
2020（令和2）年版

横浜市男女共同参画年次報告書

～2019（令和元）年度の男女共同参画関連施策の実施状況～



横浜市

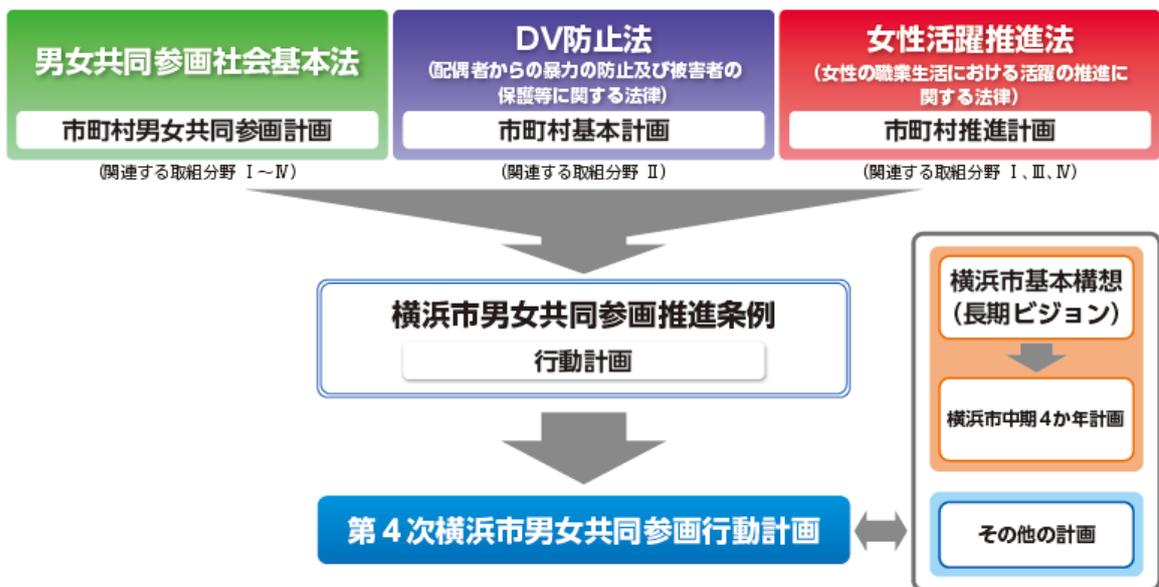
目 次

第1部 第4次横浜市男女共同参画行動計画の概要	
1 行動計画の枠組み	・ ・ 1
2 行動計画の体系	・ ・ 2
3 進行管理	・ ・ 3
第2部 基礎データ	・ ・ 4
第3部 第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況	・ ・ 18
【取組分野Ⅰ】あらゆる分野における女性の活躍	・ ・ 20
【取組分野Ⅱ】安全・安心な暮らしの実現	・ ・ 25
【取組分野Ⅲ】男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり	・ ・ 27
【取組分野Ⅳ】推進体制の整備・強化	・ ・ 29
審議会の主な意見	・ ・ 30
第4部 参考資料	
ー 横浜市男女共同参画審議会委員名簿	・ ・ 32
ー 横浜市男女共同参画推進条例	・ ・ 33
ー 横浜市男女共同参画推進条例施行規則	・ ・ 35
ー 横浜市男女共同参画センター条例	・ ・ 36
ー 横浜市男女共同参画センター条例施行規則	・ ・ 38
ー 横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱	・ ・ 40

1 行動計画の枠組み

(1) 位置づけ

本計画は、「横浜市男女共同参画推進条例」(以下、条例という)第8条に基づく行動計画であり、「男女共同参画社会基本法」、「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)」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に規定する計画にあたります。



(2) わらい

男女が、互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、性別にかかりなく、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の実現を目的として、条例に規定する男女共同参画の推進に関する7つの基本理念に基づき、男女共同参画に関する施策を実施します。

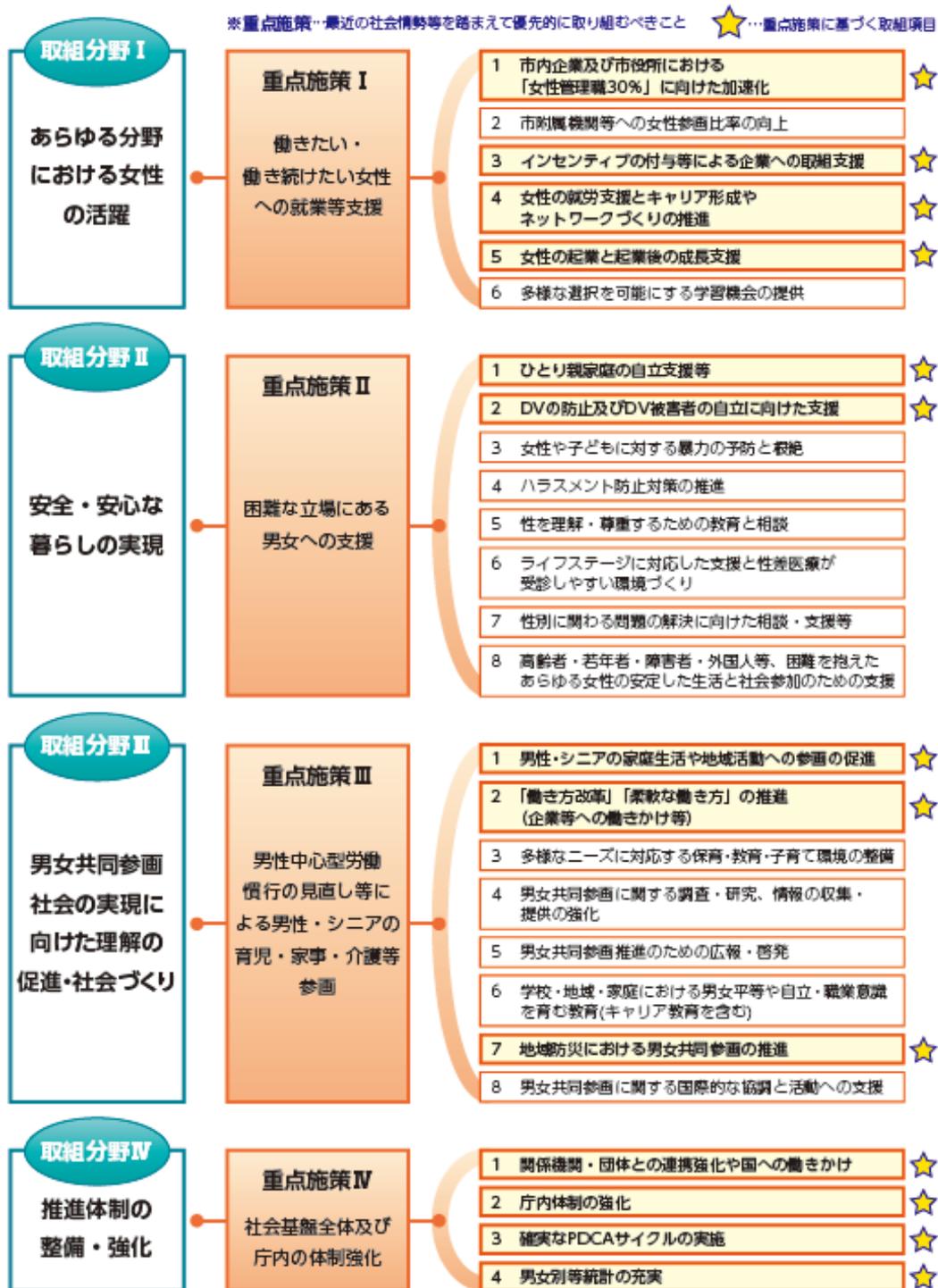
基本理念	横浜市男女共同参画推進条例第3条から要約
1 男女の人権の尊重	
2 性別による、固定的な役割分担等が男女の活動の自由な選択に影響を及ぼさないように配慮すること	
3 政策及び方針決定に共同して参画する機会の確保	
4 家庭生活における活動とその他の社会生活における活動とが円滑に行えるよう配慮すること	
5 男女の互いの性の理解と決定の尊重、女性の生涯にわたる健康の維持	
6 国際的な理解と協力	
7 夫等からの女性に対する暴力等の根絶	

