

第5次横須賀市男女共同参画プラン

－最終評価報告書－

(案)

令和〇年〇月

横須賀市

目次

1	最終評価の位置付け	1
2	最終評価の方法	1
3	最終評価	2

1 最終評価の位置付け




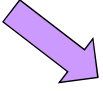
第5次横須賀市男女共同参画プラン（以下「第5次プラン」）では、進行管理の中で、計画期間の終了後に最終評価を行うことが定められている。これに基づき、令和5年度に最終評価を実施する。これにより、第5次プランの実効性を確認し、第6次横須賀市男女共同参画プラン（以下「第6次プラン」）の今後の推進においても参考とする。

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、総括する。その結果を最終評価として確定する。

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割以下であった。
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。

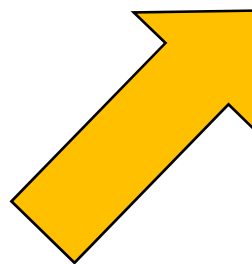


指標	H28	現状値 (R4)	目標値	達成率※ (H28比)	評価
1 市の審議会における女性委員の割合	27.5%	28.9% (R3:27.8%)	40%	72.3% (+1.4%)	C→B
2 町内会・自治会における女性役員の割合	30.3%	34.7%	50%	69.4% (+4.4%)	C
3 市役所における女性管理職（課長級以上）の割合	7.7%	9.4% (R3:9.9%)	15%	62.7% (+1.7%)	C
4 女性の現在の働き方として「ずっと働きたい」と回答する人の割合	45.2%	51.1%	70%	73.0% (+5.9%)	B
5 ワーク・ライフ・バランスの実現につながる講座等の市民満足度	80.6%	100% (R3:95.8%)	平成28年度 数値を上回る	上回った (+19.4%)	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)	15日	102.7% (+3日)	B→A
7 男女共同参画という言葉の認知度	54.7%	80.5%	100%	80.5% (+25.8%)	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%	100%	82.1% (+16.3%)	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%	100%	92.7% (+20.9%)	B
10 保育所等利用待機児童数	19人	9人 (R3:21日)	0人	10人減	D→C
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%	平成28年度 数値を上回る	下回った (▲3.4%)	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%	平成28年度 数値を上回る	下回った (▲9.4%)	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%	100%	89.7% (+7.8%)	B

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

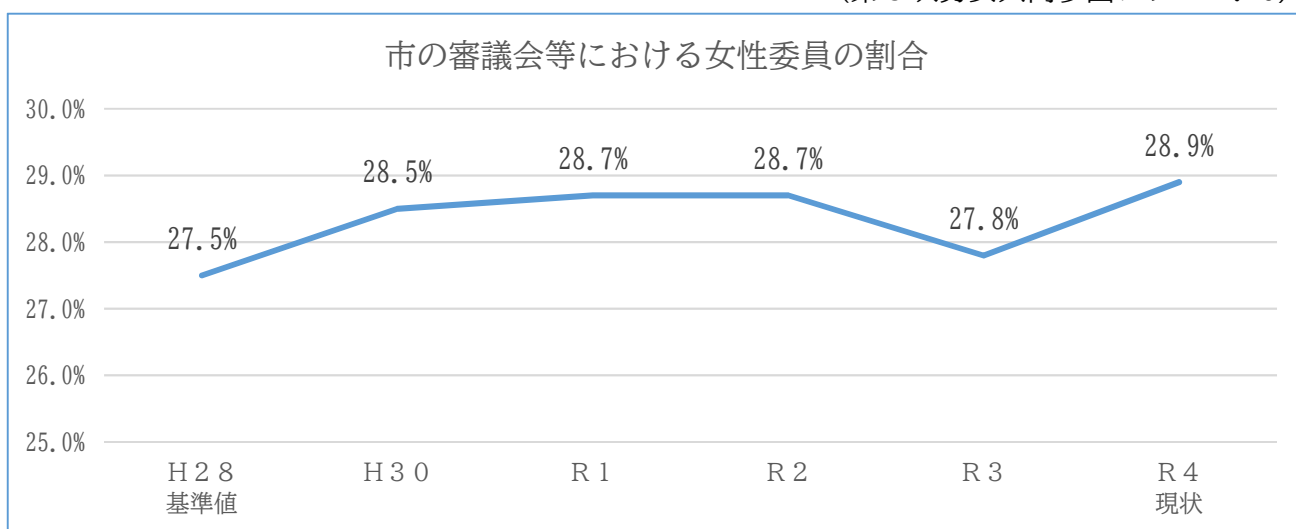
4 最終評価（目標値達成評価）の個別評価結果

- 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）



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。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、審議内容等が専門的であ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。また、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。

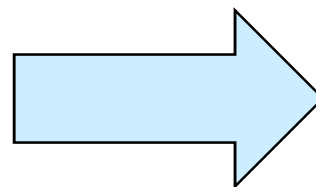
「審議会等の設置及び運営に関する要綱」第4条（人選基準）第1項第1号において、「関係団体等から委員を選任する場合は、役職にはこだわらず、当該関係団体等からの推薦によるものとする。」と規定されています。団体の長や役員等に女性が少ないと思われる現状を考慮し、関係団体等に委員推薦を要請する際、必ずしも、当該団体の代表者や長に限定せず、当該団体に在籍する女性の中から委員を推薦いただけるよう、「（審議会等）団体あて委員推薦依頼文例」を活用して団体に要請し、理解を求めていきます。

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。多様な意見が政策・方針決定に公平・公正かつ的確に反映され、均等に利益を享受することができるよう、女性の参画拡大は重要であるため、引き続き、審議会委員構成の性別による偏りを改善するよう取り組みを進めます。

