



令和6年9月12日

「かながわ男女共同参画推進プラン」と かなテラスの取組紹介

～かながわSDGsパートナー企業の皆様へ～



さて、これらの数値は何でしょうか？

13%

50%超え

かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）の概要

I 計画の基本的考え方

1 計画改定の趣旨

- これまで、かながわ男女共同参画推進プランを基に、男女共同参画社会の実現に向けた施策に取り組んできた。
- しかし、ワーク・ライフ・バランスの取りにくさは続いており、政策・方針決定過程への女性の参画状況は十分ではない。
- また、DVや性暴力の被害、ひとり親世帯等の経済的困窮、困難な問題を抱える方への寄り添った支援など、依然として様々な課題がある。
- こうした課題や社会環境の変化、関係法令の施行等を踏まえ、2023年3月に改定した。

2 計画の性格

- 男女共同参画社会基本法に基づく計画
- 女性活躍推進法に基づく計画
- 県総合計画を補完する計画
- SDGsの理念を共有する計画



3 計画の期間

2023年度から2027年度までの5年間

4 計画に関する評価と公表

数値目標を設定し、毎年進捗状況について、評価、公表する



かながわ男女平等参画推進プラン（第5次）の概要

Ⅱ 計画の内容

1 基本目標

～すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会へ～

2 基本理念

I 人権の尊重

性別（※）による権利侵害や差別を受けず、すべての人が個人の力を発揮できるようにすること

Ⅱ あらゆる分野への参画

社会のあらゆる分野で、すべての人が性別（※）にかかわらず意思決定過程に共同して参画できるようにすること

Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの実現

すべての人が、多様で柔軟な働き方等を通じて、仕事と家庭生活との両立ができるようにすること

Ⅳ 固定的な性別役割分担意識等の解消

性別（※）による固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれず、社会のあらゆる活動においてすべての人が個性や適性に応じた自由な選択ができるようにすること

※「性別」には、男女に限らず、すべての性自認を含む

かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）の概要

3 重点目標

各種課題を踏まえるとともに、国の「第5次男女共同参画基本計画」等を勘案し、重点目標を設定

重点目標 1

あらゆる分野における男女共同参画

重点目標 2

職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの実現

重点目標 3

男女共同参画の面から見た健やかで安全・安心なくらし

重点目標 4

男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と基盤整備

重点目標 5

推進体制の整備・強化

かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）の概要

4 数値目標

・目標値は、3で示した各「重点目標」ごとに設定。ただし、今回は、特に女性活躍関連の数値目標を紹介



重点目標1 あらゆる分野における男女共同参画

目標	策定時の現状値 (年度)	最新数値 (年度)	目標値 (年度)
民間事業所の女性管理職(課長相当職以上)の割合※	8.7%(2021)	9.3%(2023)	13.0%(2027)
民間事業所の男性の育児休業取得率※	18.3%(2021)	37.9%(2023)	50%を超えること(2027)

※上記は、「神奈川県男女共同参画推進条例」に基づき、常時使用する従業員数300人以上の県内事業所からの届出結果

重点目標2 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの実現

目標	策定時の現状値 (年度)	最新数値 (年度)	目標値 (年度)
25～44歳の女性の就業率(労働力調査)	76.0%(2021)	78.0%(2023)	82.0%(2027)

重点目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と基盤整備

目標	策定時の現状値 (年度)	最新数値 (年度)	目標値 (年度)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方について「そう思わない」人の割合	86.1%(2021)	87.7%(2023)	2021年度より増加すること (2027)


かなテラス（神奈川県立かながわ男女共同参画センター）の取組

かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)の下、企業・団体の皆様に向けて次の事業を実施しています