(3) 計画期間

平成28年度(2016年度)から令和2年度(2020年度)までの5か年です。

2 行動計画の体系

「誰もが安心と成長を実感できる、日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」に向けて、横浜市の現状や特徴等を踏まえた「4つの重点施策」と「4つの取組分野」ごとの具体的事業を進めていきます。



3 進行管理

達成度や進捗状況を把握・評価することで、課題を明らかにし、その後のより効果的な推進につなげます。また、年度ごとの達成状況を市民の皆様に公表します。

(1) 「成果指標＝取組の結果、“何”が“どのように”になっているか」の設定

取組分野ごとに、成果指標を設定し、その達成状況を把握して、次期行動計画に反映します。

なお、「女性活躍推進法」の基本方針において、市町村推進計画には具体的な数値目標を設定することが望ましいとされており、取組分野Ⅰ及びⅢの各成果指標が該当します。

(2) 「活動指標＝成果指標の達成に向けて“何”が“どれくらい”進んでいるか」の設定

成果指標の進捗に関わる指標を活動指標として設定し、進捗状況を見ることで、要因の把握を行います。

(3) 「関連指標」の設定

成果指標に影響を与える外部要因などの背景となる情報を把握し、計画の達成度をより的確に把握するため、成果指標に関連する指標を設定します。

なお、本指標は市の取組だけにとどまらず、外的要因の影響が大きいものや、目標を達成することが必ずしも適当でないものであるため、目標値は設定せず、数値の状況把握を行います。

(4) 審議会による達成状況の評価と市民への公表

条例第9条に基づき、毎年、年次報告書により、男女共同参画の状況及び行動計画に基づく施策の実施状況をまとめ、計画の進捗状況を市民に分かりやすく公表します。

あわせて、横浜市男女共同参画審議会に報告し、その評価を受けながら、取組を進めます。

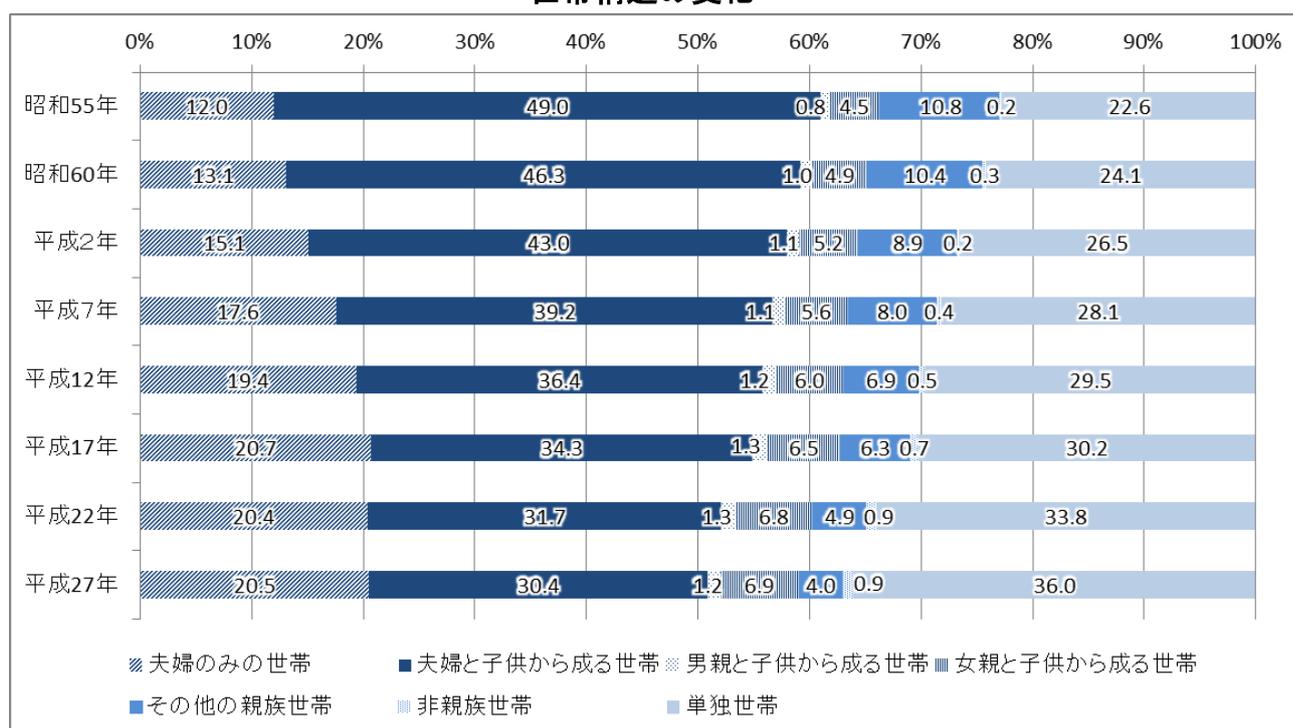
第2部 基礎データ

1 本市の状況

(1) 世帯構造の変化

家族類型別一般世帯数の割合を見てみると、平成 22 年（2010 年）以降においては、「単独世帯」が最も多い世帯類型となっており、これまで標準的と言われていた「夫婦と子供から成る世帯」を上回っています。年齢別に見ても、単独世帯はほぼすべての世代で増加しています。

世帯構造の変化

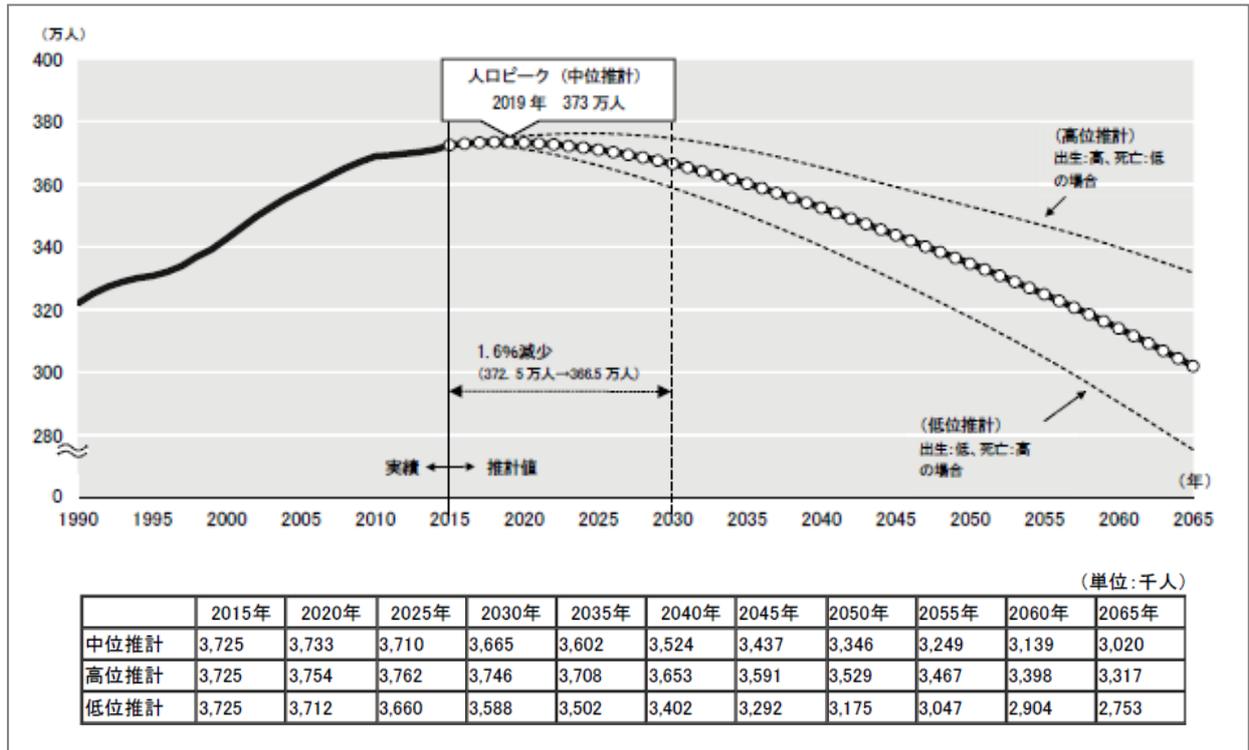


(出典) 総務省「国勢調査」(平成 27 年)

