

第5次横須賀市男女共同参画プラン －最終評価報告書－



令和6年3月
横須賀市

第5次横須賀市男女共同参画プラン 重点目標・施策方針・指標一覧

■重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり■

施策方針Ⅰ 政策・方針決定過程への女性の参画促進

- 指標Ⅰ 市の審議会における女性委員の割合
- 指標Ⅱ 町内会・自治会における女性役員の割合
- 指標Ⅲ 市役所における女性管理職（課長級以上）の割合

施策方針Ⅱ 女性の活躍推進

- 指標Ⅳ 女性の現在の働き方として「ずっと働きたい」と回答する人の割合

施策方針Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの推進

- 指標Ⅴ ワーク・ライフ・バランスの実現につながる講座等の市民満足度
- 指標Ⅵ 市役所における職員の年次休暇取得日数

■重点目標Ⅱ あらゆる場面における男女共同参画の推進■

施策方針Ⅳ 暮らしやすい社会の意識づくり

- 指標Ⅶ 男女共同参画という言葉の認知度
- 指標Ⅷ 「男は仕事、女は家庭」という考えを否定する人の割合

施策方針Ⅴ 誰も孤立させない社会に向けた支援

- 指標Ⅸ 性的マイノリティまたはLGBTという言葉の認知度

施策方針Ⅵ 家庭・地域・学校における男女共同参画の推進

- 指標Ⅹ 保育所等利用待機児童数
- 指標Ⅺ 町内会活動において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合
- 指標Ⅻ 教育の場において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合

■重点目標Ⅲ 暴力のない社会づくり■

施策方針Ⅶ DV等を根絶する環境づくり

- 指標Ⅼ 「DVに関して相談できる機関を知っている」と回答する人の割合

1 最終評価の位置付け

第5次横須賀市男女共同参画プラン（以下「第5次プラン」）では、進行管理の中で、計画期間の終了後に最終評価を行うことが定められている。これに基づき、令和5年度に最終評価を実施する。これにより、第5次プランの実効性を確認し、第6次横須賀市男女共同参画プラン（以下「第6次プラン」）の今後の推進においても参考とする。

なお、令和3年度に実施したアンケート調査結果等から施策方針ごとに設けた指標・目標値について達成状況を確認・評価する中間評価を行った。社会情勢や国の動向、市民意識の変化などから課題を整理し、令和5年度～令和8年度を計画期間とする第6次プランを策定するための参考資料とした。

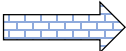
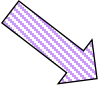
2 最終評価の方法

施策方針ごとに設けた指標数値目標値について評価した中間評価（達成度評価）に、令和4年度の内容を加味し、総括した。その結果を最終評価として確定した。

<最終評価> 数値等詳細は次頁

- ・ A評価：2つ
- ・ B評価：6つ
- ・ C評価：3つ
- ・ D評価：2つ

評価基準表（評価基準は、令和3年度実施の中間評価と同様。）

達成度評価		評価の基準
A (達成)		・ 目標値を達成した。
B (改善)		・ プラン策定時（平成28年度）の数値より前進し、現状値が目標値の7割以上であった。
C (横ばい)		・ プラン策定時（平成28年度）の数値より前進し、現状値が目標値の7割未満であった。
D (後退)		・ プラン策定時（平成28年度）の数値より後退した。

3 最終評価（目標値達成評価）の評価結果一覧（カッコ内は中間評価）

評 価		指標数（全 13 指標）	
A	達 成		2（1）
B	改 善		6（6）
C	横ばい		3（3）
D	後 退		2（3）

結果一覧の網掛け部分は、令和3年度アンケート調査結果による指標で、中間評価と変化がありません。

アンダーラインは、中間評価から評価が変更（改善）した指標です。



指 標		H 2 8	現状値 (R 4)	H28比	目標値	達成率※	評価
1	市の審議会における女性委員の割合	27.5%	28.9% (R3:27.8%)	+1.4%	40%	72.3%	<u>B</u>
2	町内会・自治会における女性役員の割合	30.3%	34.7%	+4.4%	50%	69.4%	C
3	市役所における女性管理職（課長級以上）の割合	7.7%	9.4% (R3:9.9%)	+1.7%	15%	62.7%	C
4	女性の現在の働き方として「ずっと働きたい」と回答する人の割合	45.2%	51.1%	+5.9%	70%	73.0%	B
5	ワーク・ライフ・バランスの実現につながる講座等の市民満足度	80.6%	100% (R3:95.8%)	+19.4%	平成28年度 数値を上回る	上回った	A
6	市役所における職員の年次休暇取得日数	12.4日	15.4日 (R3:14.3日)	+3日	15日	102.7%	<u>A</u>
7	男女共同参画という言葉の認知度	54.7%	80.5%	+25.8%	100%	80.5%	B
8	「男は仕事、女は家庭」という考えを否定する人の割合	65.8%	82.1%	+16.3%	100%	82.1%	B
9	性的マイノリティまたはLGBTという言葉の認知度	65.8%	92.7%	+20.9%	100%	92.7%	B
10	保育所等利用待機児童数	19人	9人 (R3:21日)	10人減	0人	10人減	<u>C</u>
11	町内会活動において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合	47.9%	44.5%	▲3.4%	平成28年度 数値を上回る	下回った	D
12	教育の場において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合	70.2%	60.8%	▲9.4%	平成28年度 数値を上回る	下回った	D
13	「DVに関して相談できる機関を知っている」と回答する人の割合	81.9%	89.7%	+7.8%	100%	89.7%	B

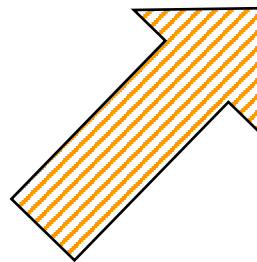
※達成率＝現状値／目標値。（5,10,11,12は、前回（平成28年度）比）

4 最終評価（目標値達成評価）の個別評価結果

■重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり

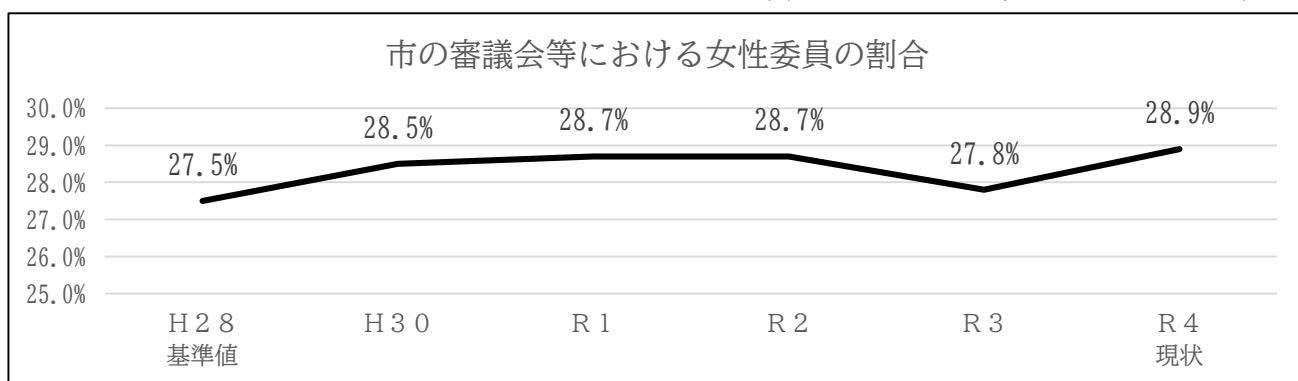
施策方針Ⅰ 政策・方針決定過程への女性の参画促進

指 標Ⅰ 市の審議会における女性委員の割合



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成率
27.5%	28.9%	40%	C → B	72.3%