重点目標1 あらゆる分野における男女共同参画

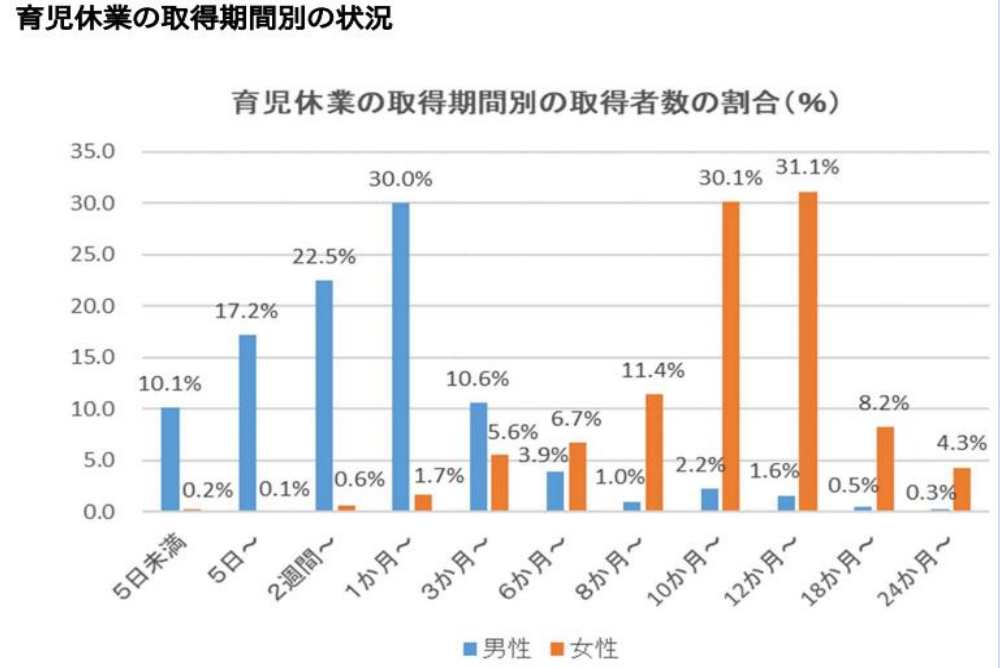
事業名	概要
女性を部下に持つ管理職向けセミナー 11/28開催、10/16まで募集	・対象:女性を部下に持つ管理職 ・女性活躍やダイバーシティを阻害する「アンコンシャス・バイアス」に気づき、部下の個性や事情(育児・介護)に応じた効果的な働き掛け方をグループワークやケーススタディを交えて学ぶオンラインセミナー
女性管理職育成セミナー 1～2月開催、10月頃より募集	・対象:係長・主任・サブリーダー相当職の女性 ・多様性や変化という今の時代にあった新しいリーダー像を知り、組織のリーダーを担うためのスキルやマネジメントなどを学ぶセミナー
女性のための初期キャリア形成支援セミナー 10/18開催、10/1まで募集	・対象:総就業年数3～7年程度の女性 ・自身のキャリアについて考える機会を設け、自らが望む形で就業を継続し、キャリアアップに繋げるためのセミナー ・セミナー受講者には、キャリアカウンセリングあり(希望制)
経営層向けダイバーシティ推進セミナー 9/11開催、9/10まで募集	・対象:企業等の経営層(経営者・役員・部長等) ・男性の家庭参画のための重要なポイントとなる「職場における意識改革・行動変革」を促進するため、ダイバーシティや女性活躍の意義及び重要性を伝えるとともに、社員の効率的な働き方を促進する業務改善方法などのヒントを学ぶオンラインセミナー(無料)
男性の家事・育児促進事業 残り先着2か所	・対象:企業・団体の神奈川県内の事業所(国・地方公共団体を除く) ・男性の育児休業取得や家事・育児参画に向けて、従業員の仕事とくらしの両立を応援したい企業・団体の県内事業所への講師派遣(無料)

かなテラス（神奈川県立かながわ男女共同参画センター）の取組

事業名	概要
<p data-bbox="107 321 614 425">D&Iかながわメンバーズ事業</p> 	<p data-bbox="700 321 825 362">（経緯）</p> <p data-bbox="700 378 2446 548">県では、これまで「かながわ女性の活躍応援団」を設置し、社会における女性の活躍推進を後押ししてきました。近年の社会環境の変化等を踏まえ、その次なるステージとして、「ジェンダー平等社会の実現に向けた取組」を核として、すべての人が働きやすくなるダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の取組を神奈川県全体で推進するため、令和6年3月、「D&Iかながわメンバーズ」(以下「メンバーズ」という。)に改組しました。</p> <p data-bbox="700 606 907 648">（主な取組）</p> <ul data-bbox="700 664 2382 1170" style="list-style-type: none"><li data-bbox="700 664 2382 835">○ D&Iかながわメンバーズ会議(年2回開催予定) 女性活躍推進を始めとするダイバーシティ&インクルージョン推進のための取組について企業・団体の実務責任者等が事例発表や意見交換を行うとともに、県内中小企業等に向けて会議内での参考となる取組の情報発信を行います。<li data-bbox="700 885 2382 992">○ D&Iかながわメンバーズロゴマークの作成 ロゴマークデザインを県内在住・在学の高校生以上の学生から募集します。(10/31まで)<li data-bbox="700 1042 2382 1170">○ 啓発講座(ジェンダー平等×ミライガイダンス) 女性技術者・研究者や、男性育休経験者など、今までロールモデルの少なかった「自分らしい生き方や働き方」をしている講師をメンバーズ会員企業等から学校等に派遣します。