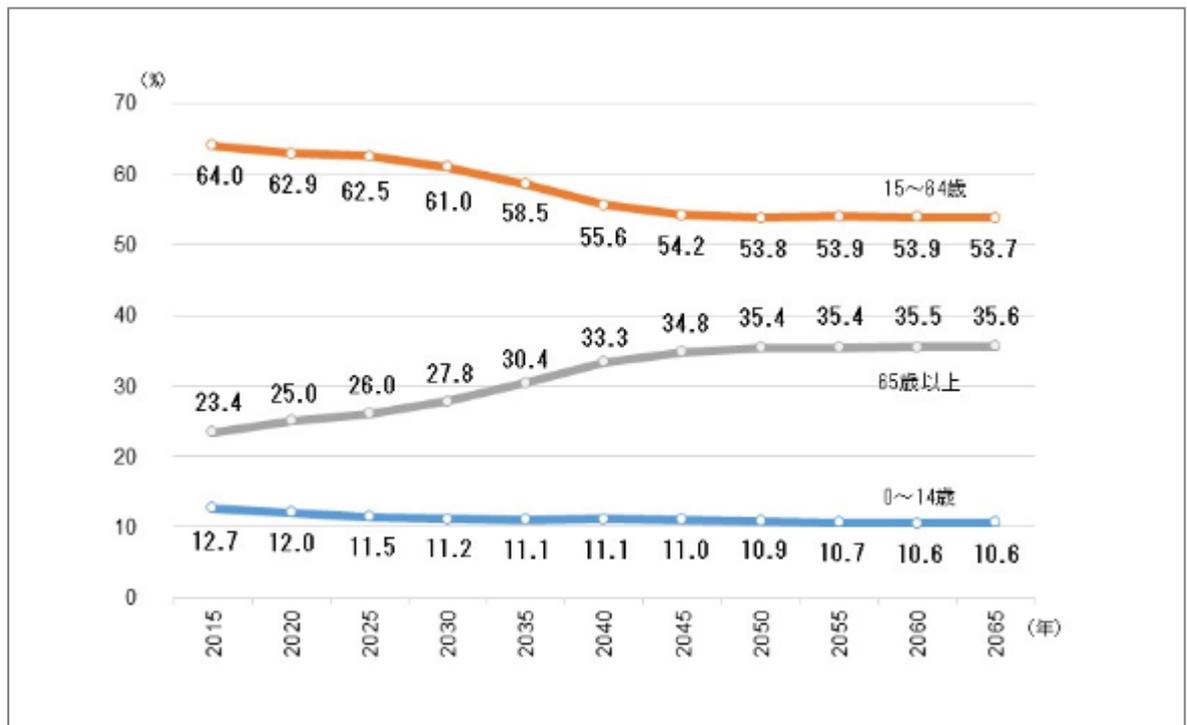
(2) 横浜市の人口構造の変化

総人口のピークは平成 31 年（2019 年）であり、その後は減少を続ける見込みとなっています。また、65 歳以上の人占める割合（高齢化率）は人口ピーク時（2019 年）で 24.8%、2065 年では 35.6%まで上昇すると予測されます。生産年齢人口は減り続けるため、地域経済の成長や地域活力の維持を支える人材が必要であり、女性や高齢者など多様な主体が経済活動、地域活動に参画することが重要となってきます。

横浜市の将来人口の推計値



横浜市の将来人口推計値 年齢3区分の割合



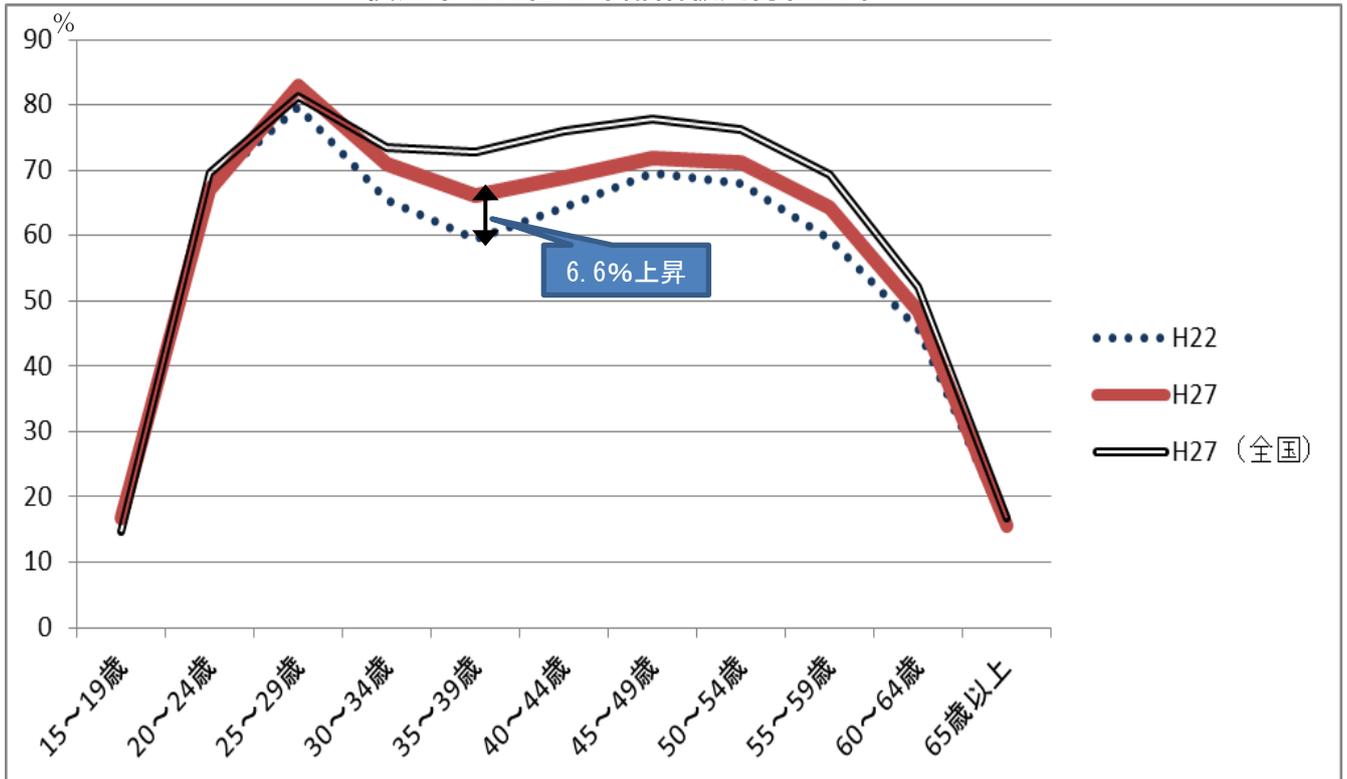
（出典）横浜市「横浜市の将来人口推計」（平成27年）

(3) 女性の年齢階級別労働力率

横浜市の女性の年齢階級別労働力率の底は、平成22年から平成27年までの国勢調査の結果を比較すると6.6%上昇して改善傾向にあります。全国と比べて底が深い状況にあります。雇用形態別にみると、労働力率の底である30代では、特に正規雇用が増加しています。