■重点目標Ⅰ 誰もが活躍できる環境づくり

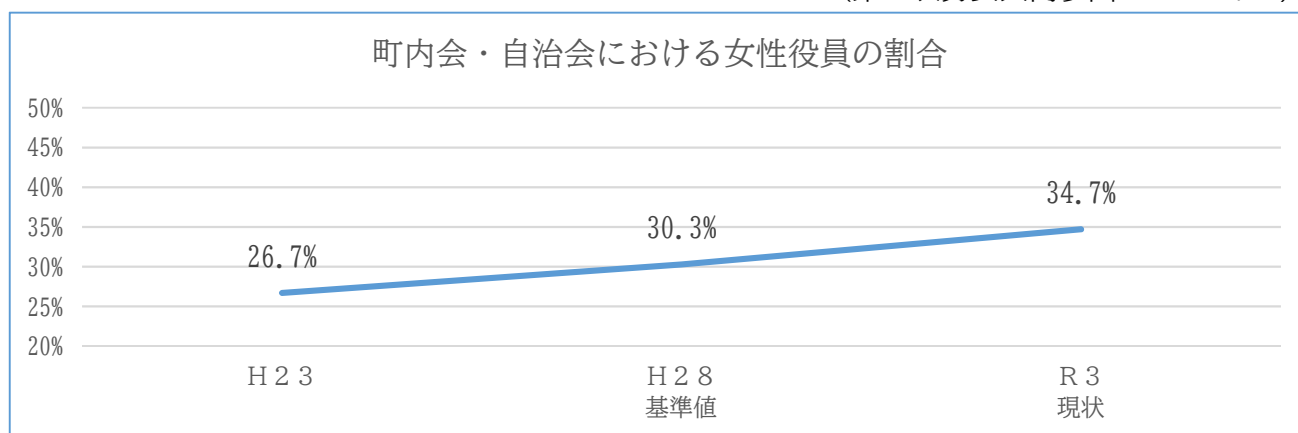
施策方針1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

指標2 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	H28
必要だ	208 団体	77.6%	87.7%
どちらかといえば必要だ	43 団体	16.0%	10.8%
その他(「特に気にしていない」など)	13 団体	4.9%	1.3%
どちらかといえば必要ではない	4 団体	1.5%	0.3%
必要ではない	0 団体	0.0%	0.0%

(令和3年度実施町内会・自治会アンケート調査)

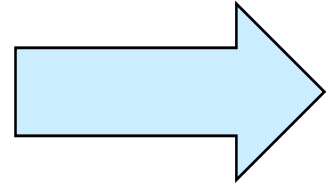
町内会・自治会における女性役員の割合は、平成28年度・令和3年度と増加し、地域におけるジェンダー平等は策定時より着実に推進されており、改善傾向が見られます。役員の役職全般的に割合は増加しています。

町内会・自治会を対象としたアンケート(令和3年8月実施)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おり、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ました。

町内会・自治会においてジェンダー平等が考慮されることで、だれもが参加しやすくなり、また、多様な意見が交わされることによって、積極的なコミュニケーションが促進され、地域の活性化につながることを期待できます。

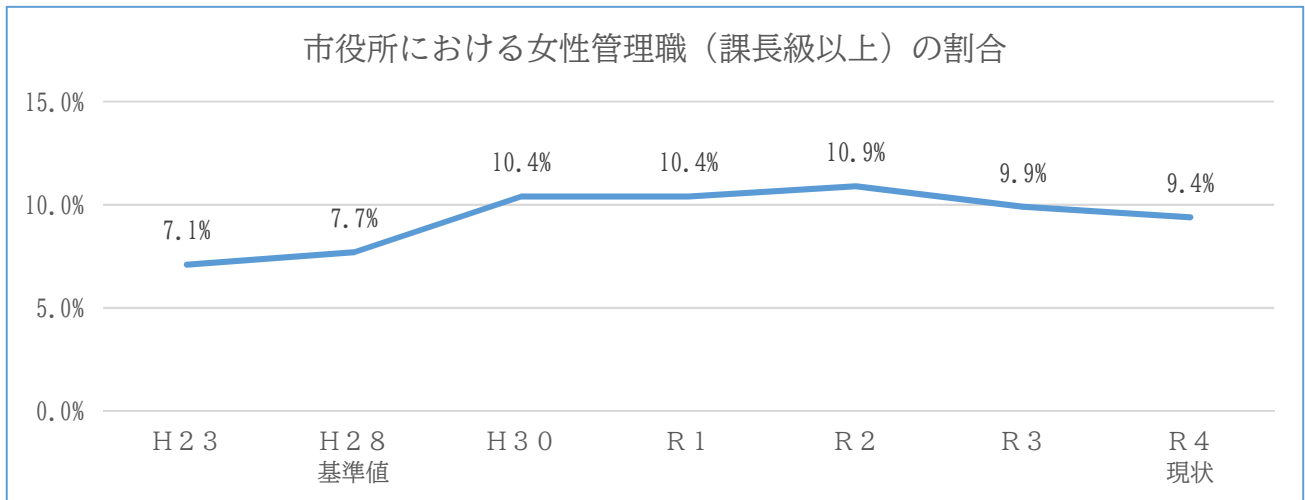
一方、近年、核家族化や都市化、単身世帯や女性・高齢者の雇用の増加など、ライフスタイルの変化に伴い地域コミュニティに対するかかわりが希薄になっており、町内会・自治会の加入率減少や高齢化、役員の担い手不足等が課題となっています。

- 重点目標 I 誰もが活躍できる環境づくり
- 施策方針 1 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)



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。しかしながら、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。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む旨、第6次横須賀市男女共同参画プランにも記載したところで