（第5次男女共同参画プラン P.23）



現状

審議会等における女性委員の割合は、平成28年度の値より改善し、B評価にあたる数値となりました。現状値は、第5次プラン計画期間中では一番高い割合となり、評価は中間評価のCからBに改善しました。

（参考：令和4年度 全国市区平均29.6%、県内平均31.1%）

分析

・令和3年度の減少は指定管理者の選考が多い年となったことにより、特に審議内容が技術系の分野にわたる審議会等において、当該専門分野に精通している女性数が少なかったことも一因と考えられます。

・関係団体からの推薦の場合、その団体の役員等に男性である場合が多いことも考えられます。専門性の高い審議会においては、特に女性の登用は難しくなっています。

・市として、積極的に審議会委員に女性を登用しようとする市職員への意識啓発等の取り組みが足りていなかった部分があります。

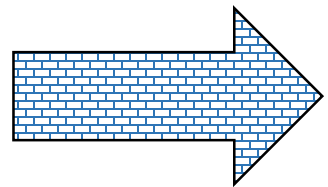
対策

・「審議会等の設置及び運営に関する要綱」第4条（人選基準）第1項第1号において、「関係団体等から委員を選任する場合は、役職にはこだわらず、当該関係団体等からの推薦によるものとする。」と規定されています。団体の長や役員等に女性が少ないと思われる現状を考慮し、関係団体等に委員推薦を要請する際、必ずしも、当該団体の代表者や長に限定せず、当該団体に在籍する女性の中から委員を推薦いただけるよう、市から推薦団体への推薦依頼文中に女性の推薦を求める旨を記載して団体に要請し、理解を求めていきます。

・女性割合の未達成の原因や実態を分析して傾向を捉え、特に女性が少ない審議会について登用を促し、毎年継続的に追跡していきます。

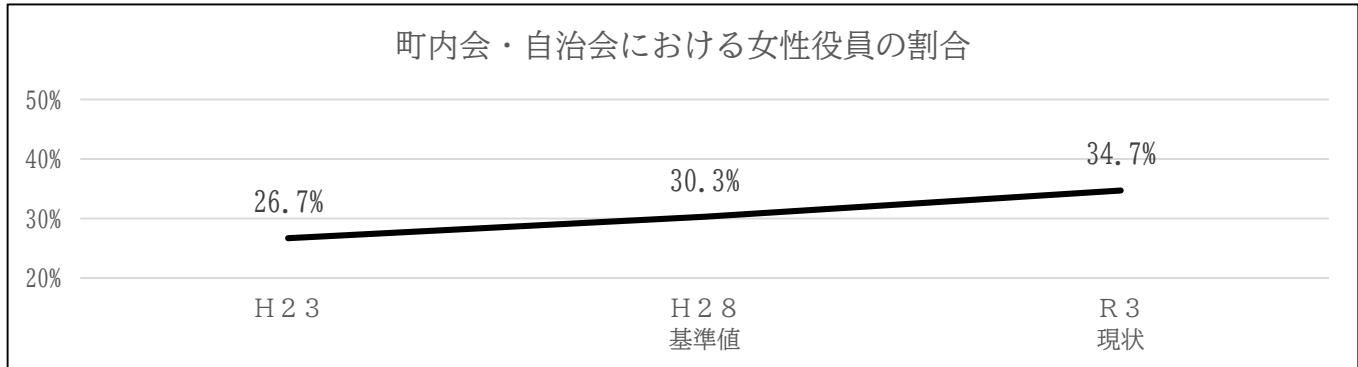
・市職員に対し、女性委員登用、女性割合向上について意識啓発をします。

- 重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり
 施策方針Ⅰ 政策・方針決定過程への女性の参画促進
 指標Ⅱ 町内会・自治会における女性役員の割合



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成率
30.3%	34.7%	50%	C	69.4%

(第5次男女共同参画プラン P.23)



(参考) 役員などの地域の意思決定の場に積極的に女性が関わることについて

選択肢	回答数	割合
必要だ	208団体	77.6%
どちらかといえば必要だ	43団体	16.0%
その他(「特に気にしていない」など)	13団体	4.9%
どちらかといえば必要ではない	4団体	1.5%
必要ではない	0団体	0.0%

(令和3年度町内会・自治会アンケート調査)

現状

町内会・自治会における女性役員の割合は、平成28年度・令和3年度と増加しています。評価は達成率が7割に到達していないため、Cです。一方、指標Ⅱ『町内会活動において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合』は、減少傾向となっており、男女共同参画が進んでいる実感が伴っていない実態があります。

(参考：令和3年度 自治会長女性割合 9.5% 全国平均 6.3%)

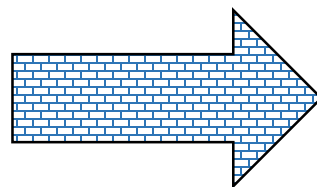
分析

令和3年8月に実施した町内会・自治会を対象としたアンケートでは、積極的に女性が役員等の活動に関わることに肯定的な意見が93.6%と高い割合となっています。これまで男性が中心的な役割を果たしてきた流れに対して、多様な考え方・意見を活動に取り入れるなどの多様性の必要性を訴える意見も多くみられ、地域でジェンダー平等に関する意識が高まっていることが考えられます。

対策

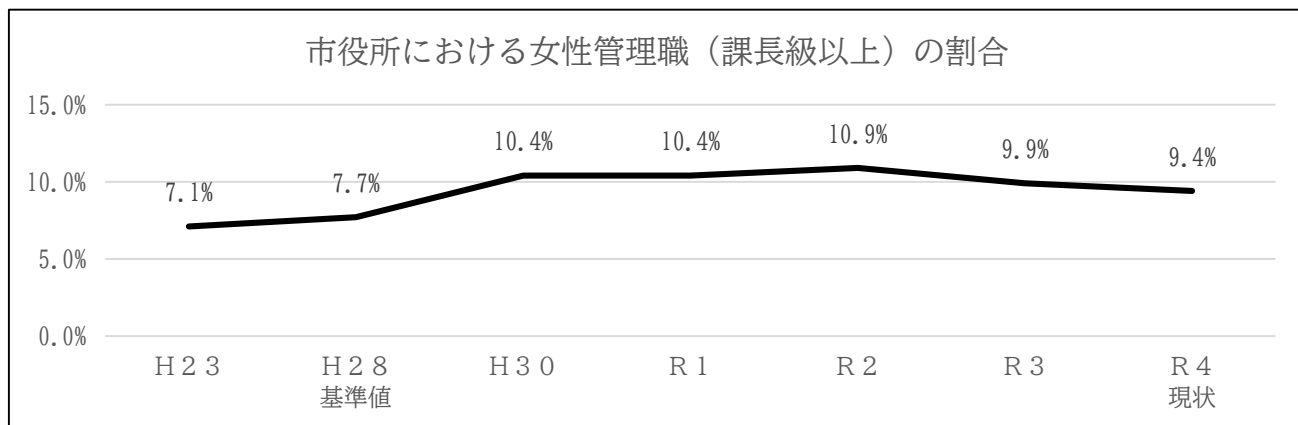
- ・引き続き、地域においてもジェンダー平等や固定的性別役割分担意識の解消に関する意識啓発を粘り強く行っていきます。
- ・町内会・自治会については、近年、核家族化や都市化、単身世帯や女性・高齢者の雇用の増加など、ライフスタイルの変化に伴い地域コミュニティに対するかかわりが希薄になっており、町内会・自治会加入率減少や加入者の高齢化、役員の担い手不足等が課題となっています。

