

I 男女共同参画の状況

1 あらゆる分野における男女共同参画

審議会等は、国や地方公共団体が重要な施策を進めるにあたって有識者等から意見を求めるため、法令や条例などに基づき設置された機関です。

神奈川県では、審議会等における女性委員の登用率について、第11次登用計画に基づき、2027年度に44.3%を目標として取り組んでいます。(グラフ1)

神奈川県の2024年度の女性委員登用率は44.4%と、前年度より2.2ポイント増加しました。

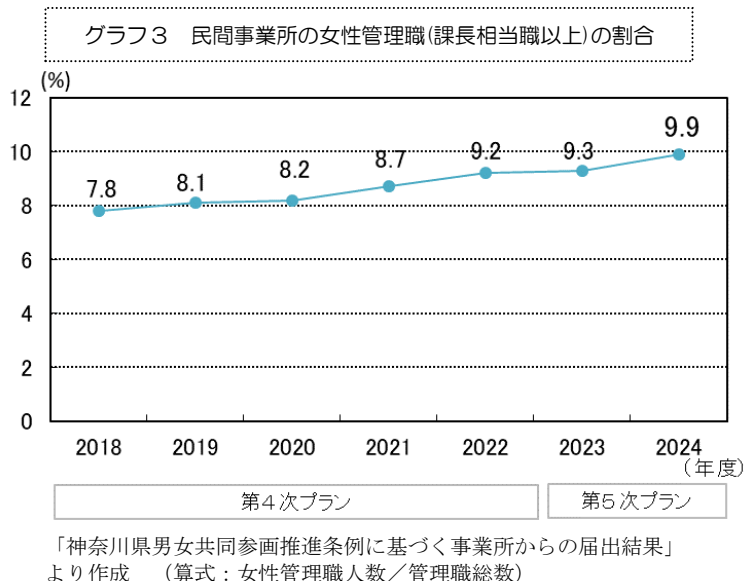
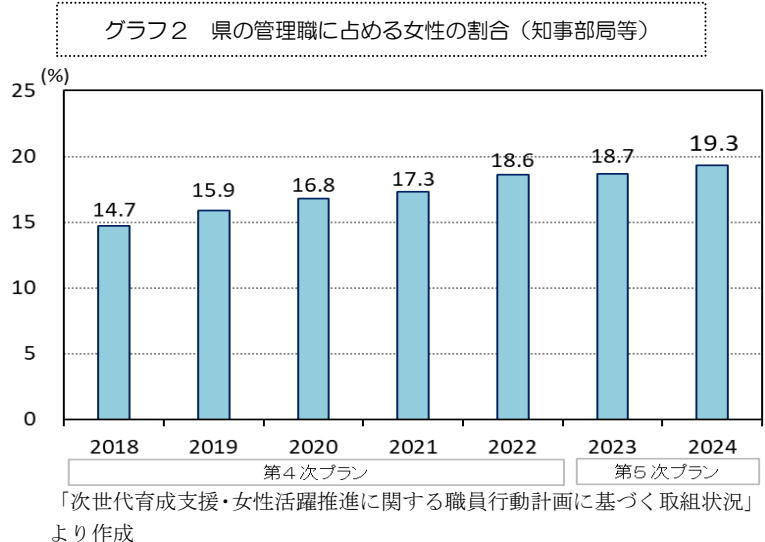
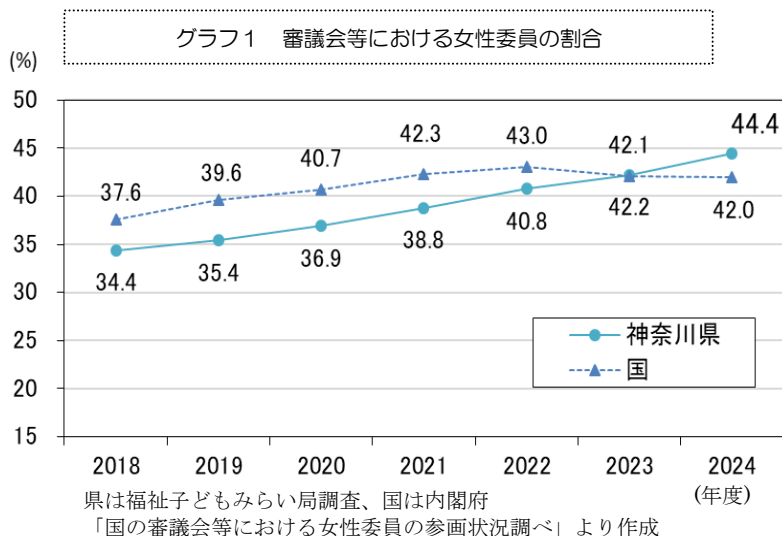
※2014年4月1日付で「審議会等の委員への男女共同参画推進要綱の運用について」を一部改正し、「法令等の規定に基づき職を指定して選出する委員」、「県議会に対して県議会議員から推薦を依頼する委員」については登用計画の対象外としたため、グラフ中の登用率については、この運用に基づき算出した登用率を掲載しています。

