

## 計画策定専門調査会（第9回）議題に関する意見

横浜市長 林 文子

官民をあげて本格化している男女共同参画の動きをさらに加速化するためには、「第4次男女共同参画基本計画」が、各組織が自発的かつ具体的なアクションを強力に推進していくための実効性あるアクション・プランとして機能しなければなりません。

そのためには、具体的な目標を計画に明記することが不可欠であり、各分野における女性の登用率や女性管理職の割合、超過勤務の削減等による長時間労働の是正、男性の育児休業（休暇）取得率など、いつまでに、何を達成しなければならないのかを明確に示し、自治体や企業、関係組織における取組や運動を牽引する計画としていただきたいと思います。

### 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大について

「2020年に指導的地位に占める女性割合30%」目標の達成は非常に高いハードルではありますが、国際社会における日本の本気度が問われる目標です。「女性の活躍こそが日本経済成長の鍵である」ということが、各組織に浸透しつつある今だからこそ、**本計画において「202030」という目標を明確に掲げ、各主体が目標達成に向けて為すべきことを考え、行動していくことが必要**です。

指定都市においては、全人口の約2割を占め、自治体では約7万8千人の女性職員が働いており、指定都市市長会としても、昨年度、「女性の社会進出プロジェクト」を設置し、共通で目標を掲げました。

横浜市でも、昨年末に策定した市の総合計画「中期4か年計画」において、課長級以上に占める女性割合を、「2020年までに30%を目指す」という明確な目標設定をさせていただきました。待機児童ゼロの動きが本格化したように、高いハードルであっても、**社会全体で明確な目標を共有し、各組織が自発的かつ具体的な取組を、重点的に打ち出すことで、必ず、社会の意識と行動は変わっていくと確信**しています。

「202030」に加えて、日本では、未だ第一子出産を機に約6割の女性が仕事を辞めてしまうという現状を打破するために、例えば、本計画期間内で**「第一子出産を機に仕事を辞める女性を半減する」などの目標**を打ち立て、個別施策を着実に推進することも必要だと思います。

また、世界経済フォーラムによるGGIランキングも142か国中104位に留まっているのは、政治分野での不平等が大きな要因です。**クォータ制の導入**については、是非、検討していただきたいと考えます。

### 2 男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍について

超高齢化、少子化社会にあつて、男性型の働き方を変革しなければ、社会保障制度は破たんします。変革の中心は「長時間労働の是正」です。

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の達成においても、**「超過勤務時間の着実**

な縮減」はセットであり、現状の見える化と明確な数値目標の設定を掲げるべきです。

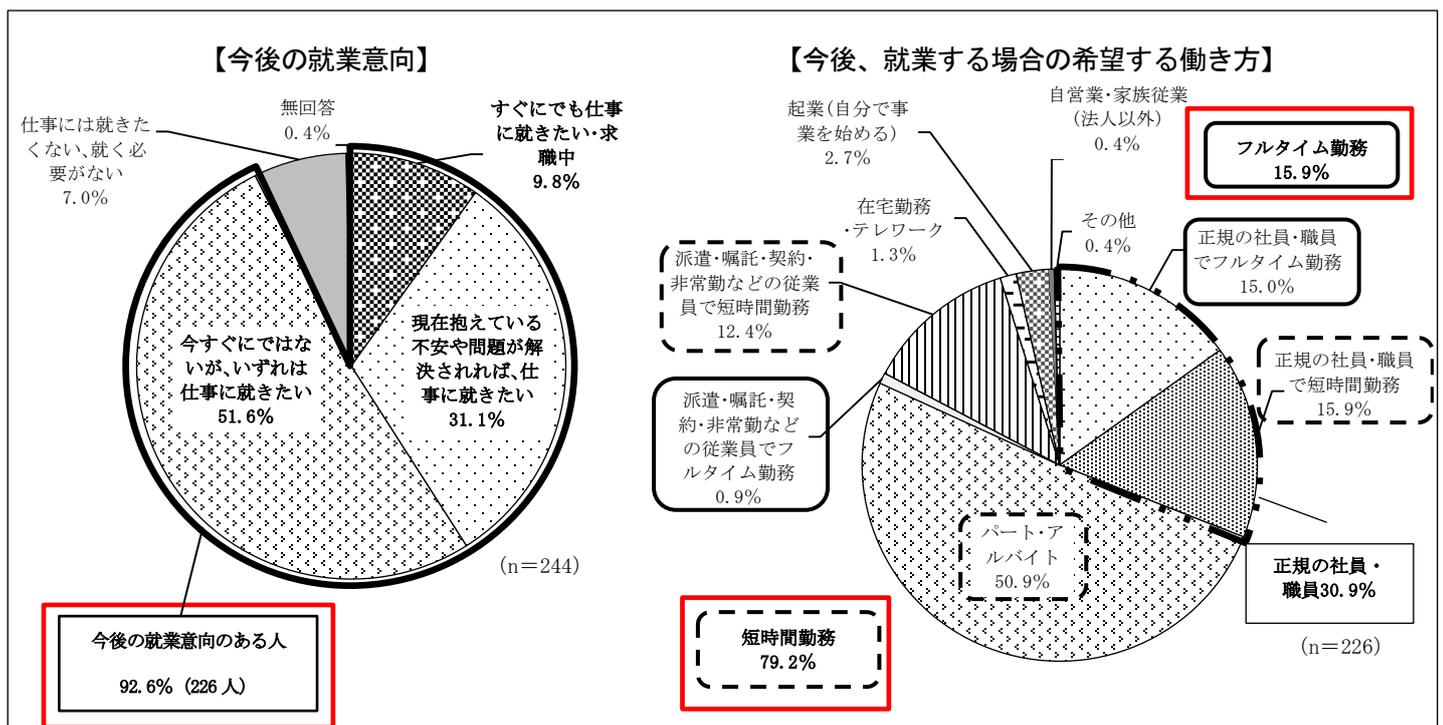
そのためにも、行政分野自ら、超過勤務時間についての現状数値の公表及び数値目標の設定により、目標達成にチャレンジすることが必要だと思います。

来春から国家公務員のフレックスタイム制が導入されると聞いており、そういった取組を国が率先して始めることは、裾野を広げるためには大変意義があり、今後、確実に自治体にも拡大するよう、強く打ち出しをお願いいたします。

また、短時間勤務などの多様で柔軟な働き方の実現に向けた支援も必要です。

横浜市が平成26年度に市内在住の女性を対象に行った「女性の就業ニーズ調査」において、「今後の就業意向がある人」は9割を超える一方、「今後、就業する場合の希望する働き方」としてはフルタイム勤務を希望する人は全体の2割に満たず、8割近くは短時間勤務を希望しています。

横浜市は先日、株式会社ローソンと提携し、就労を希望するシニアのニーズに合わせて受け入れ店舗の紹介等を行う仕組みを始めましたが、多様な働き方を希望する女性の受け入れを行う企業との連携・支援も進めていくことにしています。



### 3 推進体制について

目標の達成状況については、現行の監視専門調査会による定期的なフォローアップのみではなく、各施策の当事者に意識をもって取組を推進してもらうためにも、各々の自発的な振り返りを促す仕掛けを盛り込むことが望ましいと考えられます。

各分野において、各主体のベストプラクティスを共有し、意見交換を行うなど、効果的なPDCAサイクルの仕組みについても考える必要があると思います。