- 重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり
 施策方針Ⅰ 政策・方針決定過程への女性の参画促進
 指標3 市役所における女性管理職（課長級以上）の割合



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成率
7.7%	9.4%	15%	C	62.7%

（第5次男女共同参画プラン P.23）



現状

横須賀市役所における女性管理職の割合は、平成28年度の策定時よりも改善し、増加しています。達成率は7割に到達していないため、評価はCです。

しかしながら、令和4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%となっている中、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。

（令和5年度は、11.7%に割合が向上しています。）

分析

令和3年8月に実施した市職員アンケート調査結果より、その要因として「仕事と家庭生活(育児や介護など)の両立が難しいから」（22.8%）という回答が最も多い結果となりました。「仕事と家庭生活の両立が難しい」「女性管理職が少なく、目標としてイメージできない」といった女性職員の昇進に対する声に対して、十分な対応ができていないため、未達成に繋がっているとも考えられます。

対策

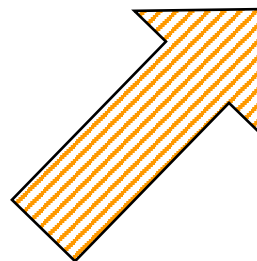
・市職員の若手世代の多くが上位職に就きたいと思える取り組みを推進していくことにより、将来的に課長級以上の女性割合の増加に繋がっていくと考えており、女性活躍促進に対する管理職の理解を深めるための研修等を通してキャリア形成を支援していきます。

・ワーク・ライフ・バランスのさらなる実践をします。

・市長室と総務部で連携し、意欲と能力のある職員を積極的に管理職へ登用していくよう引き続き働きかけを行います。

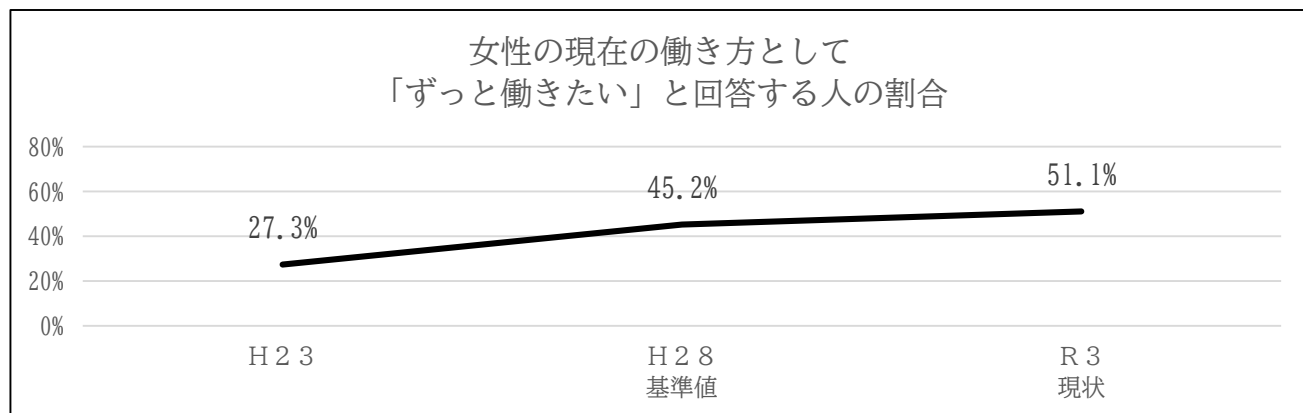
・配置・登用、業務分担について性別による偏りがなくなるように、引き続きセルフチェック等を通して部・課長級職員にジェンダー平等に関する意識啓発を継続的に行います。

- 重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり
- 施策方針Ⅱ 女性の活躍推進
- 指標Ⅳ 女性の現在の働き方として「ずっと働きたい」と回答する人の割合



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成率
45.2%	51.1%	70%	B	73.0%

(第5次男女共同参画プラン P.26)



現状

女性の現在の働き方として「ずっと働きたい」と回答する人の割合は、平成28年度・令和3年度と割合が増加傾向にあり、評価はBです。

分析

・時代の変遷とともに、働き方や就業に関する意識は変わってきています。また、女性の働き方の変化、キャリア志向の強まりや、男性の家事・育児参画についても特に近年変わりつつあります。

・昨今社会の状況が変化し、個人の希望の有無にかかわらず、女性が働かなくてはならなくなっていることも影響していると考えられます。

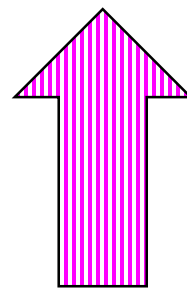
対策

・女性がずっと働きたいと思う環境づくりのためには、女性が出産や育児等で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、介護等との両立を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いわれている課題の解決が必要です。女性が離職後に復職する場合、非正規として働かざるを得ない現状があることから、正社員として継続できる環境づくりを進めるため、事業者等に啓発をします。

・全ての人が働き続けられる環境づくりのために、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（男性育児休業取得の促進や制度周知）が進むよう、ジェンダー平等に対する理解促進や、固定的な性別役割分担意識の解消に関する取り組みを継続していきます。