2024年度の管理職に占める女性の割合(知事部局等)は、19.3%で未だに女性が少なく、政策方針決定過程での男女共同参画が不十分な状況が続いています。(グラフ2)

※2021年度までは「県職員(教員・警察官を除く)における幹部職員(課長級以上)に占める女性の割合」として実績を報告。2022年度からは報告の名称と併せ一部幹部職員の定義の変更もありましたが、引き続き、同グラフで推移を把握します。

県内の事業所において女性管理職の割合は、2024年度は9.9%と0.6ポイント増加していますが、依然として低い水準となっています。(グラフ3)

*「管理職」とは、部長相当職及び課長相当職をいいます(以下同じ)。

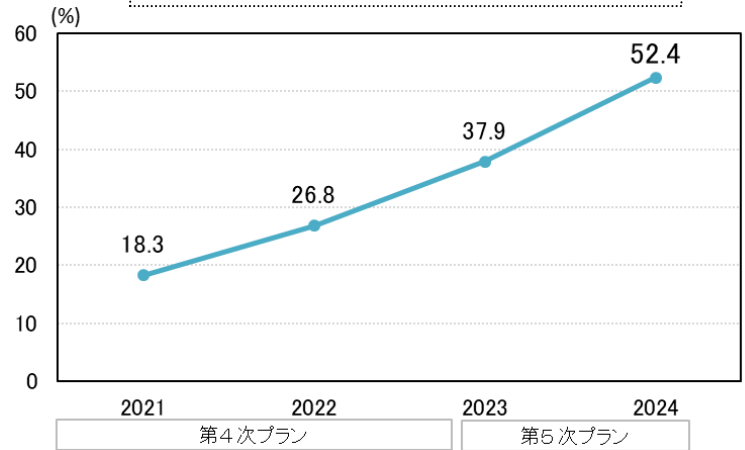


事業所における男性の育児休業取得率は、前年度に比べ 14.5 ポイントと大幅に増加して 52.4%となりました。(グラフ 4)

大学及び大学院に占める女子学生の割合(理学、工学)は、3年間であまり増減はありません。(グラフ 5)

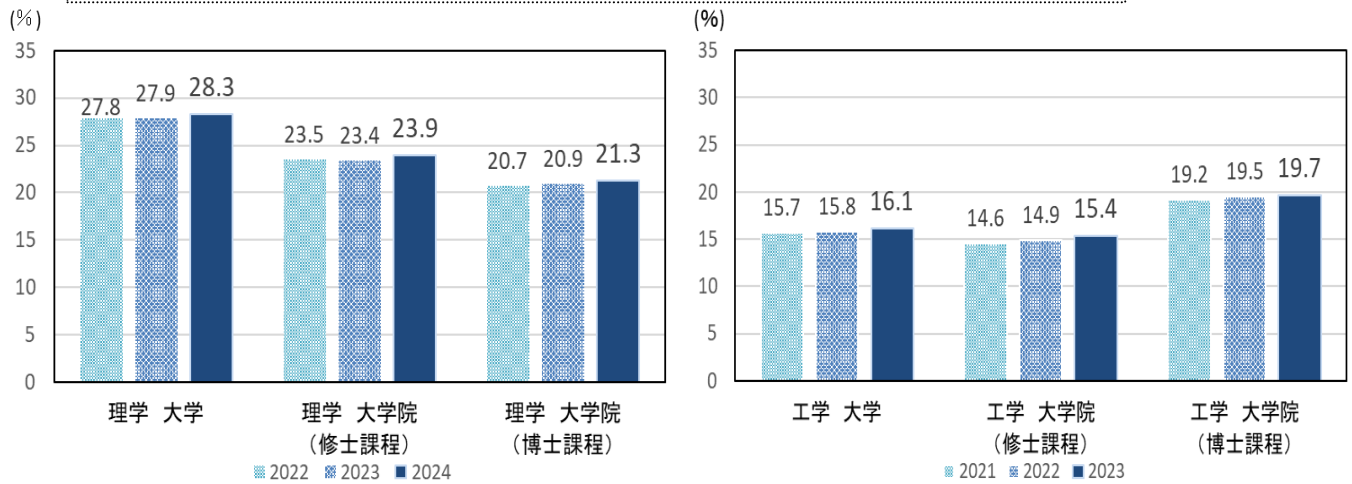
県内公立高等学校等卒業者の進学状況は、2022 年度は 10 年前と比べて女性は、理学、工学ともに増加しました。(グラフ 6)