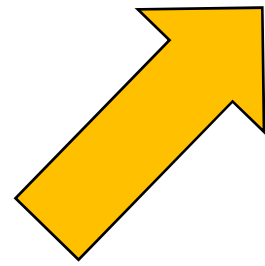
す。

政策決定過程への女性の参画は、ジェンダー平等を実現するためには必要不可欠な要素であり、重要な指標・比較基準の1つであると考えます。

市職員アンケート調査結果（令和3年度実施）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。

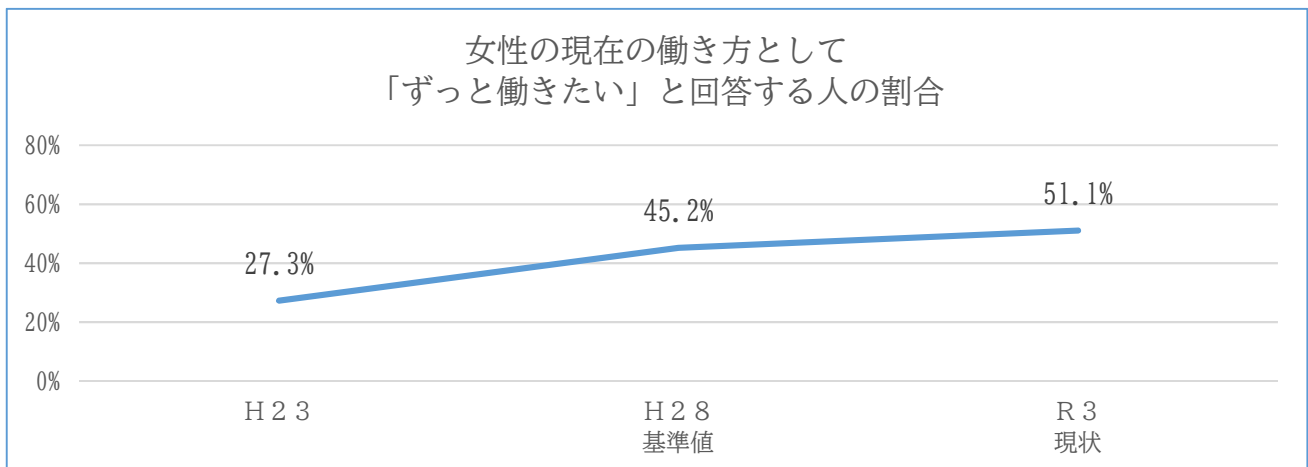
「仕事と家庭生活の両立が難しい」「女性管理職が少なく、目標としてイメージできない」といった女性職員の昇進に対する声に対して、十分な対応ができていないため、未達成に繋がっているとも考えます。若手世代の多くが上位職に就きたいと思える取り組みを推進していくことにより、将来的に課長級以上の女性割合の増加に繋がっていくと考えており、女性活躍促進に対する管理職の理解を深めるための研修等を通してキャリア形成を支援していきます。また、ワーク・ライフ・バランスのさらなる実践や、意欲と能力のある職員を積極的に管理職へ登用していくよう引き続き働きかけをしていきます。

- 重点目標1 誰もが活躍できる環境づくり
- 施策方針2 女性の活躍推進
- 指 標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



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)



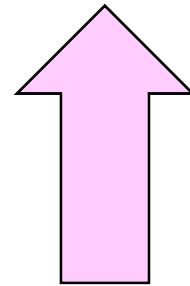
平成28年度・令和3年度と割合が増加傾向にあります。時代の変遷とともに、働き方や就業に関する意識は変わってきています。また、女性の働き方や男性の家事・育児参画についても特に近年変わりつつあります。

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。

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。

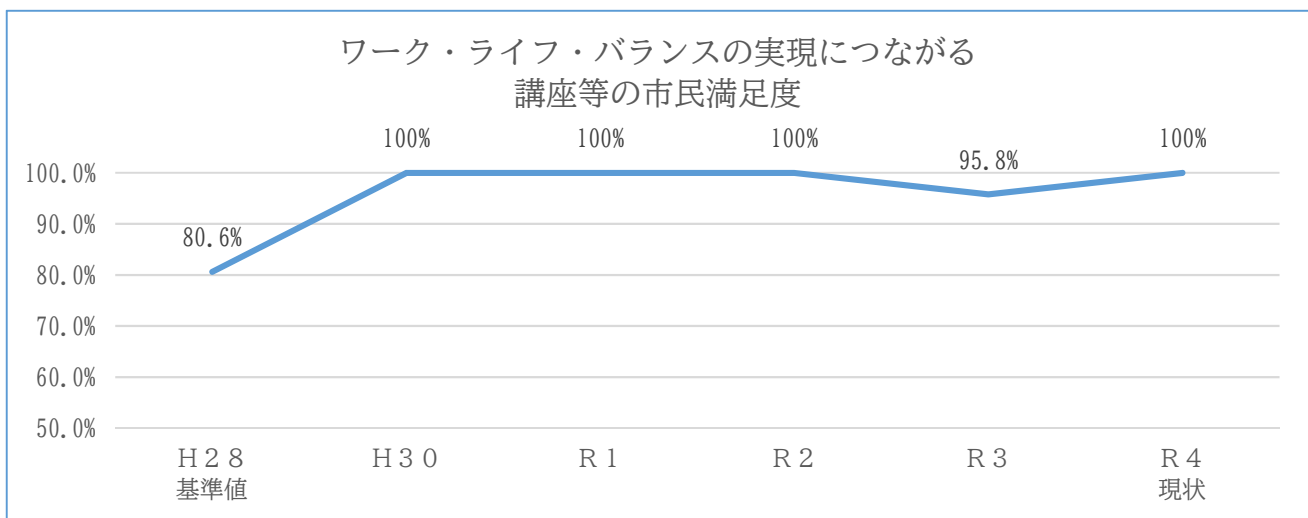
令和5年度男女共同参画白書によると、特に、若い世代の女性は上の年代よりも、就業継続、昇進、管理職になることへの意欲が高くなっています。また、若い世代の男性は、家事・育児等への抵抗感が上の世代と比較して少なく、家事・育児等への参画意欲や育児休業取得意欲も上の世代と比較して高くなっています。今後、働くことを希望する全ての人が働き続けられる環境づくりのさらに必要性が高まることが予想されるため、取り組みを継続していきます。

- 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

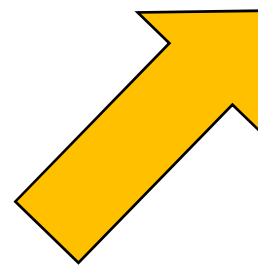
(第5次男女共同参画プラン P.28)



平成28年度の策定時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おり、目標を達成できました。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。ワーク・ライフ・バランスの推進にあたっては、講座の開催のほか、広報紙「ニューウェーブ」により広く情報発信を行いました。