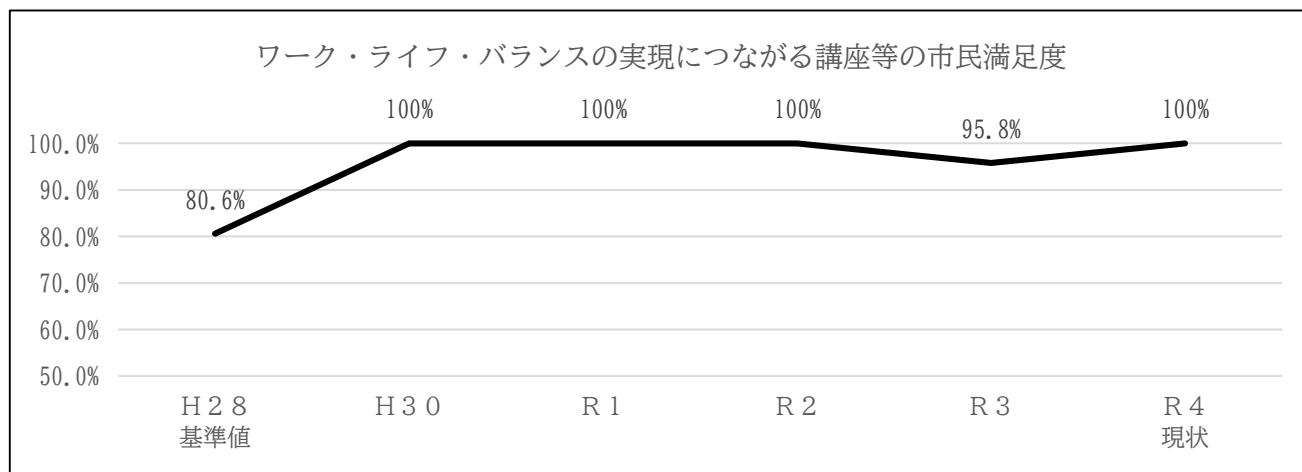
・行政としては、働き方に関する多様な考え方を柔軟に受け止めながら、固定的な性別役割分担意識の解消のための啓発を推進するとともに、必要なサポートをしていく必要があります。

- 重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり
 施策方針3 ワーク・ライフ・バランスの推進
 指標5 ワーク・ライフ・バランスの実現につながる
 講座等の市民満足度



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成度
80.6%	100%	平成28年度 数値を上回る	A	上回った

(第5次男女共同参画プラン P.28)



現状

ワーク・ライフ・バランスの実現につながる講座等の市民満足度は、平成28年度と比較して市民満足度が上昇し、高水準での満足度で推移しています。目標を達成でき、評価はAです。

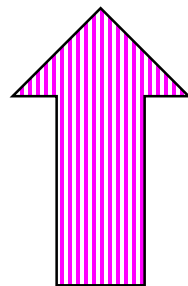
分析

- ・講座の運営にあたっては令和2年度から新型コロナウイルスの影響を受け、緊急事態宣言発出による講座が中止されたこともありましたが、宣言期間中以外においては定員削減や感染予防策の徹底、オンラインでの実施によりコロナ禍の厳しい状況の中においても講座の開催ができました。
- ・講座の実施の際は、毎回受講者にアンケート調査を実施し、より良い講座になるようアンケート調査結果を踏まえて改善に取り組んでいます。

対策

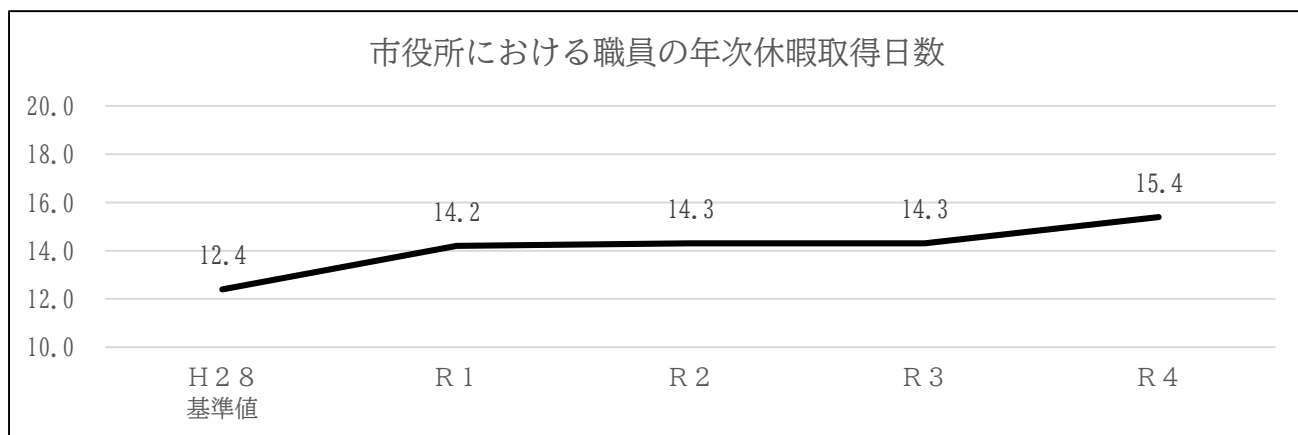
- ・引き続き、受講者の満足度が高い講座を提供できるよう、受講者アンケート調査を分析しながら改善に努めていきます。
- ・今後は、受講の満足度のみならず、講座の受講で得た知識等を踏まえ、受講者がその後行動に移すこと（行動変容）を促し、アクションに繋がっていくことが重要であることから、そのような講座を提供できるように、アウトプット形式のセミナーを実施する等、内容や形式についても検討します。

- 重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり
 施策方針3 ワーク・ライフ・バランスの推進
 指標6 市役所における職員の年次休暇取得日数



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成率
12.4日	15.4日	15日	B → A	102.7%

(第5次男女共同参画プラン P.28)



現状

市役所における職員の年次休暇取得日数は平成28年度から上昇傾向にあり、目標値15.0日に対し15.4日となりました。目標を達成しましたので、評価は中間評価のBから改善し、評価はAになりました。

(参考：令和4年度 全国市区町村平均12.0日 国家公務員平均15.5日 総務省調査結果)

分析

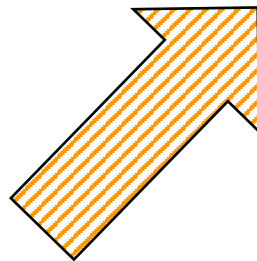
・ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方として、『限られた時間を有効活用し効率よく業務遂行するという意識付け』や『年次休暇を取得しやすい雰囲気が職場で広がり始めていること』など意識啓発や職場風土の醸成などに取り組んできた成果が、年次休暇の取得日数の増加要因の一つであると考えています。

・新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、柔軟な働き方や休暇の取得に対する意識も変化し、自分自身の健康やメンタルを保つためにも、有給休暇を取ることの重要性が再認識されたのではないかと考えられます。

対策

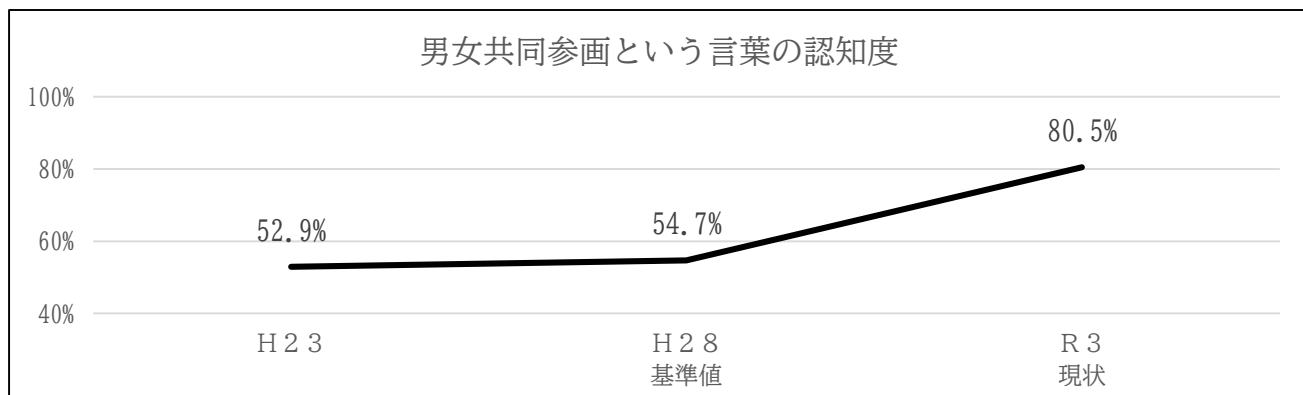
業務の在り方や処理方法の見直し、職場内で業務の情報共有を図るなど、休暇を取得しやすい環境整備を継続的に進め、目標値を引き続き達成できるよう取り組みを継続していきます。