グラフ 4 民間事業所の男性の育児休業取得率



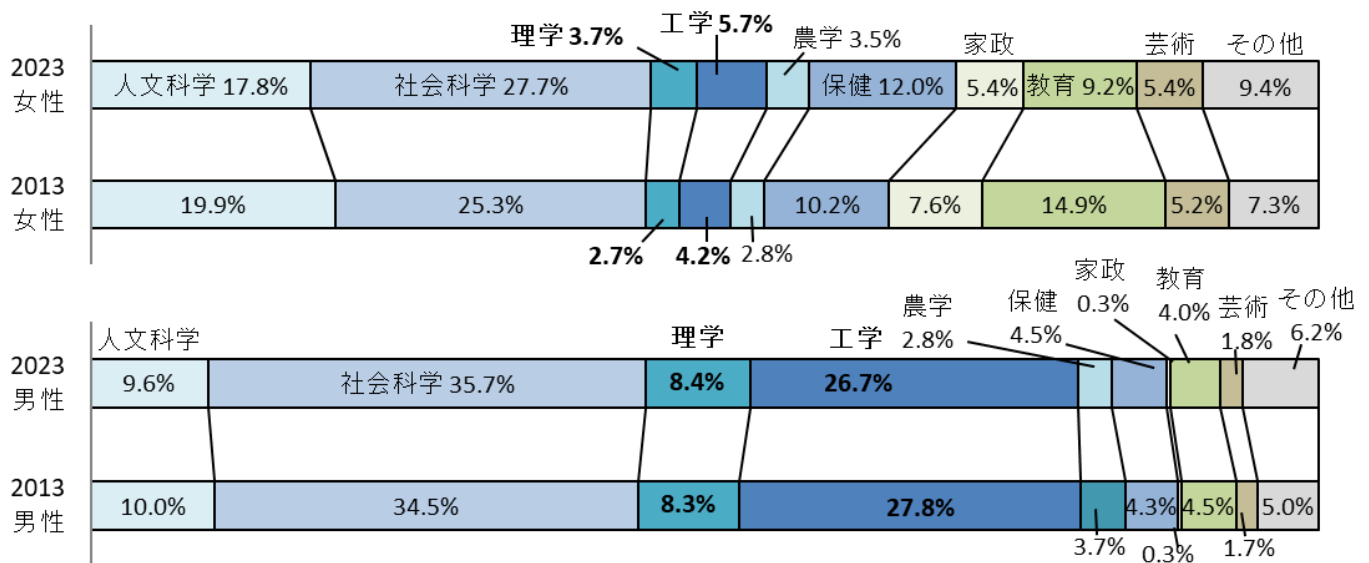
「神奈川県男女共同参画推進条例に基づく事業所からの届出結果」より作成

グラフ 5 大学(学部)及び大学院(修士課程、博士課程)に占める女子学生の割合(理学、工学)(全国)



グラフ 6 県内公立高等学校等卒業者の大学・短期大学の進学状況

内閣府「男女共同参画白書」より作成



※調査結果の比率(%)の数値は小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならないことがあります。

神奈川県「公立高等学校等卒業者の進路状況調査」より作成

2 職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの実現

日本の女性の年齢階級別労働力率は、緩和されつつありますが「M字カーブ」を描いており、諸外国はM字の谷はほとんどありません。

また、M字の底は、35～39歳となっており、30歳代で労働力率が落ち込んでいます。

神奈川県は、約20年前（2000年）にはM字カーブの底が深くなっていましたが、近年その傾向は緩和されつつあります。しかしながら、M字カーブの底の値、深さとも全国的にも低位となっています。出産子育て期にあたる女性にとって、就業の継続が難しい状況がうかがわれます。

その原因としては、長時間労働や長い通勤時間等、特に30歳代の仕事に対する負担が大きいことが挙げられます。（グラフ7）

2024年の男女間の賃金格差は、男性を100とした場合、全国では女性は75.8%、神奈川県では77.1%とどちらも最高値となりました。（グラフ8）

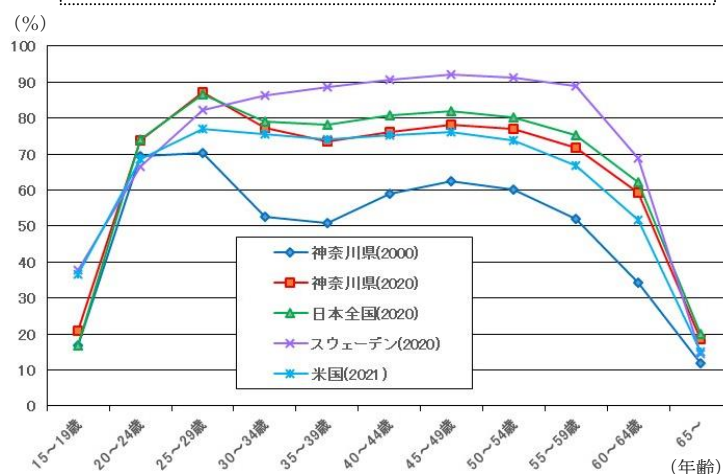
2024年度の県条例に基づく事業所からの届出結果では、平均勤続年数が男性は16.7年、女性は11.3年で、格差は5.4年でした。