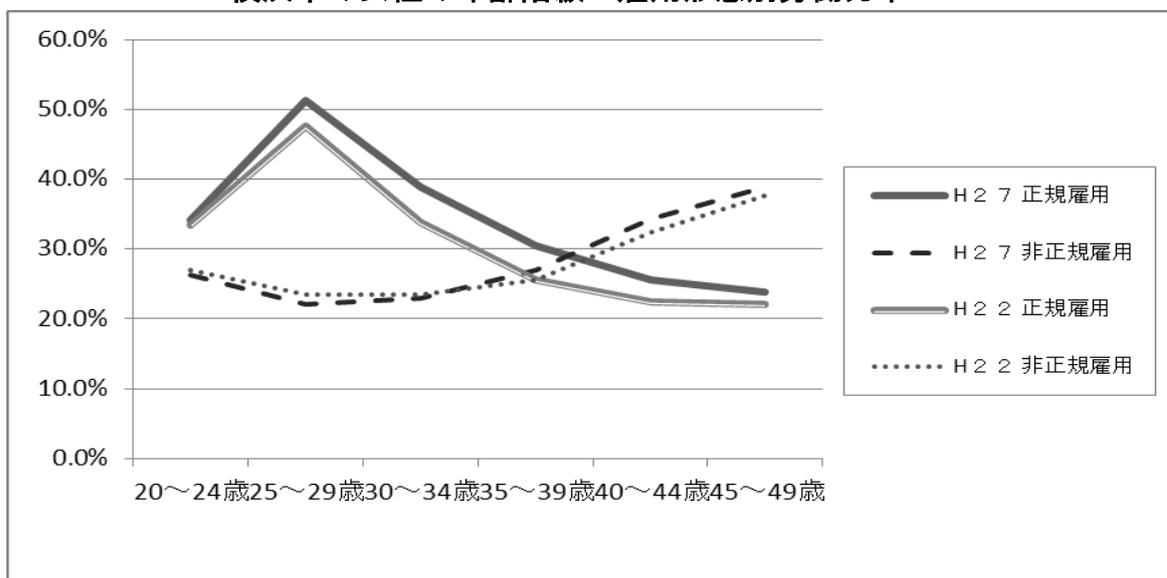
少子高齢化が進行する中で、市の経済活力や地域活力を維持するには、女性の経済活動への参画及び男性の地域活動への参画が重要となります。

横浜市の女性の年齢階級別労働力率



(出典) 総務省「国勢調査」(平成27年)

横浜市の女性の年齢階級・雇用形態別労働力率

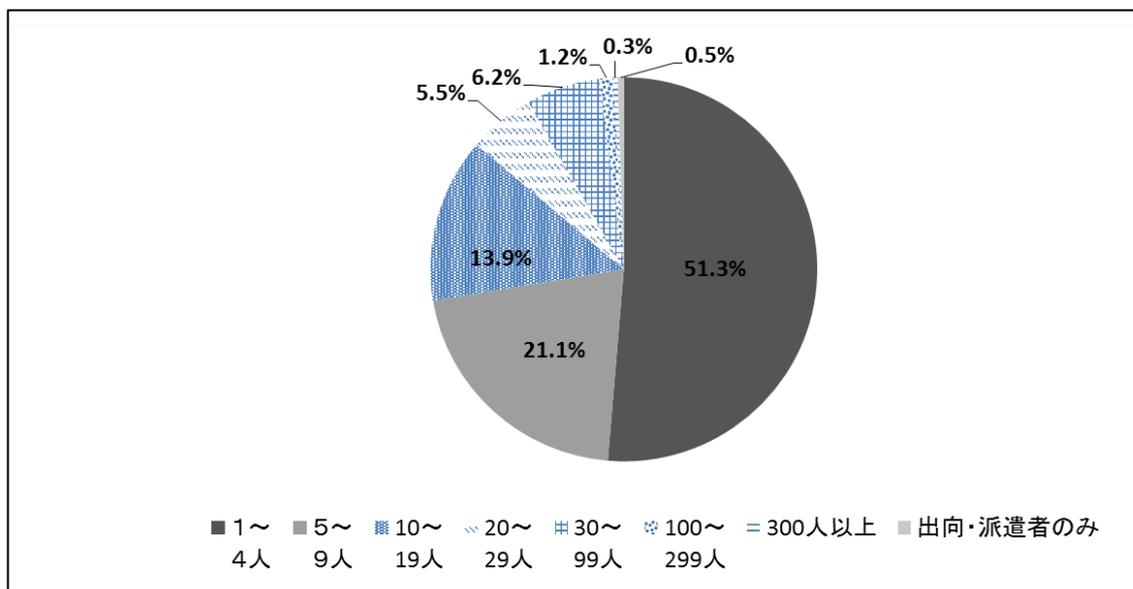


(出典) 総務省「国勢調査」(平成27年)

(4) 市内における従業員規模別事業所数

市内企業の99%以上が中小企業となっています。(1事業所あたりの従業員数が29人以下の事業所が91.6%、従業員数が299人以下の事業所が99.2%を占める。)

1事業所あたりの従業員規模別の事業所数

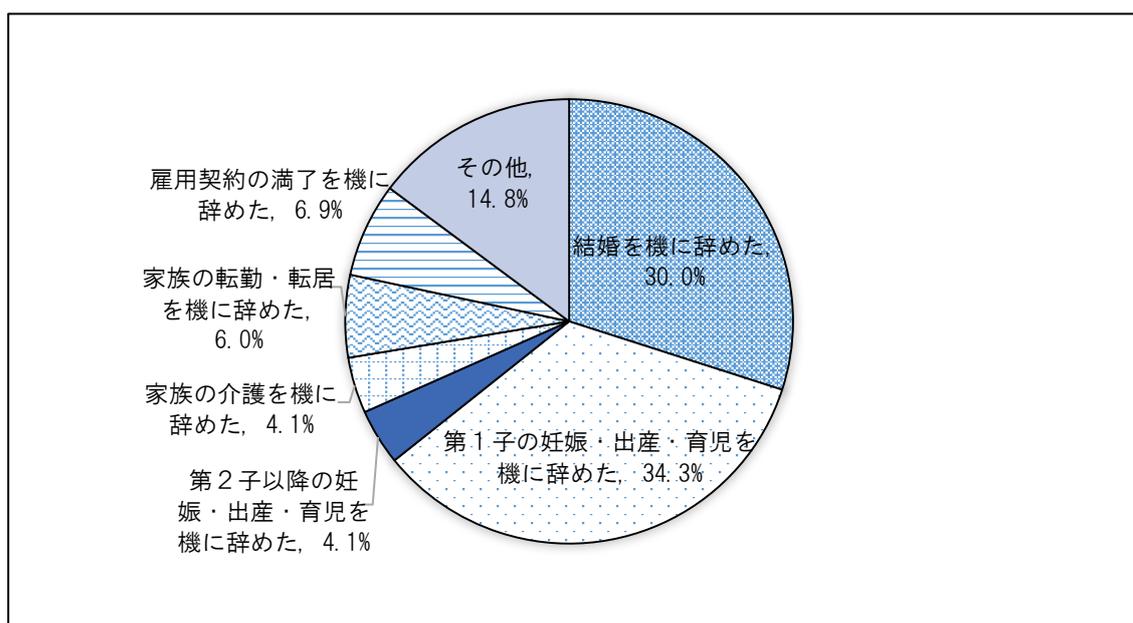


(出典) 総務省「経済センサスー活動調査」(平成28年)