- 重点目標Ⅱ あらゆる場面における男女共同参画の推進
 施策方針4 暮らしやすい社会の意識づくり
 指標7 男女共同参画という言葉の認知度



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成率
54.7%	80.5%	100%	B	80.5%

(第5次男女共同参画プラン P.31)



現状

- ・男女共同参画という言葉の認知度は、平成23年度・平成28年度と比較して言葉の認知度は25.8%増加と大きく上昇し、評価はBです。
- ・令和3年8月に実施したアンケート結果では、男性は84.5%、女性は77.3%の人が「知っていた」「聞いたことがある」と回答しました。年代別だと、70代が84.4%と一番高く、次いで20代が83.5%の人が「知っていた」「聞いたことがある」と回答しました。認知度割合が一番低かったのは、40代でした。

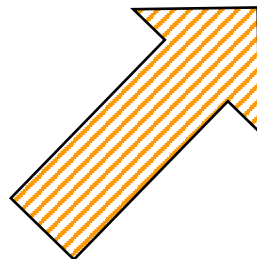
分析

- ・令和2年の東京オリンピックの開催や、ジェンダーにかかわる出来事の報道等により、男女共同参画やジェンダー平等に対する社会の意識も日に日に高まっていることによる影響が大きいと思われます。
- ・広報・冊子やパンフレット・講座等による啓発の取り組みの効果の表れともいえます。

対策

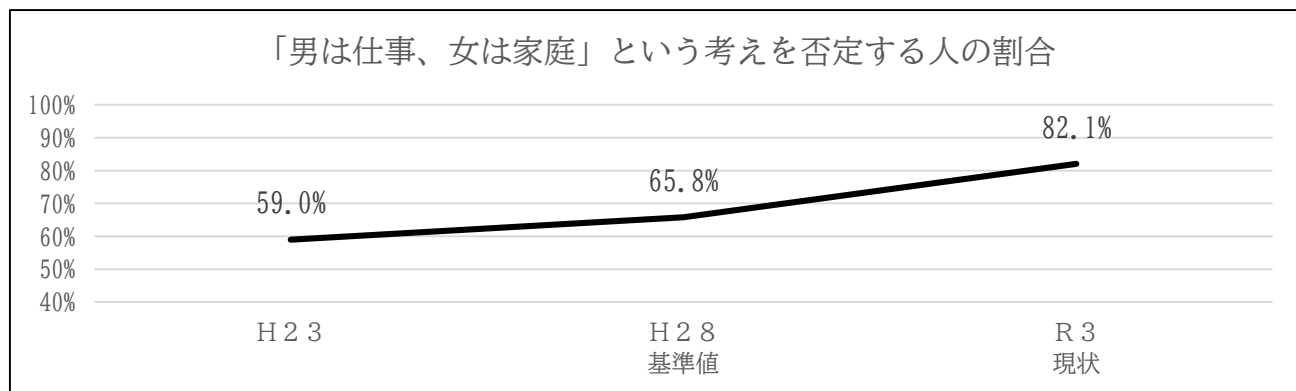
既に高い認知度ではありますが、男女共同参画やジェンダー平等の認知度が、正しい意味として認識されている状態となるよう、意識啓発を継続していく必要があります。今後も引き続き、講座や広報紙を活用した意識啓発をさらに推進していきます。
 (第6次横須賀市男女共同参画プランの指標数値目標は、「ジェンダー」の認知度)

- 重点目標Ⅱ あらゆる場面における男女共同参画の推進
 施策方針4 暮らしやすい社会の意識づくり
 指標8 「男は仕事、女は家庭」という考えを否定する人の割合



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成度
65.8%	82.1%	100%	B	82.1%

(第5次男女共同参画プラン P.31)



選択肢	全体		男性		女性		H28調査	
そう思う	2.1%	17.9%	2.2%	22.8%	1.9%	14.0%	3.5%	34.2%
どちらかといえばそう思う	15.8%		20.6%		12.1%		30.7%	
どちらかといえばそう思わない	30.3%	82.1%	28.1%	77.1%	32.3%	86.0%	37.8%	65.8%
そう思わない	51.8%		49.0%		53.7%		28.0%	

(令和3年度実施市民アンケート調査)

現状

「男は仕事、女は家庭」という考えを否定する人の割合は、平成23年度・平成28年度と比較して大きく増加傾向にあり、評価はBです。

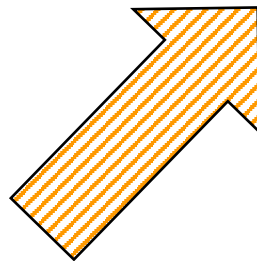
分析

平成23年度からの10年間で社会情勢も変化し、固定的な性別役割分担の解消に対する考え方が徐々に浸透していきつつあることが推測されます。また、国の調査でも、同様の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化が見られ、性別役割分担意識に反対する者の割合は、男女ともに上昇傾向にあります。平成28年の調査から、反対する者の割合が賛成する者の割合を上回っています。

対策

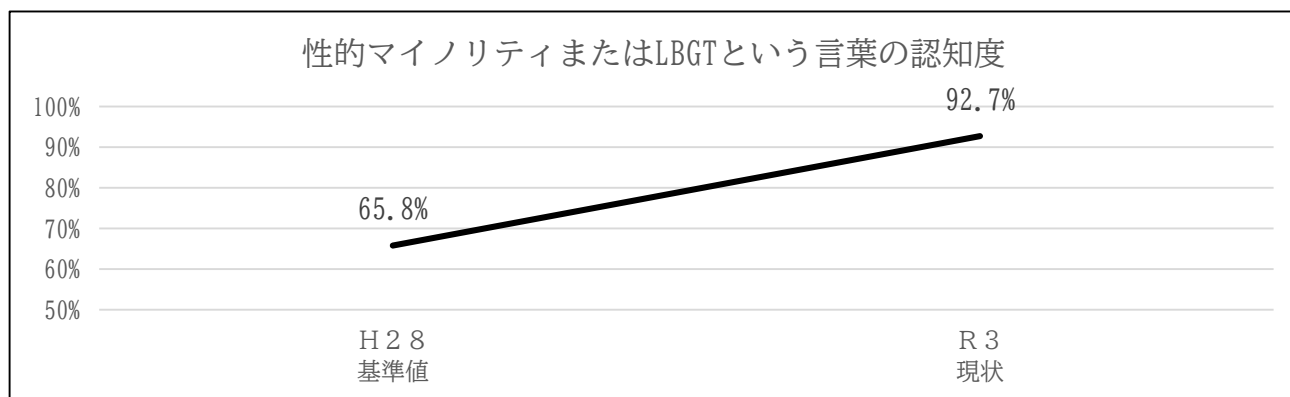
今後も固定的な性別役割分担の解消に向け、様々な場面や方法を捉えて、継続的に啓発を行っていきます。