なお、2024年の賃金構造基本統計調査での神奈川県の男女別平均勤続年数の差は4.2年と、前年の4.5年から格差は0.3年縮小しています。（グラフ9）

※『条例に基づく届出』の対象：県内の従業員数300人以上の事業所（年度ごと）

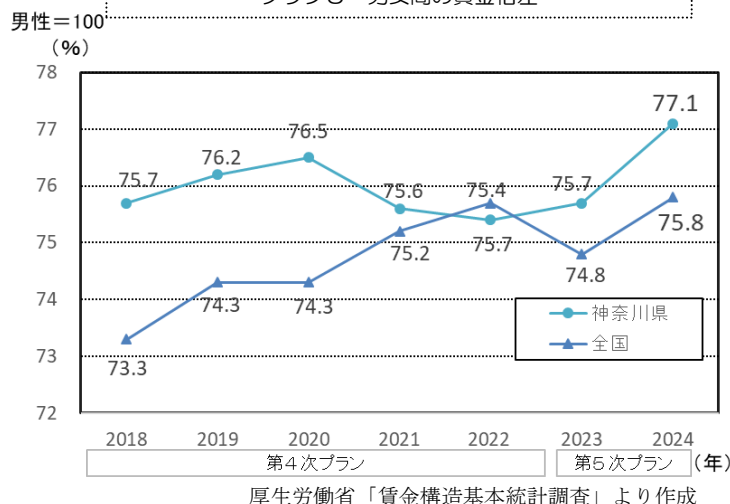
※『賃金構造基本統計調査』の対象：5人以上の常用労働者を雇用する民営企業及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業者から抽出（年ごと）

グラフ7 女性の年齢階級別労働力率

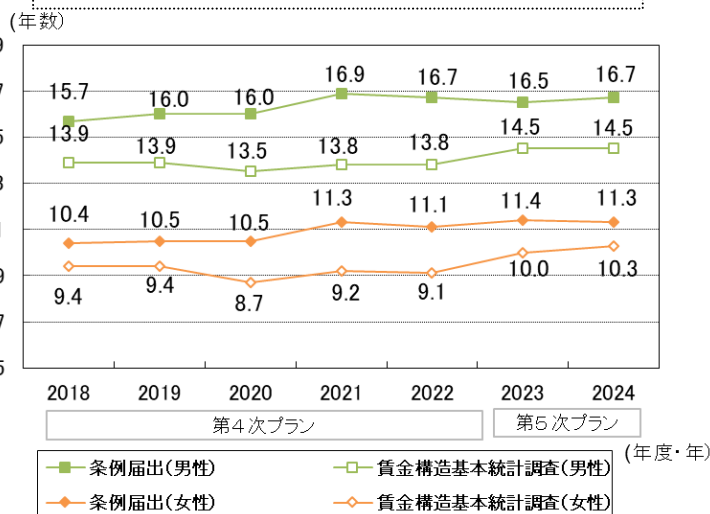


神奈川県、日本全国は「国勢調査」、米国及びスウェーデンはILO「LABORSTA」より作成。「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合

グラフ8 男女間の賃金格差



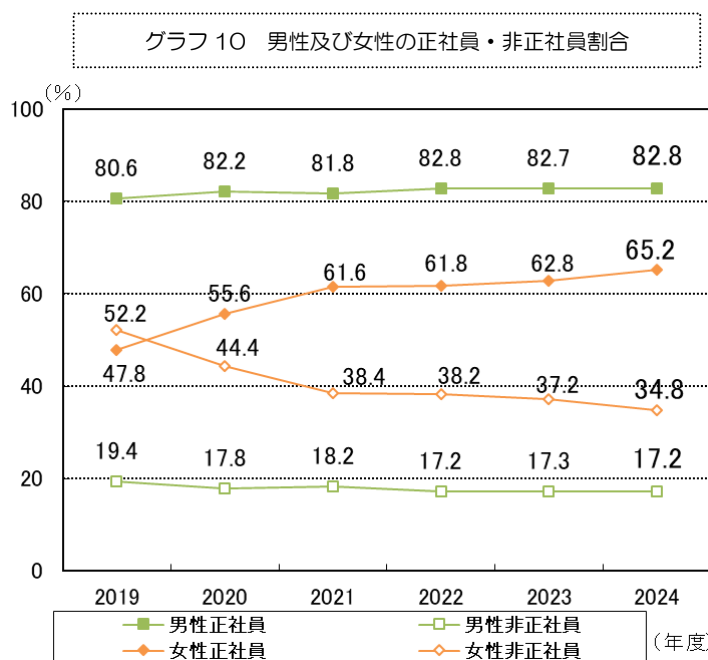
グラフ9 県内事業所における男女別平均勤続年数



「神奈川県男女共同参画推進条例に基づく事業所からの届出結果」及び厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

県内の事業所において、2024年度の女性正社員の割合は65.2%、男性正社員の割合は82.8%となっています。

女性の正社員の割合は前年度より2.4ポイント増加し、5年連続で正社員が非正社員を上回りました。(グラフ10)