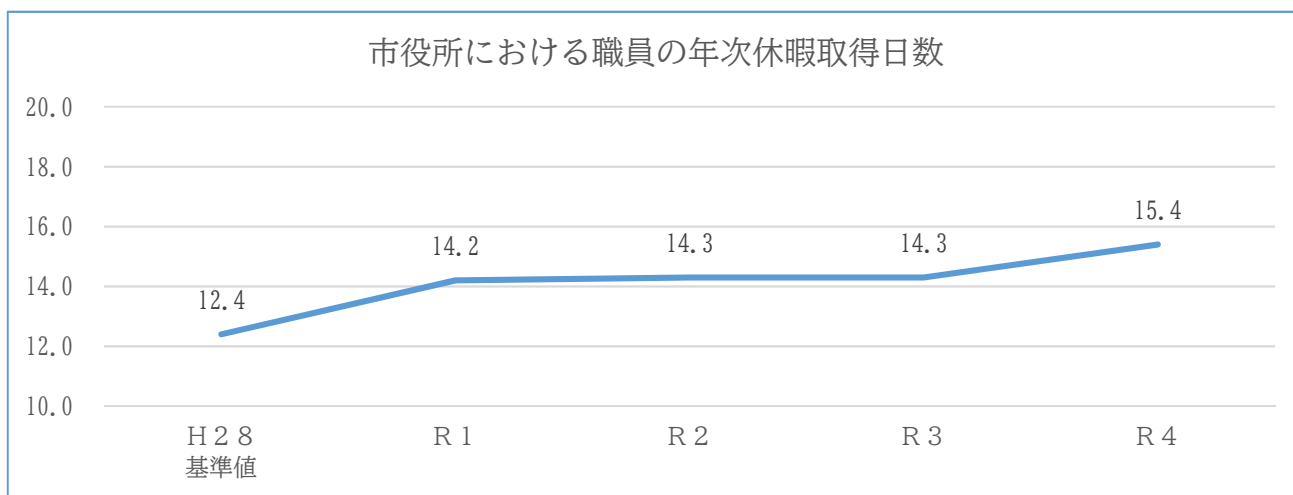
ワーク・ライフ・バランスは、日常の生活スタイルの意識改革でもあることから、現に実施されている様々な取組みを、タイムリーに提供していくことが重要と考えますので、引続き講座の高い満足度を維持できるよう内容を検討し実施していきます。

- 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)

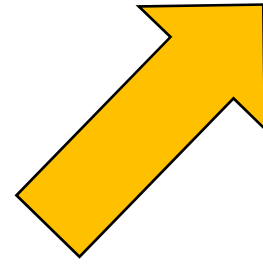


年次休暇の取得日数は上昇傾向にあり、目標値 15.0 日に対し、15.4 日となり、目標を達成しました。ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方として、『限られた時間を有効活用し効率よく業務遂行するという意識付け』や『年次休暇を取得しやすい雰囲気職場で広がり始めていること』など意識啓発や職場風土の醸成などに取り組んできた成果が、年次休暇の取得日数の増加要因の一つであると考えています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、テレワークの浸透等の柔軟な働き方が浸透してきたことも、昨今の大きな変化です。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ているのではないかと考えられます。

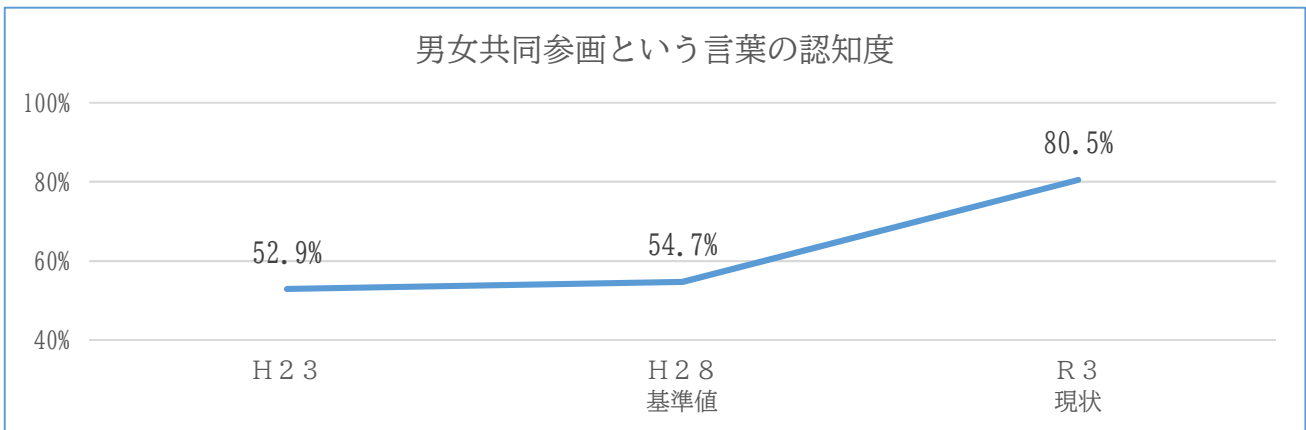
ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方として、限られた時間を有効活用し効率よく業務遂行するという意識付けや年次休暇を取得しやすい雰囲気が職場で広がり始めていることなどが、目標値を達成した要因として考えられます。さらなる年次休暇の取得の促進を促すため、業務の在り方や処理方法の見直し、職場内で業務の情報共有を図るなど、休暇を取得しやすい環境整備を継続的に進め目標値である 15 日を引き続き達成できるよう取り組みを継続していきます。

- 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)



選択肢	全体	男性	女性	H28
言葉の意味も含めて知っていた	49.9%	50.9%	48.8%	54.7%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	30.6%			
聞いたこともないし意味も知らなかった	19.5%	15.5%	22.7%	45.3%

(令和3年度実施市民アンケート調査)

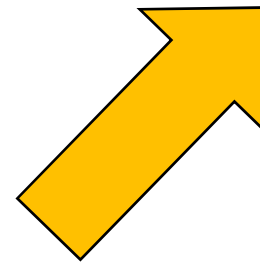
「男女共同参画」という言葉が広く認知されている場合、それは社会の中で性別に関わらず、全ての人が等しく参画し、その能力を最大限に発揮することを目指す男女共同参画社会への理解と意識が高まっていることを示します。

平成28年度策定時と比較して言葉の認知度は25.8%増加と大きく上昇しています。これは、2020年(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る社会の意識の高まりの影響が大きいと思われませんが、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いうこともできます。

近年、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ます。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。