(5) 現在働いていない女性が仕事を辞めた時期

結婚・妊娠・主産・育児を機に仕事を辞めた人が7割以上を占めています。

仕事を辞めた時期

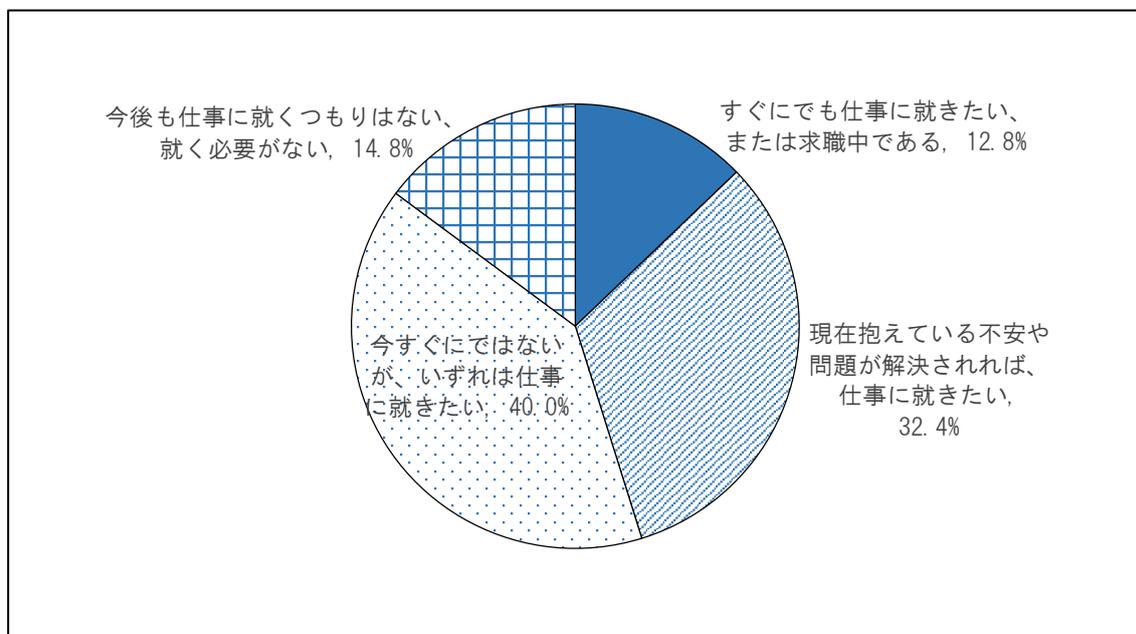


(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(令和元年)

(6) 現在働いていない女性の今後の就業意向、今後就業する場合に希望する働き方

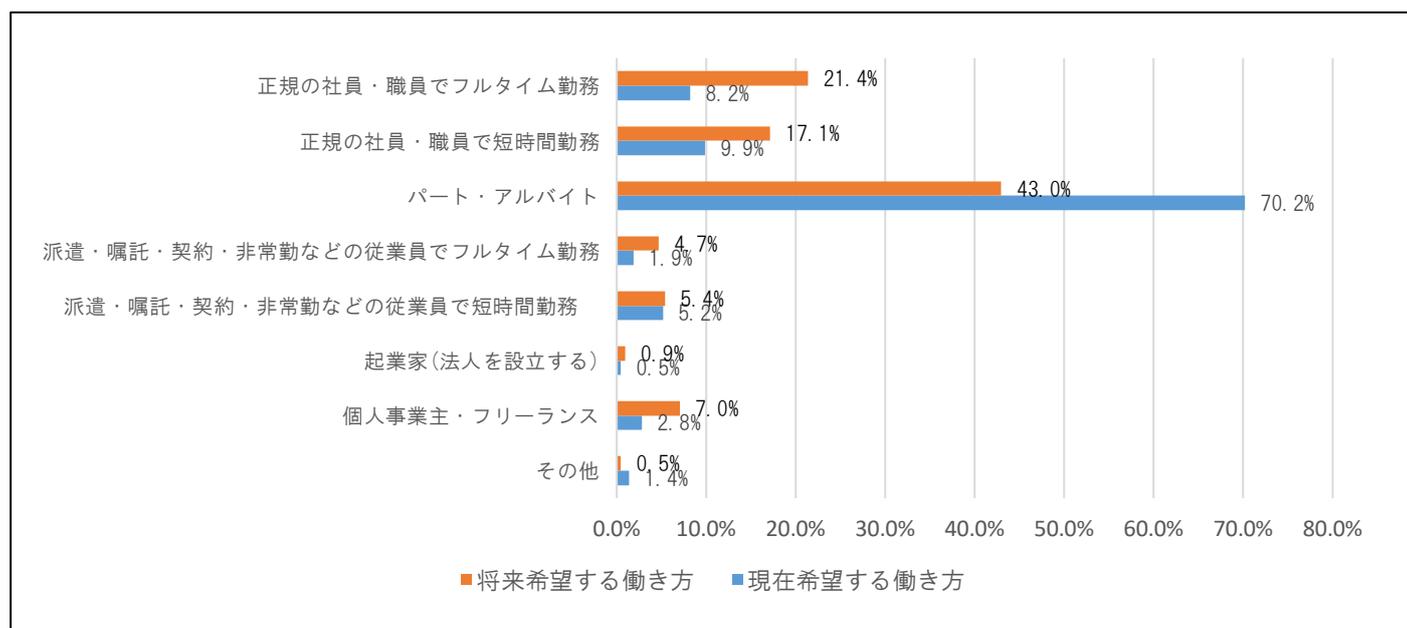
働いていない女性の9割近くが就労を希望しています。さらに、今後就業する場合に希望する働き方として、直近の希望では8割が短時間勤務を希望しており、将来の希望では短時間勤務が5割、フルタイム勤務が3割となっている。

今後の就業意向



(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(令和元年)

就業意向のある女性が希望する働き方(現在・将来)



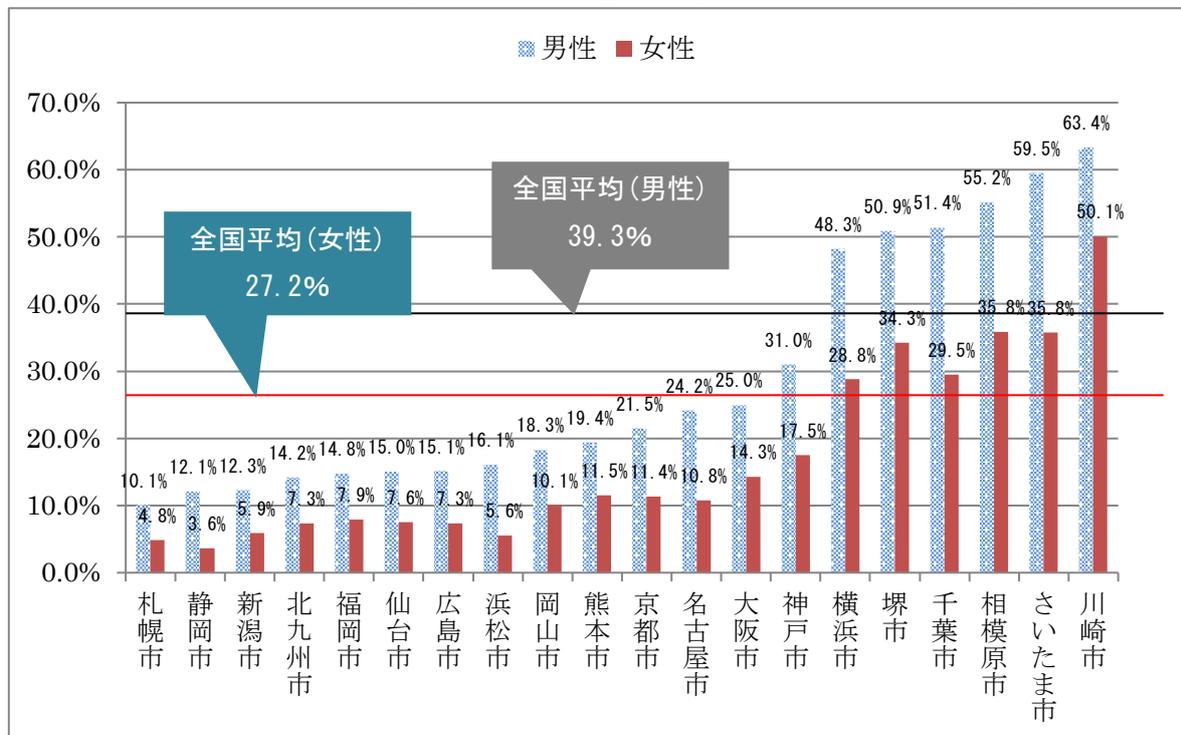
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(令和元年)

(7) 市外に通勤する人口の割合

横浜市は全国平均と比べて、市外に通勤する割合が男女ともに高くなっています。

そのため、長時間通勤等の労働条件が、女性の結婚・出産時に負担となり、離職する原因の一つになっていると考えられます。

15歳以上の就業者の男女、市外へ通勤する人口の割合(政令指定都市)