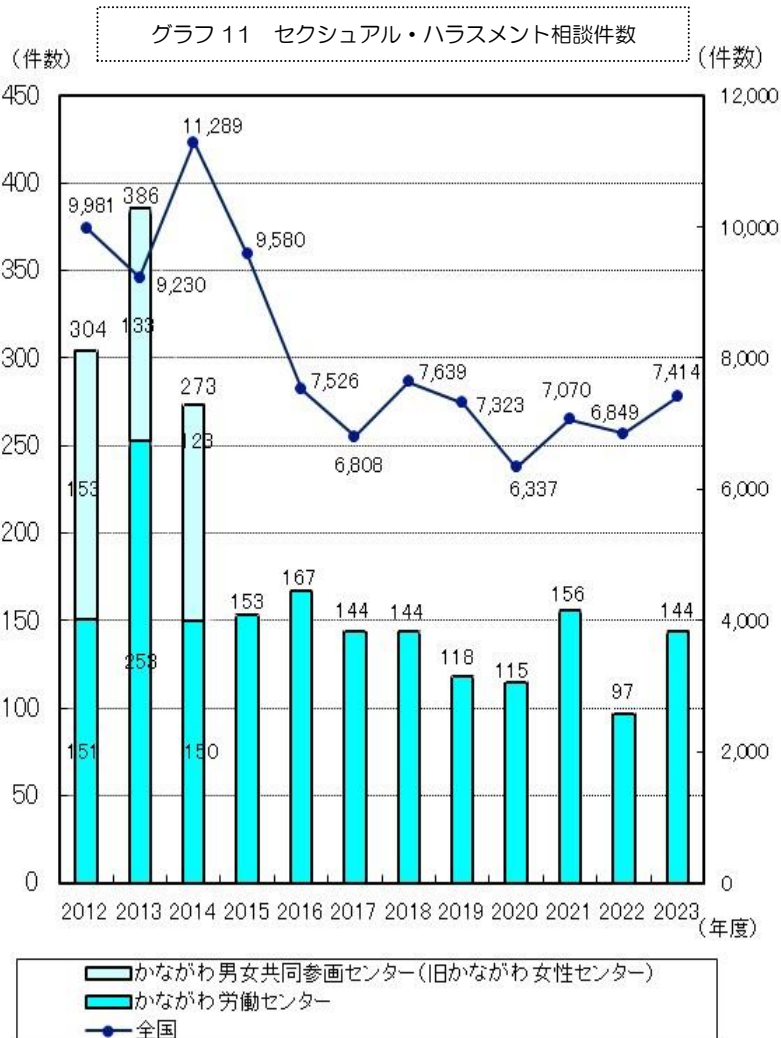
「神奈川県男女共同参画推進条例に基づく事業所からの届出結果」より作成

2023年度に、都道府県労働局雇用均等室（全国）によせられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は、前年度より565件増加して7,414件でした。

また、かながわ労働センターで受けた相談件数は144件と、前年より47件増加しました。(グラフ11)