かなテラス（神奈川県立かながわ男女共同参画センター）の取組

重点目標2 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの実現

事業名	概要																																																								
企業の男女共同参画の取組の促進(条例届出)	県男女共同参画推進条例に基づき、常時雇用する従業員300人以上の事業所から届け出られた男女共同参画推進状況を集計し、その結果を公表、事業所にフィードバックを行うことを通じて、企業の男女共同参画の取組を促進します。																																																								
女性管理職等の状況 <table border="1" data-bbox="249 582 1352 951"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>令和5年度</th> <th>令和4年度</th> <th>前年度との比較</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性管理職(部長相当職+課長相当職)の割合</td> <td>9.3%</td> <td>9.2%</td> <td>0.1ポイント増加</td> </tr> <tr> <td> 部長相当職の女性の割合</td> <td>6.3%</td> <td>6.0%</td> <td>0.3ポイント増加</td> </tr> <tr> <td> 課長相当職の女性の割合</td> <td>10.5%</td> <td>10.5%</td> <td>変化なし</td> </tr> <tr> <td>係長相当職の女性の割合</td> <td>16.7%</td> <td>16.1%</td> <td>0.6ポイント増加</td> </tr> </tbody> </table>	項目	令和5年度	令和4年度	前年度との比較	女性管理職(部長相当職+課長相当職)の割合	9.3%	9.2%	0.1ポイント増加	部長相当職の女性の割合	6.3%	6.0%	0.3ポイント増加	課長相当職の女性の割合	10.5%	10.5%	変化なし	係長相当職の女性の割合	16.7%	16.1%	0.6ポイント増加	育児休業の取得期間別の状況  <table border="1" data-bbox="1429 554 2423 1215"> <caption>育児休業の取得期間別の取得者数の割合(%)</caption> <thead> <tr> <th>取得期間</th> <th>男性 (%)</th> <th>女性 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>5日未満</td><td>10.1%</td><td>0.2%</td></tr> <tr><td>5日～</td><td>17.2%</td><td>0.1%</td></tr> <tr><td>2週間～</td><td>22.5%</td><td>0.6%</td></tr> <tr><td>1か月～</td><td>30.0%</td><td>1.7%</td></tr> <tr><td>3か月～</td><td>10.6%</td><td>5.6%</td></tr> <tr><td>6か月～</td><td>3.9%</td><td>6.7%</td></tr> <tr><td>8か月～</td><td>1.0%</td><td>11.4%</td></tr> <tr><td>10か月～</td><td>2.2%</td><td>30.1%</td></tr> <tr><td>12か月～</td><td>1.6%</td><td>31.1%</td></tr> <tr><td>18か月～</td><td>0.5%</td><td>8.2%</td></tr> <tr><td>24か月～</td><td>0.3%</td><td>4.3%</td></tr> </tbody> </table>	取得期間	男性 (%)	女性 (%)	5日未満	10.1%	0.2%	5日～	17.2%	0.1%	2週間～	22.5%	0.6%	1か月～	30.0%	1.7%	3か月～	10.6%	5.6%	6か月～	3.9%	6.7%	8か月～	1.0%	11.4%	10か月～	2.2%	30.1%	12か月～	1.6%	31.1%	18か月～	0.5%	8.2%	24か月～	0.3%	4.3%
項目	令和5年度	令和4年度	前年度との比較																																																						
女性管理職(部長相当職+課長相当職)の割合	9.3%	9.2%	0.1ポイント増加																																																						
部長相当職の女性の割合	6.3%	6.0%	0.3ポイント増加																																																						
課長相当職の女性の割合	10.5%	10.5%	変化なし																																																						
係長相当職の女性の割合	16.7%	16.1%	0.6ポイント増加																																																						
取得期間	男性 (%)	女性 (%)																																																							
5日未満	10.1%	0.2%																																																							
5日～	17.2%	0.1%																																																							
2週間～	22.5%	0.6%																																																							
1か月～	30.0%	1.7%																																																							
3か月～	10.6%	5.6%																																																							
6か月～	3.9%	6.7%																																																							
8か月～	1.0%	11.4%																																																							
10か月～	2.2%	30.1%																																																							
12か月～	1.6%	31.1%																																																							
18か月～	0.5%	8.2%																																																							
24か月～	0.3%	4.3%																																																							
事業所における女性管理職の有無の状況 <table border="1" data-bbox="236 1036 1360 1210"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>令和5年度</th> <th>令和4年度</th> <th>前年度との比較</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性管理職(部長相当職+課長相当職)を有する事業所の割合</td> <td>79.1%</td> <td>78.6%</td> <td>0.5ポイント増加</td> </tr> </tbody> </table>	項目	令和5年度	令和4年度	前年度との比較	女性管理職(部長相当職+課長相当職)を有する事業所の割合	79.1%	78.6%	0.5ポイント増加																																																	
項目	令和5年度	令和4年度	前年度との比較																																																						
女性管理職(部長相当職+課長相当職)を有する事業所の割合	79.1%	78.6%	0.5ポイント増加																																																						

すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会の実現に向けて、御協力をお願いいたします。

かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）について
<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m8u/5plan.html>



かなテラスの各種セミナーについて
https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/kouza_event/kouza_event.html



D & I かながわメンバーズについて
<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/dikanagawa.html>