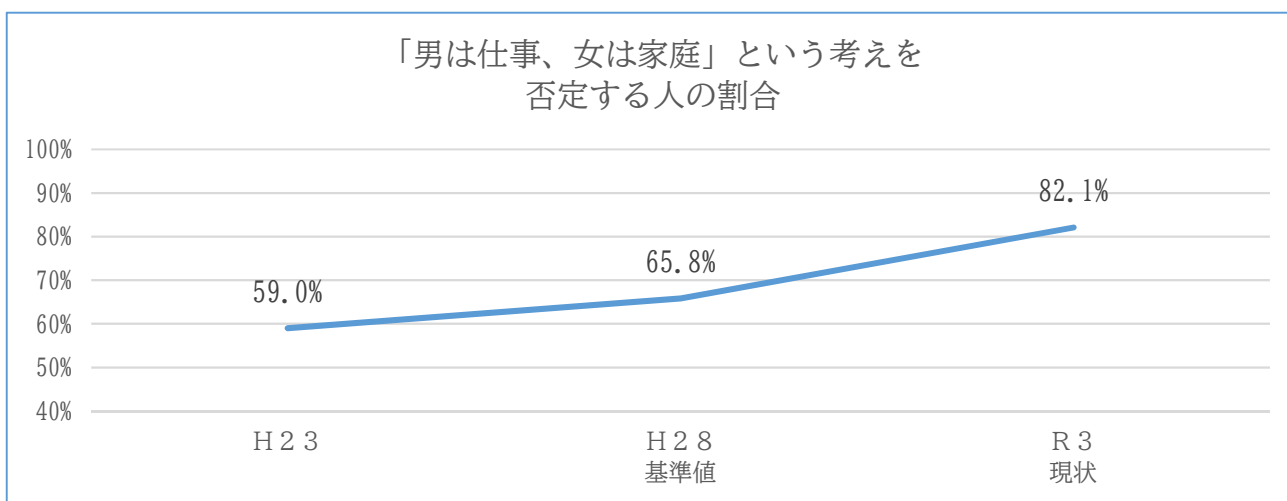
(第6次横須賀市男女共同参画プランの指標数値目標は、「ジェンダー」の認知度)

- 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%	

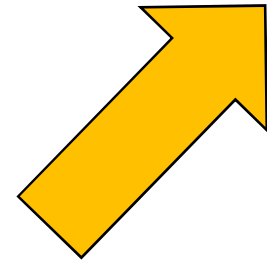
(令和3年度実施市民アンケート調査)

平成28年度策定時と比較して大きく増加傾向にあります。平成23年度からの10年間で社会情勢も変化し、指標7「男女共同参画」の言葉の認知度の増加もあり、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っていることが推測されます。

また、国の調査でも、「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。

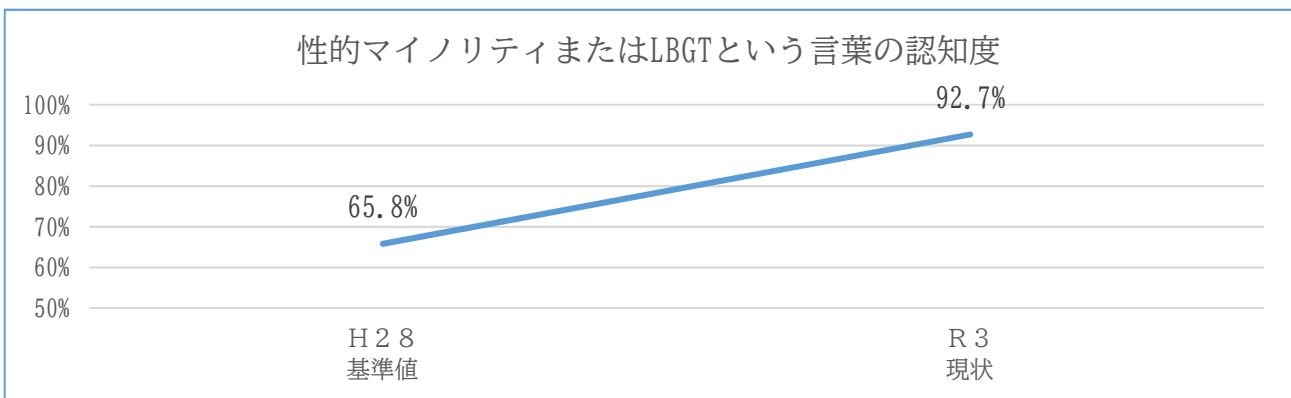
世代による意識や考え方の差もあることから、今後も固定的な性別役割分担の解消に向け、様々な場面や方法を捉えて対象とする世代も考慮して継続的に啓発を行っていきます。

- 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)



平成28年度策定時と比較して20.9%認知度が大きく上がっています。広報等で周知啓発活動を継続し、目標数値に近づけるよう取り組みを進めていきます。なお、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。

学校や職場での性的マイノリティの当事者の方へのメンタルケアや相談支援・相談体制の確立についても引き続き取り組んでいきます。認知度の向上にあたっては、学校・地域・職場（経営者等を含む）等、幅広い周知・啓発を引き続き継続していきます。

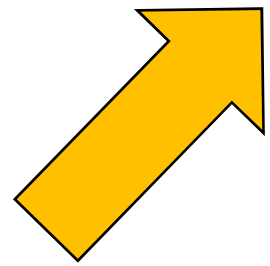
言葉の認知度が向上している一方で、「現在、性的マイノリティ（またはLGBT）の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思いますか。」という設問では、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合計した回答が85.2%と前回と比較して高くなっており、性的マイノリティの人が生きやすい環境づくりが課題となっており、相談支援の充実等を一層取り組んでいきます。

【問】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。

選択肢	全体	男性	女性	H28	
そう思う	37.3%	33.3%	40.2%	30.0%	77.5%
どちらかといえばそう思う	47.9%	47.2%	48.7%	47.5%	
どちらかといえばそう思わない	11.2%	13.6%	9.3%	14.9%	22.4%
そう思わない	3.6%	15.8%	1.9%	7.5%	