*かながわ女性センターのセクシュアル・ハラスメントの相談は、2014年度で終了しました。

*かながわ女性センターは2015年4月より相談窓口を再編し、「かながわ男女共同参画センター」に名称変更しました。

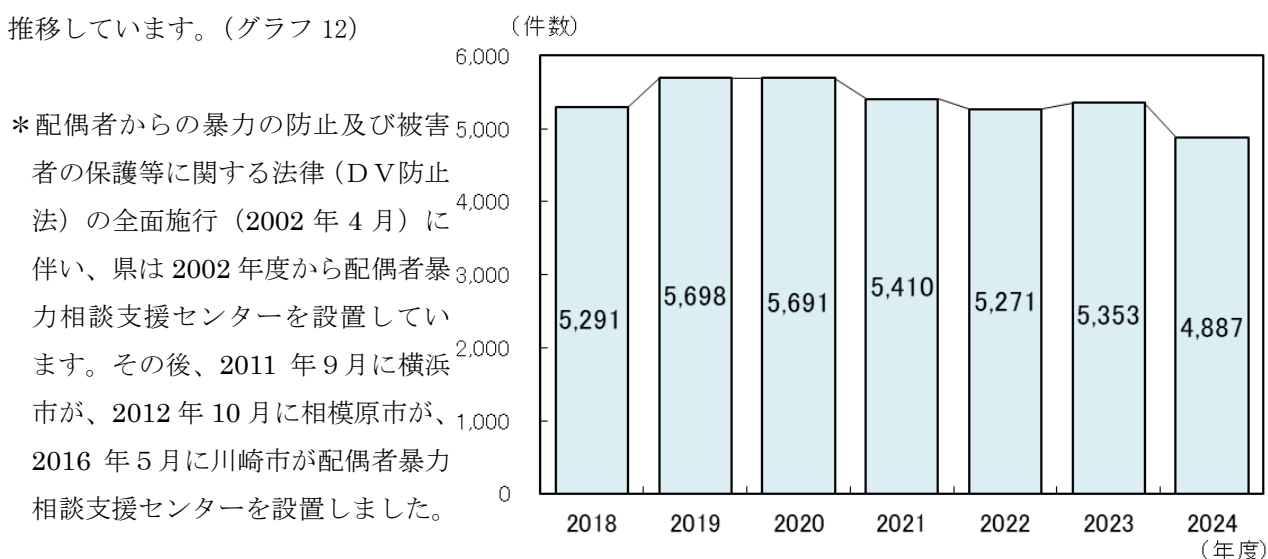


厚生労働省「雇用機会均等法の施行状況」及び
かながわ労働センター「神奈川県労働相談の概況」より作成

3 男女共同参画の面から見た健やかで安全・安心な暮らし

県配偶者暴力相談支援センターによせられた、配偶者等からの暴力（DV）相談件数は、近年は5千件前後で推移しています。（グラフ 12）

グラフ 12 配偶者等からの暴力（DV）に関する相談件数



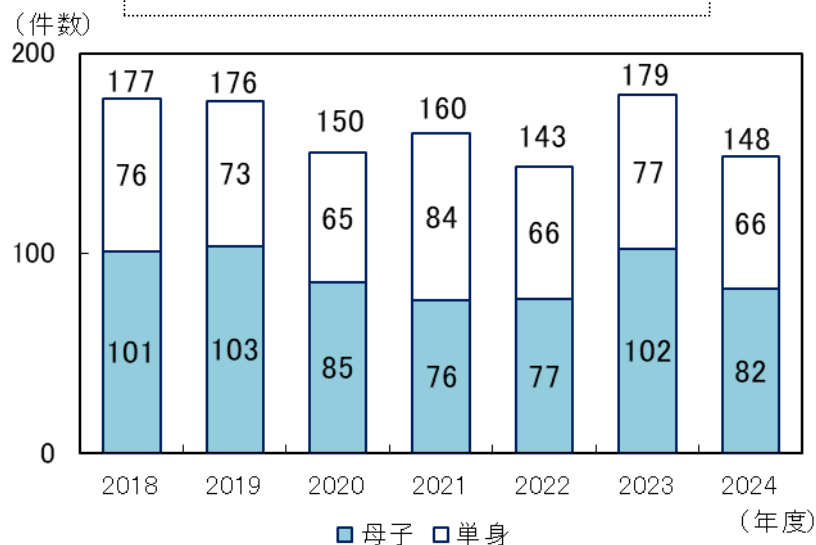
＊配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）の全面施行（2002 年 4 月）に伴い、県は 2002 年度から配偶者暴力相談支援センターを設置しています。その後、2011 年 9 月に横浜市が、2012 年 10 月に相模原市が、2016 年 5 月に川崎市が配偶者暴力相談支援センターを設置しました。