- 重点目標Ⅱ あらゆる場面における男女共同参画の推進
 施策方針5 誰も孤立させない社会に向けた支援
 指標9 性的マイノリティまたはLGBTという言葉の認知度



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成度
65.8%	92.7%	100%	B	92.7%

(第5次男女共同参画プラン P.35)



現状

性的マイノリティまたはLGBTという言葉の認知度は、平成28年度と比較して20.9%認知度が大きく上がっており、評価はBです。

分析

認知度が大きく向上したのは、SNSやインターネットを通じて性的マイノリティに関する情報が広く共有されるようになったことや、映画、テレビ番組、書籍などの中で、性的マイノリティの人々の生活や課題が描かれることが増えたことが考えられます。

対策

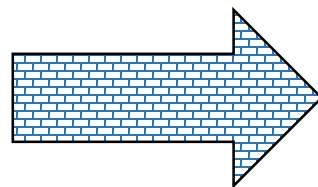
・広報等で周知啓発活動を継続し、取り組みを進めていきます。なお、多様な性に関することについては、高齢者層での認知度は比較的低い傾向にあり、今度の課題の一つであると考えます。

・言葉の認知度が向上している一方で、「現在、性的マイノリティ（またはLGBT）の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いませんか。」という設問では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合計した回答が85.2%と前回と比較して高く、性的マイノリティの人が生きやすい環境づくりが課題となっており、相談支援の充実等に一層取り組んでいきます。

・近年社会問題になっており、生きづらさの要因の1つでもある「アウティング」の周知啓発を強化します。

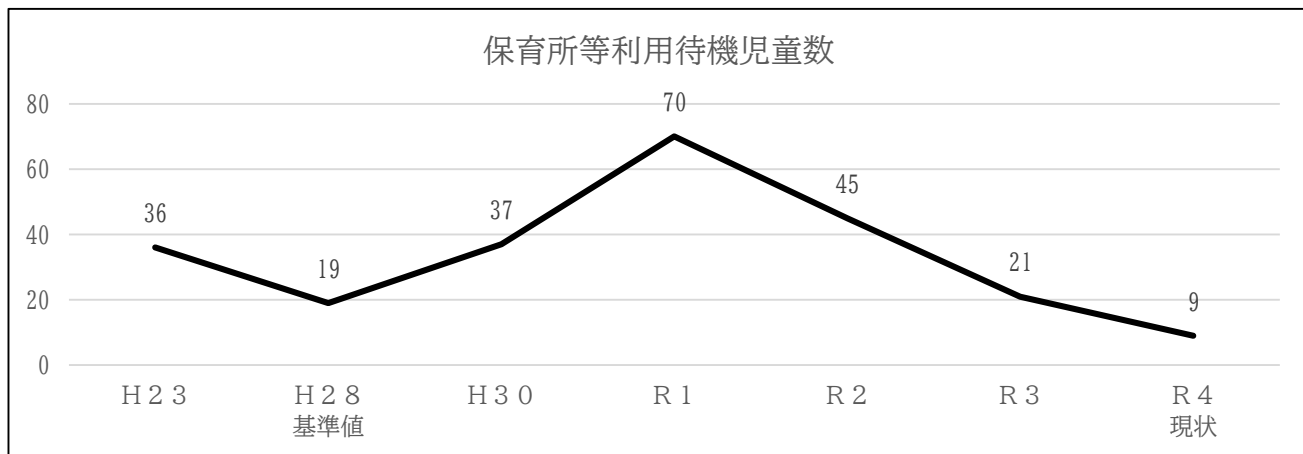
(第6次横須賀市男女共同参画プランの指標数値目標は、「アウティング」、「よこすかLGBTs相談」、「パートナーシップ宣誓証明制度」の認知度)

- 重点目標Ⅱ あらゆる場面における男女共同参画の推進
 施策方針6 家庭・地域・学校における男女共同参画の推進
 指標10 保育所等利用待機児童数



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成度
19人	9人	0人	D → C	10人減

(第5次男女共同参画プラン P.37)



現状

保育所等利用待機児童数は、令和元年度をピークに減少傾向（前進）が見られ、平成28年度策定時より改善しており、評価はBです。

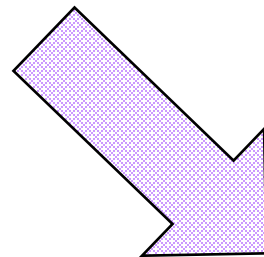
分析

ここ数年は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、預け控えや妊娠控えによる0歳児人口の減少、また女性就業率の減少などが減少傾向の要因と推測され、利用申込み児童数の減少により、待機児童が減少したと考えられます。そのため、待機児童の減少も一時的な要因である可能性もあります。また、児童の人口は減少していますが、待機児童の年齢と地域に偏りがあり、需要と供給のミスマッチが要因の一つと考えています。

対策

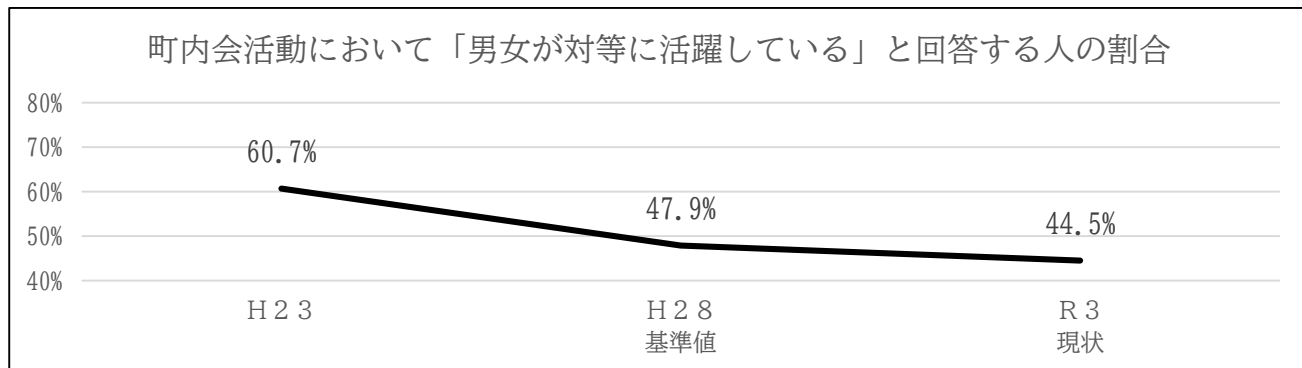
今後、新型コロナウイルスの影響による預け控えが解消されていき、また女性就業率の増加等により、需要が高まる可能性があるため、引き続き、幼稚園のこども園化や家庭的保育施設の新設等による利用定員枠の増等を進め、待機児童解消を目指します。