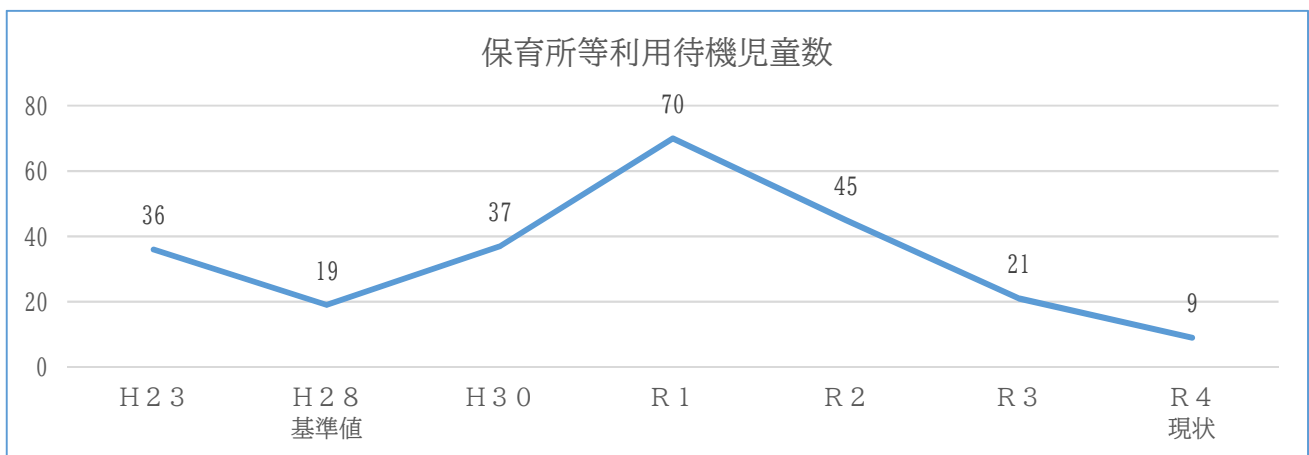
(令和3年度実施市民アンケート調査)

- 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)

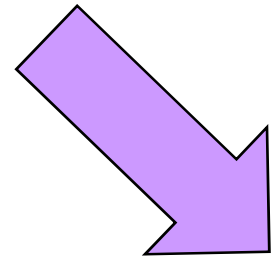


令和元年度をピークに減少傾向（前進）が見られ、平成28年度策定時より改善しています。

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。

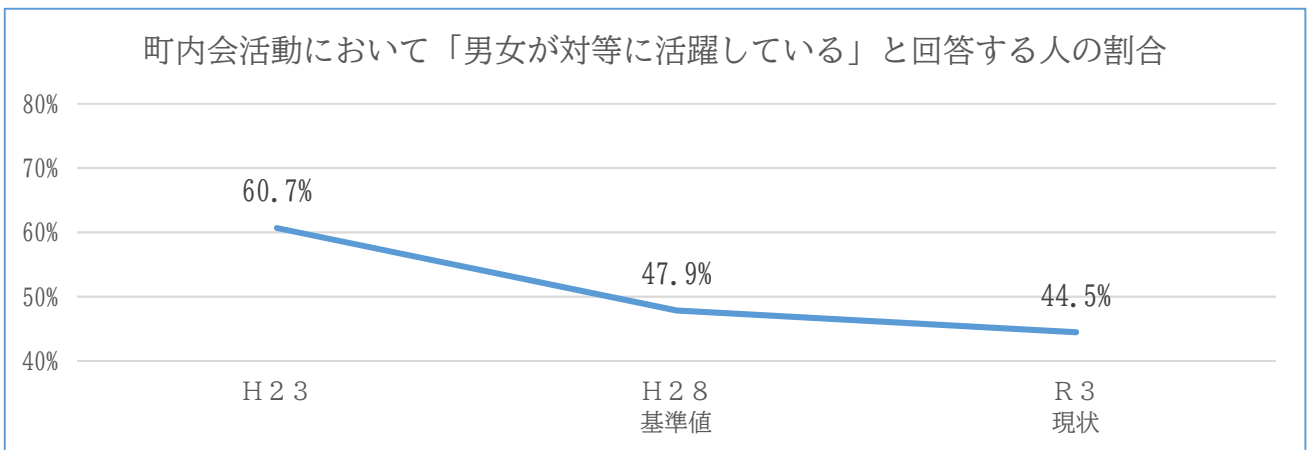
今後、新型コロナウイルスの影響による預け控えが解消されていき、また女性就業率の増加等により、需要が高まる可能性があるため、引き続き、幼稚園のこども園化や家庭的保育施設の新設等による利用定員枠の増等を進め、待機児童解消を目指します。

- 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



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)



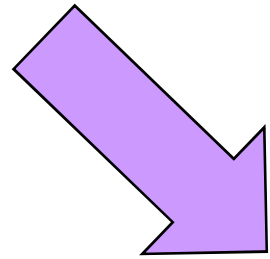
選択肢	全体		男性		女性		H28調査	
そう思う	8.0%	44.5%	11.4%	50.5%	5.2%	39.4%	10.7%	47.9%
どちらかといえばそう思う	36.5%		39.1%		34.2%		37.2%	
どちらかといえばそう思わない	39.3%	55.5%	35.0%	49.5%	43.2%	60.6%	41.8%	52.1%

平成28年度策定時・令和3年度と割合が続けて減少しています。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。これは、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、ジェンダー平等に関する意識の高まりから評価が厳しくなっている可能性が考えられます。

審議会における審議の中では、町内会・自治会は男性主体の側面が強い一方、子供会やPTAでの活動は女性の参加が多い傾向があるといった意見も出ました。根強い社会的な性別役割分担から、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。

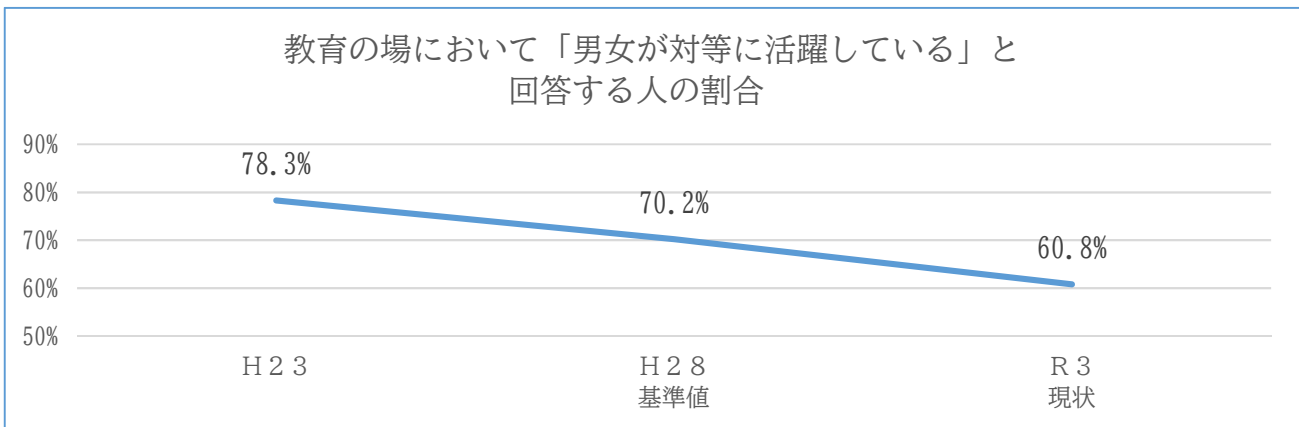
固定的な性別役割分担意識の解消や、女性活躍の推進等、ジェンダー平等に対する意識の高まりから、地域との関わり方にも変化が生じ、町内会・自治会の中にもその意識が浸透していくよう、地道な取り組みを継続していく必要があります。