神奈川県福祉子どもみらい局調べより作成

神奈川県で 2024 年度に DV 防止法に基づく一時保護を行った件数は、148 件となっています。

また、一時保護件数のうち、母子での保護は 82 件で、単身での保護は 66 件でした。（グラフ 13）

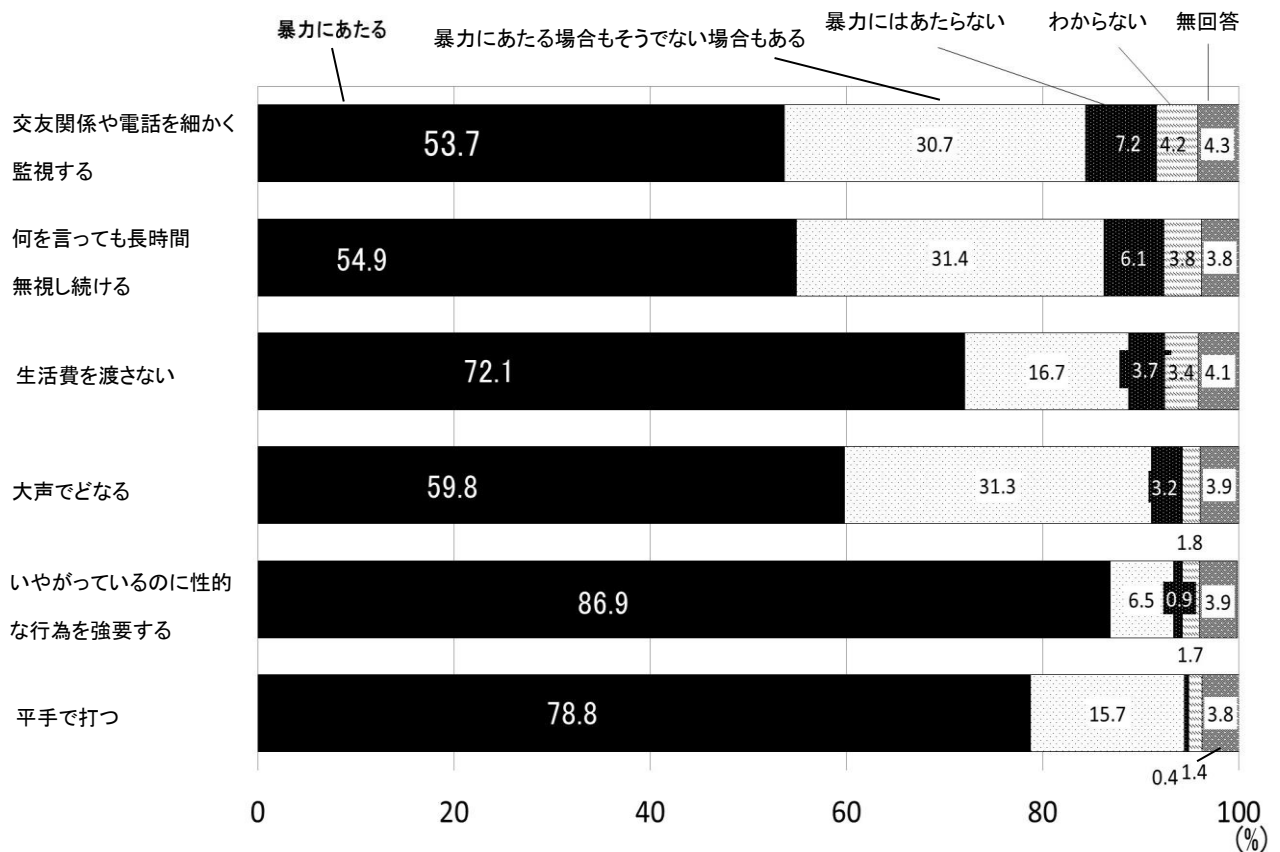
グラフ 13 DV 防止法に基づく一時保護件数



神奈川県福祉子どもみらい局調べより作成

2022 年度神奈川県県民ニーズ調査によると、夫婦間（事実婚や別居中も含む）で次の行為が行われた場合、それを暴力(DV)だと思うか尋ねたところ、すべての項目で「暴力にあたる」が「暴力にあたらない」を上回っています。(グラフ 14)

グラフ 14 夫婦間での暴力(DV)についての認識



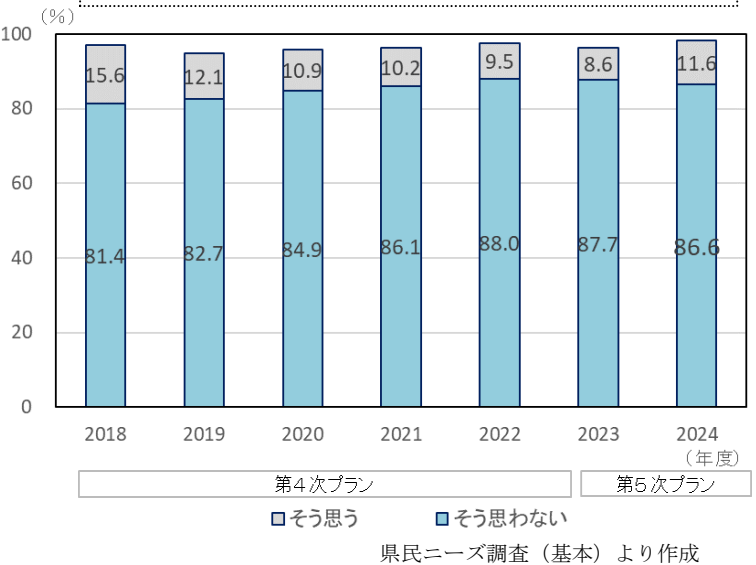
2022 年度県民ニーズ調査（課題）より作成

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

県の調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意識に対して、「そう思わない」は86.6%となり、前年度より1.1ポイント減少しています。(グラフ15)