- 重点目標Ⅱ あらゆる場面における男女共同参画の推進
 施策方針6 家庭・地域・学校における男女共同参画の推進
 指標ⅠⅠ 町内会活動において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成度
47.9%	44.5%	平成28年度 数値を上回る	D	下回った ▲3.4%

(第5次男女共同参画プラン P.37)



現状

- ・町内会活動において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合は、平成28年度・令和3年度と割合が続けて減少しており、目標達成できなかったため、評価はDです。
- ・一方で、「指標2 町内会・自治会における女性役員の割合」では、平成28年度・令和3年度と増加傾向にあり、逆の動きを見せています。

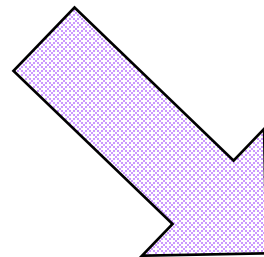
分析

- ・役員割合が増加しているものの、実際の女性の役割が補助的役割に留まっている可能性や、社会のジェンダー平等に関する意識の高まりから、現状への評価が低くなっている可能性も考えられます。
- ・町内会・自治会は男性主体の側面が強い傾向である一方、子供会やPTAでの活動は女性の参加が比較的多い傾向があります。根強い性別役割分担から、男性は公的な領域でリーダーの役割を果たし、女性は子育てをするという意識が強くあり、学校や子供会といった子育てに関連する組織への参画が多くなり家庭や子育てを中心に活動するという役割が残っているという背景も考えられます。

対策

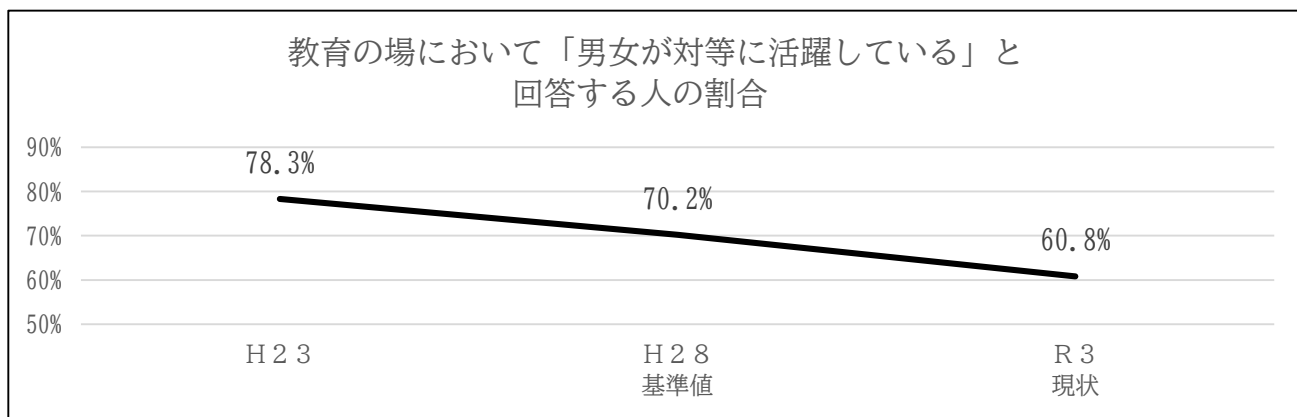
- ・固定的な性別役割分担意識の解消や、女性活躍の推進等、ジェンダー平等に対する意識の高まりから、地域との関わり方にも変化が生じ、町内会・自治会の中にもその意識が浸透していくよう、地道な取り組みを継続していきます。
- ・この指標は回答者の置かれた環境や実感など主観的な契機の及ぼす影響が大きい項目であり、評価指標として扱うのは難しく馴染まないことから、第6次プランの指標にはなっていません。

- 重点目標Ⅱ あらゆる場面における男女共同参画の推進
 施策方針6 家庭・地域・学校における男女共同参画の推進
 指標12 教育の場において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成率
70.2%	60.8%	平成28年度 数値を上回る	D	下回った ▲9.4%

(第5次男女共同参画プラン P.39)



現状

教育の場において「男女が対等に活躍している」と回答する人の割合は、平成28年度時・令和3年度と割合が続けて減少しており、目標達成できなかったため、評価はDです。

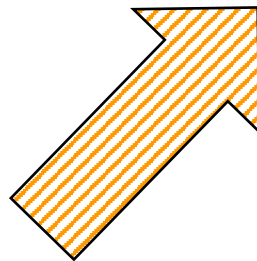
分析

- ・前項の町内会活動と同様、**社会のジェンダー平等に関する意識の高まりから、現状への評価が低くなっている可能性も考えられます。**
- ・市民アンケートの設問は、『「学校生活などの教育の場」で、男女は対等に活躍している、あるいは男女共同参画が進んでいると思いますか』となっており、アンケートの回答対象年齢が幅広いことから、「学校生活や教育の場」という言葉の捉え方が回答者により異なっている可能性があります。

対策

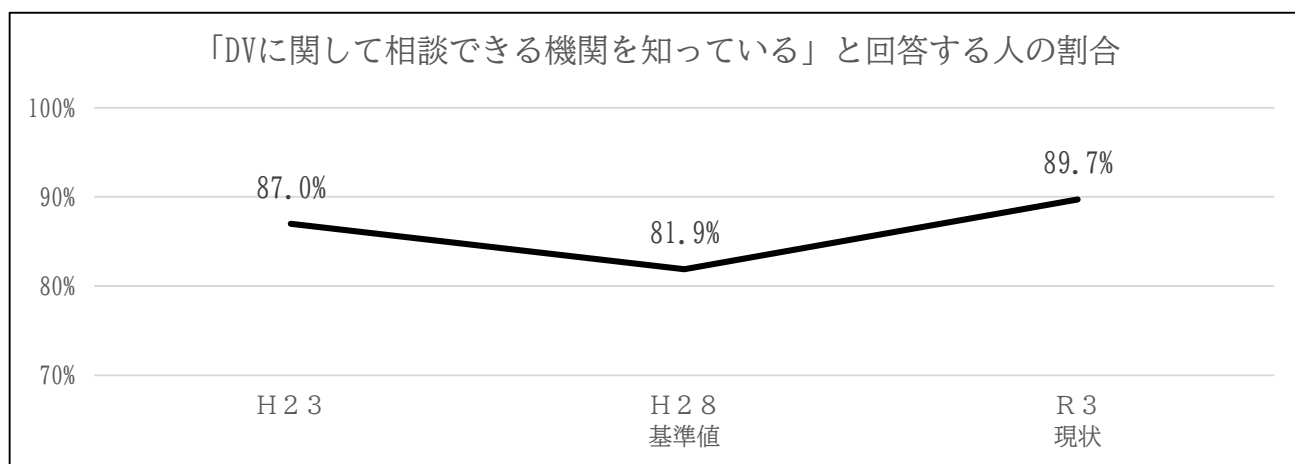
- ・教育の場における男女の対等に活躍することは、教職員や児童・生徒の意識のみならず、日頃からの家庭内におけるジェンダー平等の意識の影響も大きいこと（相互に影響しあっている）が考えられます。そのため、小学生・中学生の頃から、学校等の教育の場での男女共同参画に関する教育が重要であるため、教職員への研修を中心とし、幅広く周知啓発を図っていきます。
- ・この指標も回答者の置かれた環境や実感など主観的な契機の及ぼす影響が大きい項目であり、評価指標として扱うのは難しく馴染まないことから、第6次プランの指標にはなっていません。

