	<b>●「お父さんのための子育て応援講座」の開催</b> 講座の中で情報交換のための交流会を行うなど、父親の子育て参画を応援します。	保育運営課

### ●コラム5 男性にとってのワーク・ライフ・バランス ①

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事や家庭生活、地域生活など複数の活動のバランスがとれ、その両立が充実している状態をいいます。最近では、積極的に家事や子育てを行うイクメン\*が増えていますが、日本の家事・育児等に参画する男性の割合は依然として低い状況にあり、6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす1日あたりの時間は1時間7分と、他の先進諸国と比較して低い水準にとどまっています。

【夫婦の1日あたりの家事・育児関連時間】

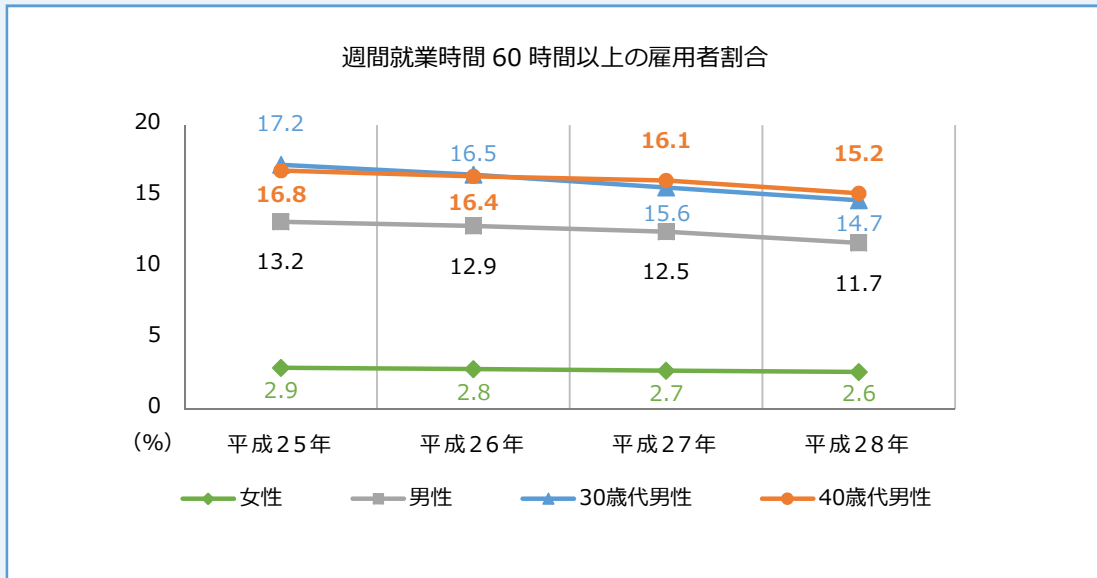


資料：内閣府「ひとりひとりが幸せな社会のために（平成29年版）」

## ●コラム6 男性にとってのワーク・ライフ・バランス ②

男性が家事・育児等に参画できない原因の一つとして、長時間労働が指摘されています。週間就業時間 60 時間以上の雇用者割合は、男女ともに減少傾向にあるものの、子育て期と重なる 30～40 歳代の男性ではその割合が高く、30 歳代で 14.7%、40 歳代で 15.2%と依然として高水準となっています。

男性も女性も活躍する男女共同参画社会\*を実現するためには、男性も含めた長時間労働等の働き方への見直しや意識改革、性別による役割分担意識の解消や男性にとっても家庭や地域へ参画しやすい環境づくりなどが求められています。



資料：内閣府「ひとりひとりが幸せな社会のために（平成 29 年版）」