- 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)



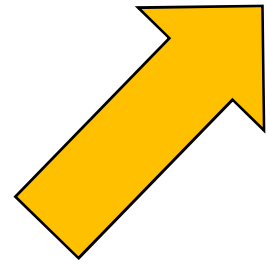
選択肢	全体		男性		女性		H28調査	
そう思う	13.2%	60.8%	16.9%	64.2%	10.2%	58.2%	21.7%	70.2%
どちらかといえばそう思う	47.6%		47.3%		48.0%		48.5%	
どちらかといえばそう思わない	29.4%	39.2%	25.7%	35.8%	32.6%	41.8%	24.2%	29.8%
そう思わない	9.8%		10.1%		9.2%		5.6%	

平成28年度策定時・令和3年度と割合が続けて減少しています。前項の町内会活動と同様、ジェンダー平等に関する意識の高まりから評価が厳しくなっている可能性も考えられます。

また、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。

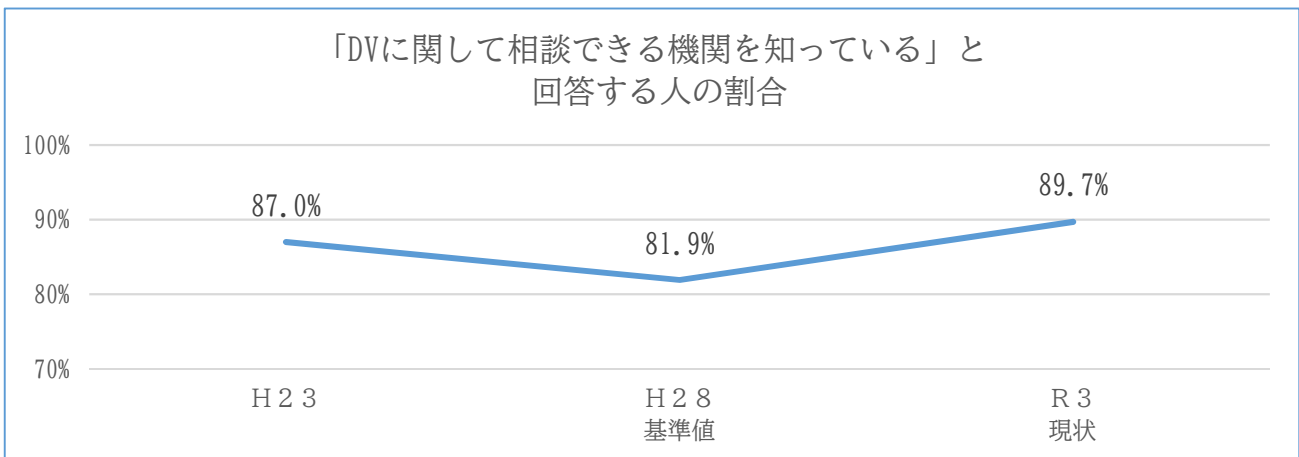
教育の場における男女の対等に活躍することは、教職員や児童・生徒の意識のみならず、日頃からの家庭内におけるジェンダー平等の意識の影響も大きいこと（相互に影響しあっている）が考えられます。そのため、小学生・中学生の頃から、学校等の教育の場での男女共同参画に関する教育が重要であると考えます。

- 重点目標Ⅲ 暴力のない社会づくり
- 施策方針7 DV等を根絶する環境づくり
- 指標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



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)



選択肢	全体	男性	女性	H28 全体	H28 男性	H28 女性
警察	84.8%	84.0%	85.5%	81.5%	86.1%	78.3%
市役所	35.4%	33.5%	36.7%	37.2%	41.4%	34.1%
配偶者暴力相談支援センター	19.7%	18.3%	21.1%	16.0%	16.3%	15.9%
かながわ男女共同参画センター	7.4%	8.0%	7.0%	6.1%	7.2%	5.3%
民間支援団体	20.2%	18.6%	21.5%	20.5%	21.1%	20.2%
法務局（人権擁護委員）	6.4%	9.3%	4.1%	6.5%	9.4%	4.3%
相談できる機関を知らない	※10.3%	10.3%	10.5%	18.1%	13.6%	21.3%

※100% - 10.3% = 89.7%

「DVに関して相談できる機関を知っている。」という現状値は平成23年度・平成28年度策定時よりも改善する結果となりました。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。DV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相談の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。

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、指標による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。

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に関する環境は改善傾向にあると言えます。

A評価・B評価の分野については、目標値の達成や改善傾向が見られているものの、引き続き良い状態を維持していくことが必要です。

評価の資料となったアンケート調査結果を踏まえながら、目標値や新たな課題を検討し今後の取り組みに繋げていきます。評価全体を通して、意識啓発や周知に関する事業が本プランの核であることを改めて明確になったので、引き続き、周知・啓発事業を地道に継続していくことが重要であると考えます。

第5次プラン計画期間中の大きな出来事として、令和2（2020）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ています。

一方、仕事ではオンライン活用が急拡大したことで、男女ともに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。

指標・数値目標達成に直接影響を与える事業のみならず、ジェンダー平等や多様な性を尊重する社会の実現に向け、今後も全施策に人権尊重やジェンダー平等の理念を貫き事業を推進します。

● 重点目標1 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

指標・数値目標に掲げられた審議会の女性割合、町内会・自治会における女性役員の割合、市役所における女性管理職（課長級以上）の割合は、第5次プランの策定時と比較して改善傾向にありますが、特に、市役所における女性管理職（課長級以上）の割合においては、目標値との差が大きくなっています。