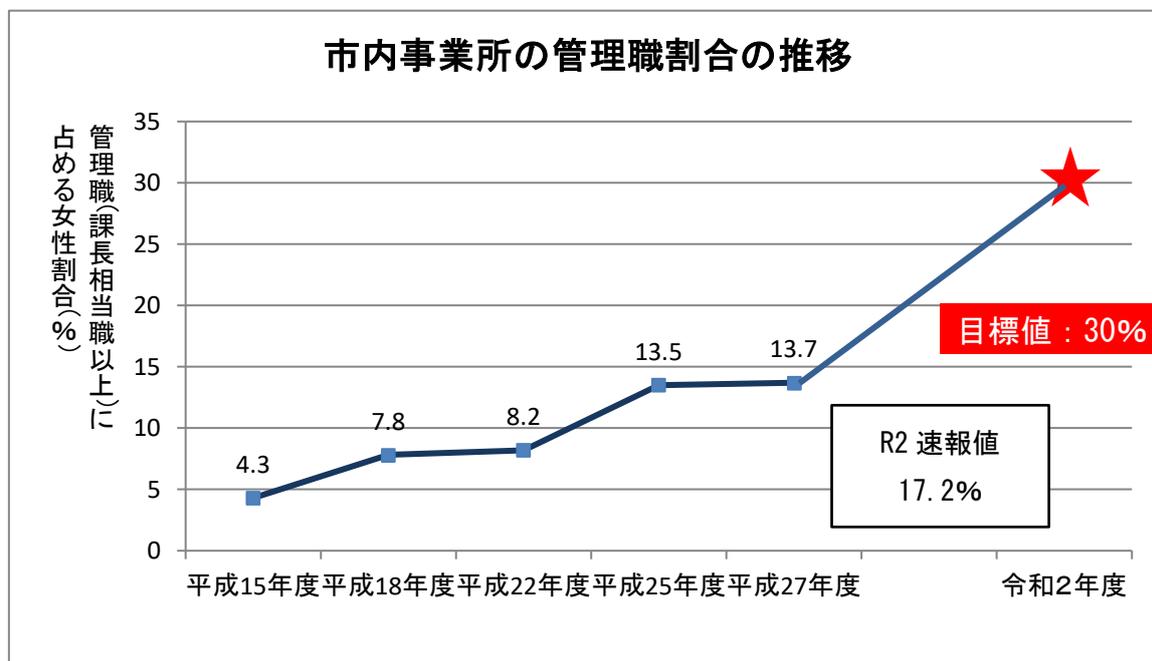


(出典) 総務省「国勢調査」(平成27年)

2 取組分野別の基礎データ

(1) 【取組分野 1 あらゆる分野における女性の活躍】関係

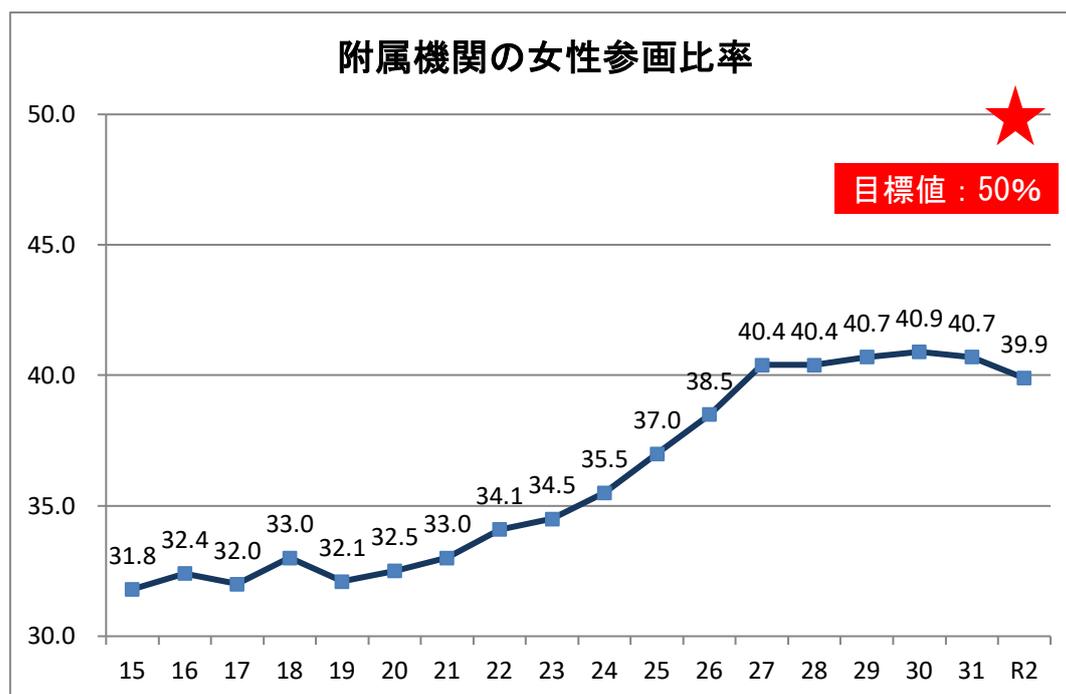
市内事業所の女性管理職割合の推移



(出典)横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(平成15~29年)

横浜市附属機関の女性参画比率

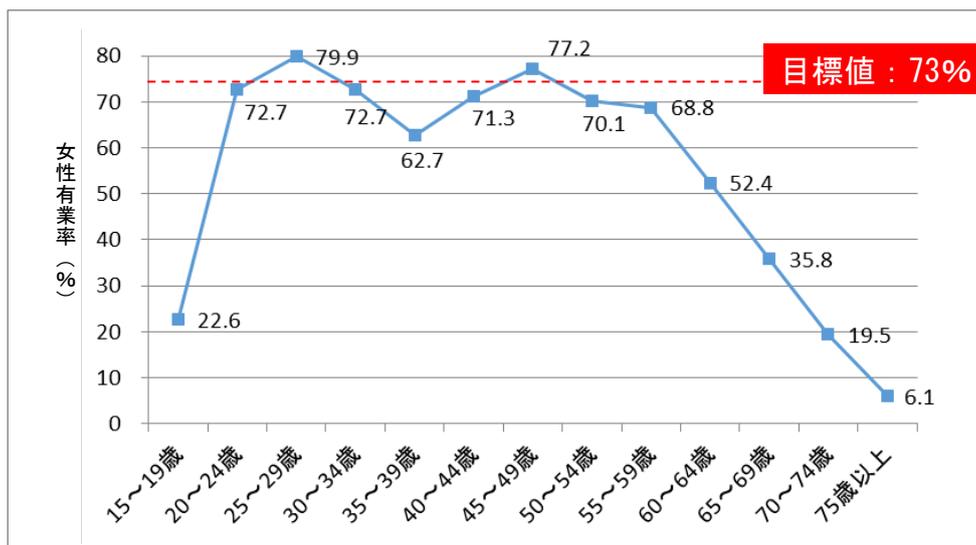
(%)