- 重点目標Ⅲ 暴力のない社会づくり
 施策方針Ⅶ DV等を根絶する環境づくり
 指標ⅠⅢ 「DVに関して相談できる機関を知っている」と回答する人の割合



平成28年度	現状値	目標値	評価	達成率
81.9%	89.7%	100%	B	89.7%

(第5次男女共同参画プラン P.41)



現状

「DVに関して相談できる機関を知っている。」という回答する人の割合、平成23年度・平成28年度よりも割合が増加する結果となり、評価はBです。

分析

- ・様々な場所、媒体での周知を行ったことで、DV被害者やDV被害のある可能性がある人に必要な情報を届けることができたと考えています。
- ・事件等でDVが社会問題化し、報道等で取り上げられるケースが増え、社会の認識が高まっています。また、インターネットやSNSにより、DVに関する情報や相談機関についてアクセスできる環境になっていることも要因と考えられます。

対策

- ・目標達成に向け、DVやデートDVの相談窓口の更なる周知を図っていくため、DV相談窓口案内カードとDV防止啓発パンフレットの配架先および周知方法について検討していきます。また、DV相談が必要な人が必要な情報を色々な形で入手することができるよう、引き続き様々な媒体を使ってDV相談窓口の周知を継続的に行っていきます。
- ・DVやセクハラを根絶するための環境づくりにおいて、相談機関の周知だけでなく、被害者への支援と防止に向けた意識啓発の両面から取り組んでいきます。
- ・DVやデートDVは、からだに対する暴力（殴る・蹴る）だけが暴力ではなく心理（精神）的暴力や経済的暴力等も暴力であることや、女性のみならず誰もが被害者になりうることも周知啓発していきます。

5 最終評価の総括

第5次男女共同参画プラン計画開始から5年が経過し、評価を行ったところ、達成度を把握するための指標による数値目標値を掲げている13項目のうち、A評価（達成）が2指標、B評価（改善）が6指標、C評価（横ばい）が3指標、D評価（後退）が2指標という結果となりました。

13の指標数値目標のうち、8指標（61.5%）が達成、改善となっており、第5次プラン策定時の状況より前進しており、また、令和3年度の間接評価から、3指標の評価がアップしていることから、男女共同参画及び多様な性の尊重に関する環境は改善傾向にありますが、A評価（達成）・B評価（改善）の分野についても、引き続き良い状態を維持していく必要があります。

D評価となった2指標は、回答者の置かれた環境や実感など主観的な契機の及ぼす影響が大きい項目であり、「実感」を把握することは実態調査のうちだといえますが、評価指標として扱うのは難しい指標ではあります。しかし、男女共同参画の課題である根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消に向け、理解促進・意識啓発を強化し、男女共同参画、ジェンダー平等が実現されていると実感できる環境づくりを進めていく必要があります。

第5次プラン計画期間中の大きな出来事として、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の拡大があります。新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用、所得への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて認識させることとなりました。非正規雇用労働者、宿泊、飲食サービス業等への影響が大きいことから、女性の雇用、所得に特に影響が強く現れました。

一方、仕事ではオンライン活用が急拡大したことで、新しい働き方の可能性が広がり、働く場所や時間が柔軟化し、テレワークによる柔軟な働き方も浸透してきました。また、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への参画を促す好機にもなりえます。コロナ禍を経て、社会全体で働き方の見直しも進んでいます。人々の意識や社会の変化をチャンスと捉え、男女共同参画・女性活躍の取組を加速させることが重要です。

多様な性の尊重については、第5次プラン策定後の平成31年4月に施行された「男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例」に基づき、市の取り組みも加速しました。その結果、指標となっている「性的マイノリティまたはLGBTという言葉の認知度」は向上したものの、令和3年度の市民等アンケート調査における「現在、性的マイノリティ（またはLGBT）の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか。」の設問では、約85%の人が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答しており、生きづらさの解消に向けた取り組みを一層強化していく必要があります。

評価全体を通して、理解促進・周知啓発に関することが本プランの事業の核であるので、引き続き、効果的な方法で周知・啓発を地道に継続していくことが重要です。

6 最終評価を踏まえた今後の取り組みの方向性

(1) ジェンダー平等と多様な性の尊重に関するそれぞれの課題を明確にし、課題解決に向けて取り組む。

- ・事業を進めるにあたっては、多様な視点を持ち、性別・性的指向・性自認等にかかわらず、全ての人が対象であることを常に意識する。

(2) 目標未達成の項目について原因分析をしっかりと行い、毎年継続して追跡していく。

- ・事業を着実に進めるため、結果をフィードバックし、客観的な根拠に基づき、しっかりとPDCAサイクル※を継続的に回していく。
(※Plan:計画、Do:実践、Check:点検・評価、Action:見直し)

(3) 自分ごととして捉えてもらうように事業を進める。

- ・セミナー・研修等は、気づきや行動変容を促すため、インプット（講義形式）のみならず、アウトプット（参加型、ワークショップ形式）の方策も用いる。

(4) 効果的な周知・啓発に努める。

- ・一般に広く周知・啓発を行うほか、ターゲットを定めて的確に、効果的に啓発を行う。

・民間企業、横須賀商工会議所、学校、関連団体と連携・協力する。

- ・資料等を作成する際は、市民目線・受け取り手の立場に立ち、アピールしたいところや要点、大事なところを強調し、わかりやすいものにする。

(5) デュオよこすかの活性化、機能強化に努める。

- ・広くデュオよこすかの認知度を高め、利用者層の拡大、利用者数の増加、図書貸出数の増加に努める。

ジェンダー平等と多様な性に関するQRコード集

令和3年度市民等アンケート調査結果

令和3年8月に実施した市民、市職員、自治会・町内会を対象としたアンケート調査結果が見られます。



市ホームページ

横須賀市役所のホームページの男女共同参画・ジェンダー平等に関するページの入口です。



横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例

横須賀市の男女共同参画及び多様な性の尊重に関する決まり事・ルールである条例が見られます。



第6次男女共同参画プラン

令和5年4月からスタートした第6次横須賀市男女共同参画プランが見られます。



広報紙「ニューウェーブ」バックナンバー

ジェンダー平等実現のための情報提供として発行している広報紙「New Wave（ニューウェーブ）」のバックナンバーが見られます。



デュオよこすか 女性のための相談室

女性が日頃から抱える人間関係や生活上の悩み、法律上の悩みの相談についての相談を女性相談員がお受けしています。