203030とは、政府が「2030年までに社会のあらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が30%になるように」と定めた女性管理職比率の数値目標です。政府は2003年から202030を数値目標として掲げていますが、政治・経済分野における女性活躍は進まず、202030の達成を断念し、2020年12月に閣議決定された第5次男女共同基本計画において、『2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に

指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める』とし、203030を定めました。

「30%」は、ハーバート大学のロザベス・モス・カンター氏が提唱する「黄金の3割」理論に基づいています。集団の中のマイノリティ（少数派）は、様々な阻害要因や少数派ゆへの課題により十分に力を発揮することができない状態にあります。30%という数字は、「クリティカル・マス」と呼ばれる比率で、マイノリティがマイノリティでなくなる必要最低限の割合です。30%という割合は、組織に質的な変化を起こし、女性活躍推進の効果を実感するために達成すべき重要な要素の1つです。

政策・方針決定過程への女性の参画促進を進めることで、今までの根強い男性優位・男性中心の社会において、女性が意思決定に影響力を持つことにより、多様な視点・意見を政策や様々な場面において反映させることができます。これはジェンダー平等、ジェンダー主流化を推進していく上では不可欠なことです。

● 施策方針2 女性の活躍推進

指標・数値目標にもなっていますが、市民アンケート調査（令和3年8月実施）においては、半数を超える51.1%の女性が「ずっと働きたい」と回答しています。

価値観が多様化する中で、働きたい人がずっと働いていられる環境づくりには、家事・育児・介護と仕事を両立して働き続けられる環境づくりを社会全体で取り組むべき課題です。

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ります。

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。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。

また、女性の活躍推進にあたっては、健康支援も重要です。第6次プランにおいては目標3「生涯を通じて健康に暮らせる環境づくり」を掲げ、引き続き性差による異なる健康問題に対する性差に応じた健康支援を進めていきます。

● 施策方針3 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進において、主要施策に掲げられていた「男性の家庭や子育てへの参画推進」については、第5次プラン策定時から比較して、ここ数年でニュースや話題として取り上げられる機会も増え、社会全体としてもワーク・ライフ・バランスへの意識も高まってきています。一方、現状、いまだに男性中心の働き方を前提とする労働慣行や固定的性別役割分担意識が根強いことも否めません。

前述したように、令和2年度からの新型コロナウイルス感染症の拡大により、仕事ではオ

ンライン活用が急拡大したことで、男女ともに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ることをチャンスと捉え、男女共同参画・女性活躍の取組を加速させていきます。

● 重点目標 2 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

男女共同参画、ジェンダー平等を推進していくためには、男女共同参画、ジェンダー平等に関する理解を深め、「自分ごと」として捉えてもらうことが不可欠となります。そのための意識づくりには、2020年（令和2年）の東京オリンピックの開催のような大イベントや社会的な大きなニュースにより、社会に大きなインパクトを与える出来事により、人々の意識や社会的な変化が起こるキッカケにもなりますが、意識づくりは一朝一夕にはいかず、啓発や情報提供、情報発信を地道に、継続的に、粘り強く実施していくことが重要です。

市が情報発信を行う主な手段として、市ホームページ、New Wave（広報紙/年2回）、リーフレット、Twitter、LINE、講座・セミナーがあります。また、案件により、広報よこすか、市広報掲示板ポスターの手段がありますが、案件数が限られている中で、市が発信する情報について、市民に十分に届いておらず、また、興味を持って自分ごととして捉えてもらえていないことが現在抱えている課題です。

意識啓発や情報発信を行うあたり、一般に広く周知を行うほか、今後は、ターゲットを定めて的確な啓発を進めます。問題や課題に応じた対象者を明確にすることで、必要な内容を的確に伝えることができ、効率的に啓発を行うことができ、方法を選定できます。

● 施策方針 5 誰も孤立させない社会に向けた支援

第5次プラン計画期間中である平成31年（2019年）に「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」が施行され、条例改正の主な特徴としても多様な性のあり方の尊重を掲げ、すべての人が性別、性的指向、性自認等にかかわらず、個人として尊重され、あらゆる場面で主体的に活躍できる社会を目指してきました。主要施策10に掲げられている「多様な性を尊重する社会の実現」に向けて一層取り組みを強化して進めてきたところであり、第6次プランにおいてもその姿勢は継続していきます。

性的マイノリティに関する認識は、第5次プラン策定時に比べて社会全体としても広がりがつつあると思われませんが、正しい理解の促進と、当事者に対する支援の推進が課題となっています。YOKOSUKA VISION 2030においても「誰も一人にさせないまち」の実現を目指しており、生きづらい、生活しづらい社会を解消するべく取り組みを一層進めます。

● 施策方針 6 家庭・地域・学校における男女共同参画の推進

家庭、地域、学校のそれぞれの場面においても、固定的性別役割分担意識の解消や、

無意識の偏見・思い込みの解消を進めていくことが必要です。家庭における男女共同参画は、子育て、介護が大きなポイントとなり、ワーク・ライフ・バランスや、女性活躍推進と密接な関わりがあります。近年、男性の育児休業取得がニュース等で取り上げられることも増え、社会の意識も進んできたところです。地域においては、主要施策14において、地域防災における男女共同参画の促進を掲げてきました。災害における男女のニーズの違いを配慮し、平常時からジェンダー視点を含めて防災対策を検討していくことが肝要です。学校教育においては、児童・生徒向けに早い段階から啓発を行うことにより、ジェンダーステレオタイプの形成を先に防ぐことができます。また、教職員に対する意識啓発も同時に行い、学校教育全体において、意識向上をはかっていくことが必要です。

● 重点目標3 暴力のない社会づくり

● 施策方針7 DV等を根絶する環境づくり

DVやハラスメントを根絶する環境づくりは、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みを進める必要があります。被害者が早期に適切な相談や支援を受けられるよう、また、「暴力は重大な人権侵害である」ということを、引き続き、手に取りやすいカードやリーフレット・広報紙などにより繰り返し周知を図っていきます。

また、デートDVについては若年層から啓発していくことが重要であり、DVの被害者・加害者ともに多様化してきているという現状があり、ジェンダーに基づく暴力は性別を問わず、あらゆる年齢層、さまざまな場面で生じる可能性があるため、今後も引き続き、幅広く啓発していくことで暴力のない社会づくりに取り組んでいく必要があります。