※各年4月1日現在の数値

年

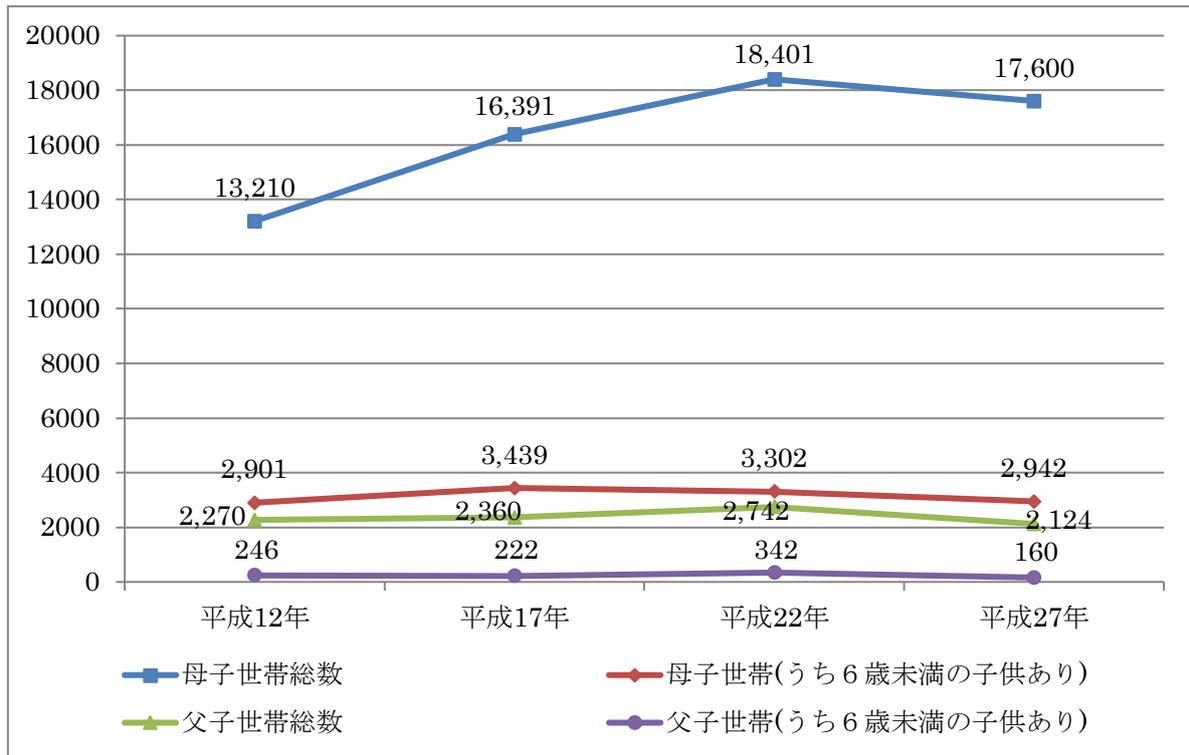
市内の女性有業率



(出典) 総務省「就業構造基本調査」(平成 29 年)

(2) 【取組分野2 安全・安心な暮らしの実現】関係

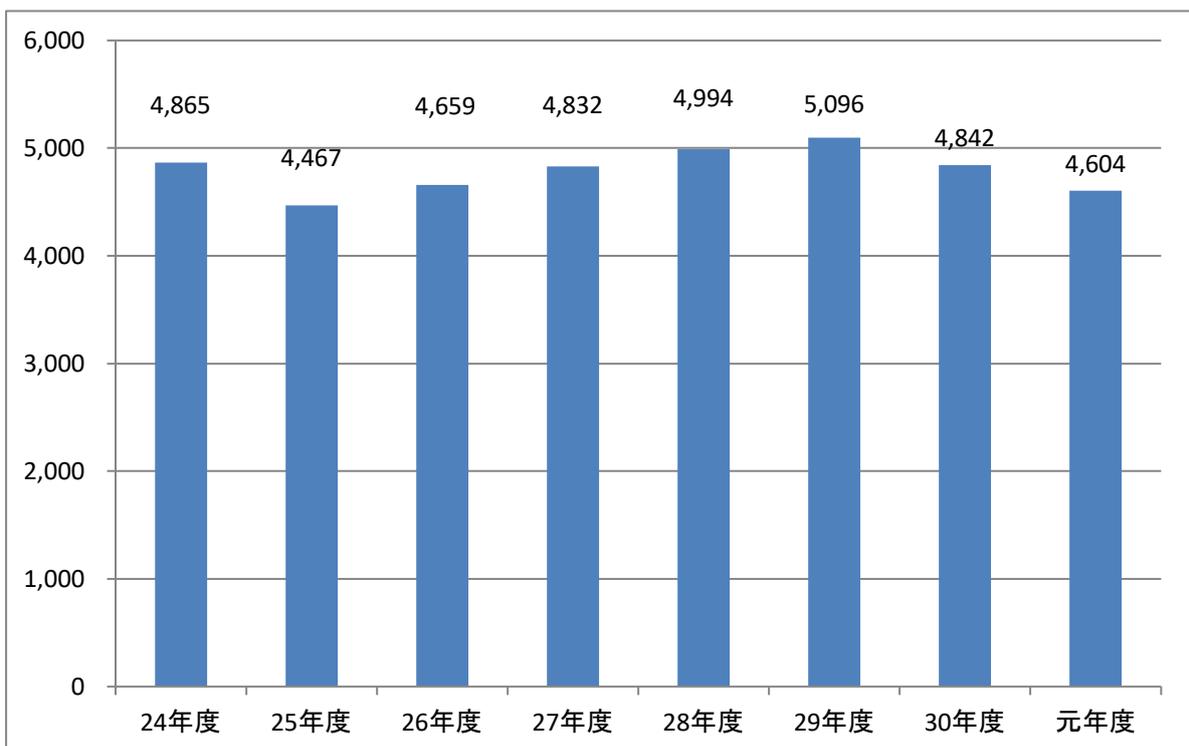
母子世帯数・父子世帯数



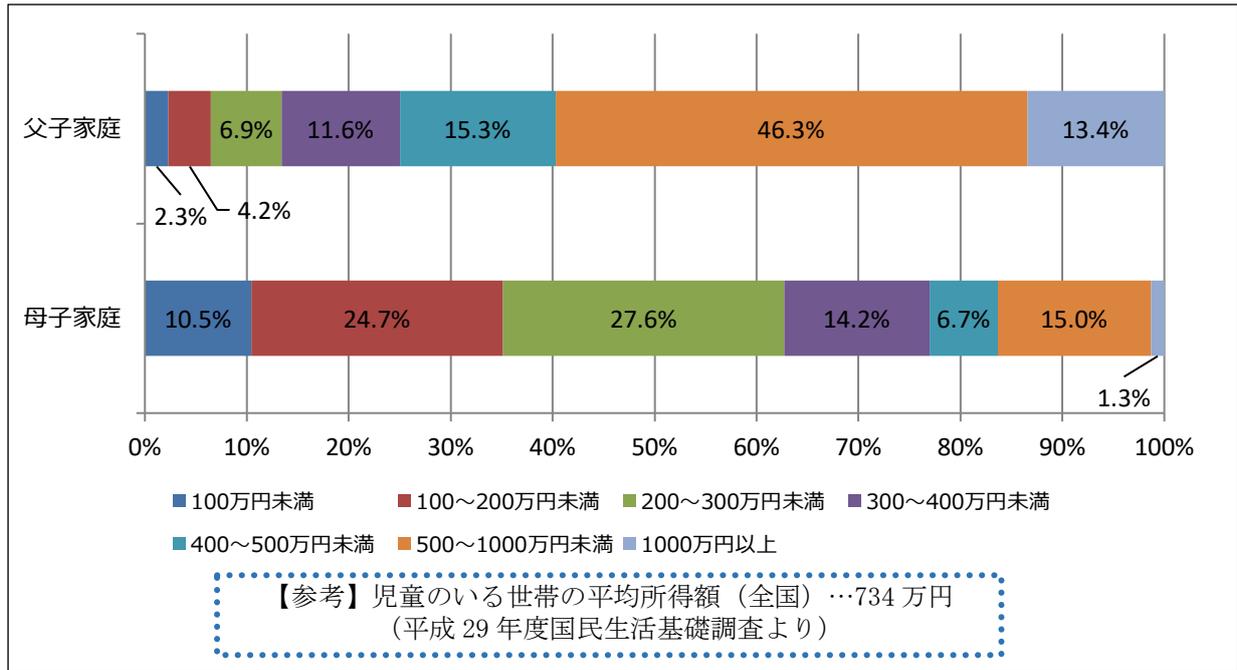
(出典) 総務省「国勢調査」(平成12年～27年)

(件数)