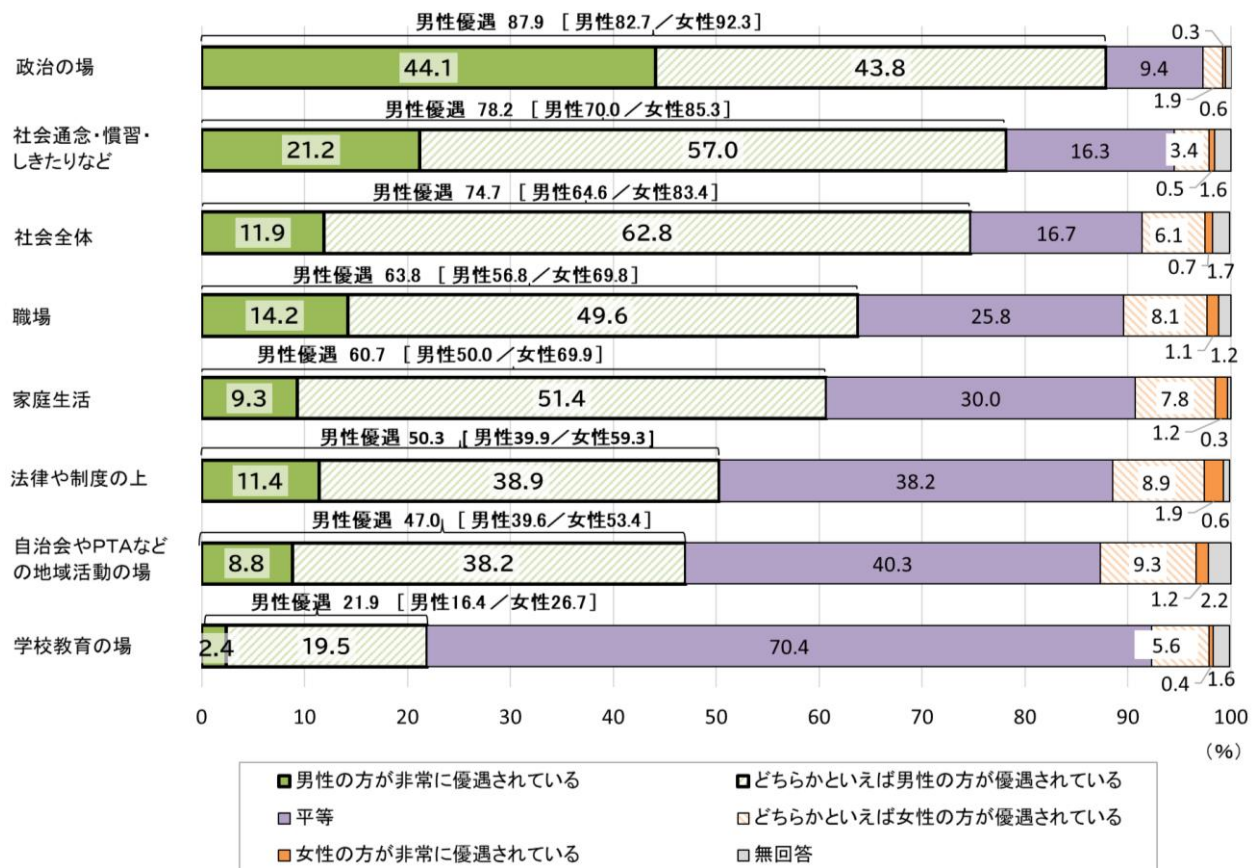
「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「社会全体」では、「男性の方が優遇されている」が7割以上と、「女性の方が優遇されている」を大きく上回っています(グラフ16)

グラフ15 夫は外で働き、妻は家を守るべきとの意識



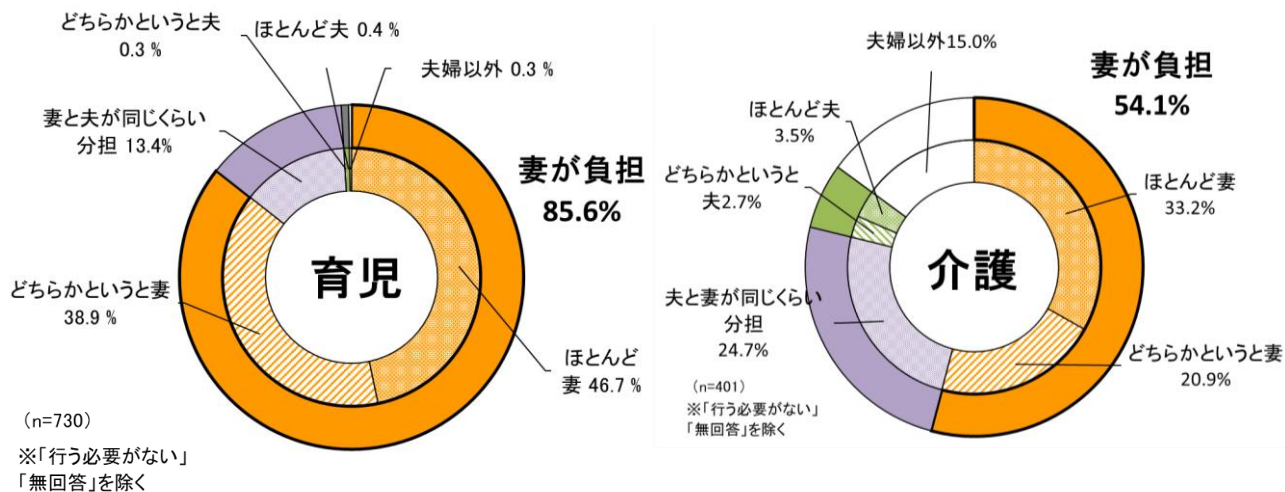
グラフ16 男女の地位の平等感(全国)

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2024年度)を基に作成



家庭における「家事」や「介護」については、家庭内における女性の負担が大きくなっています。
(グラフ 17)

グラフ 17 家庭における役割分担



2021 年度県民ニーズ調査（課題）より作成

保育所等利用待機児童数は、2024 年度は 188 人と前年度より 34 人減少しています。(グラフ 18)

* 保育所等：保育所、認定こども園（幼稚園機能部分を除く。）及び地域型保育事業

グラフ 18 保育所等利用待機児童数