横浜市におけるDV相談件数の推移

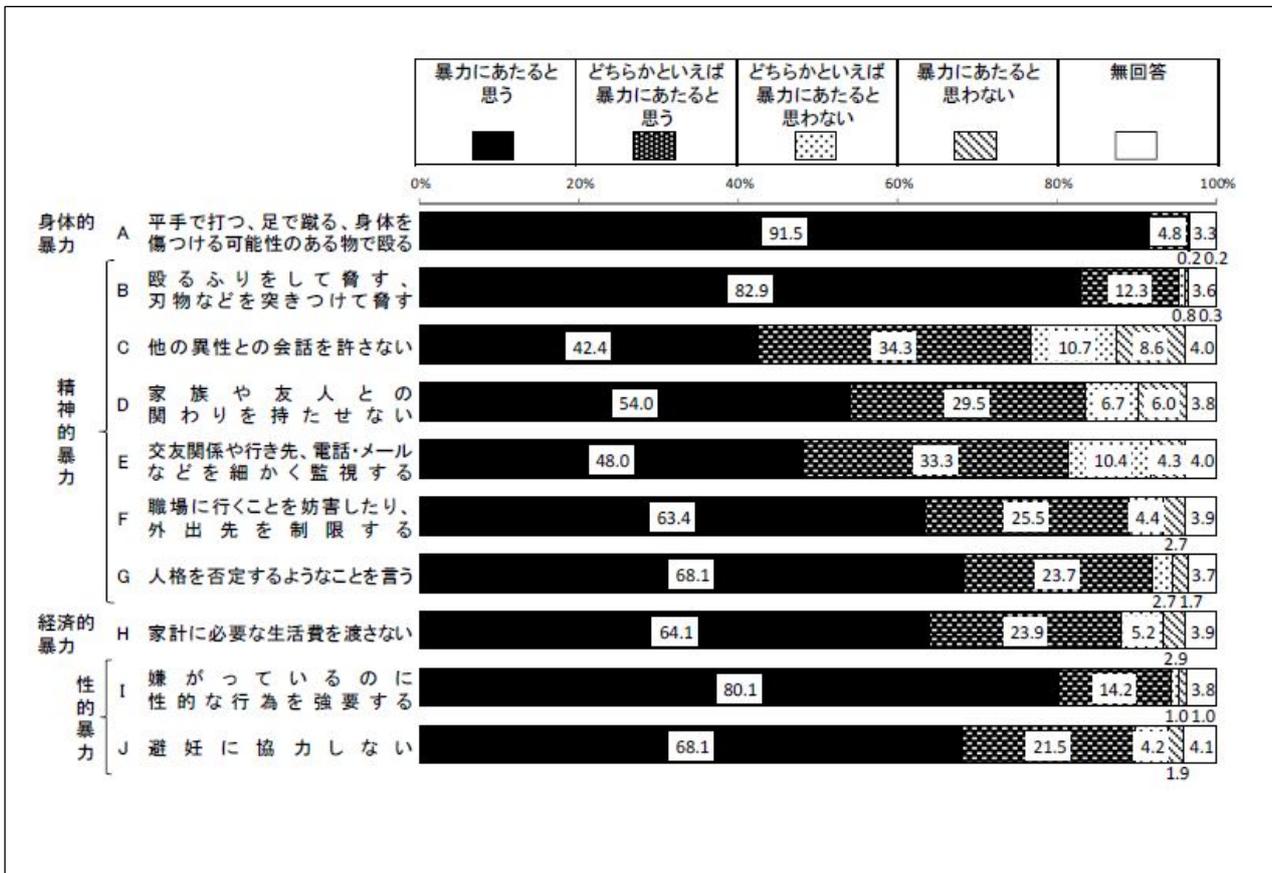


横浜市における母子世帯・父子世帯の総収入



（出典）「横浜市ひとり親世帯アンケート調査結果」より集計（平成29年）

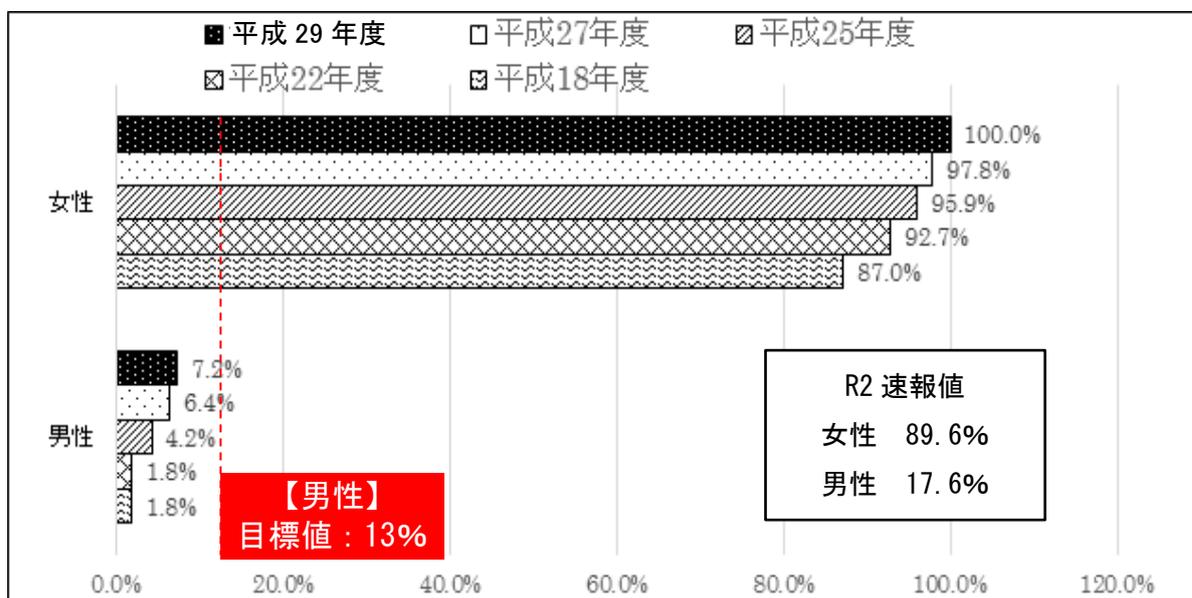
配偶者やパートナーの間での暴力と思われる行為



（出典）横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和2年）

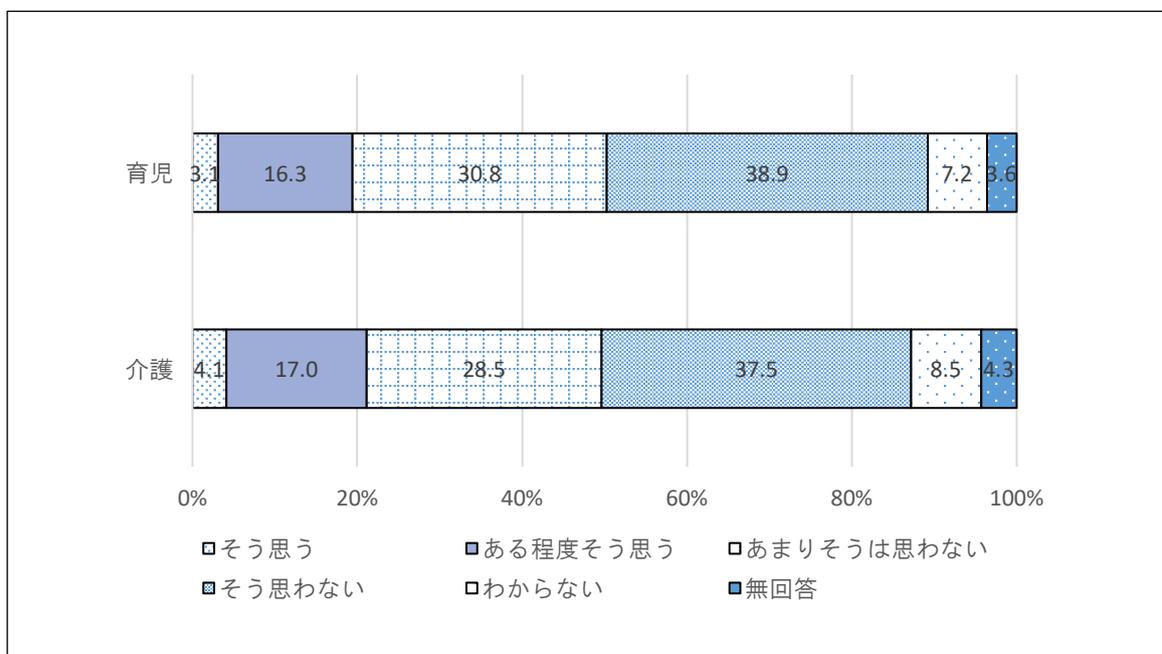
(3) 【取組分野3 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり】関係

育児休業取得率



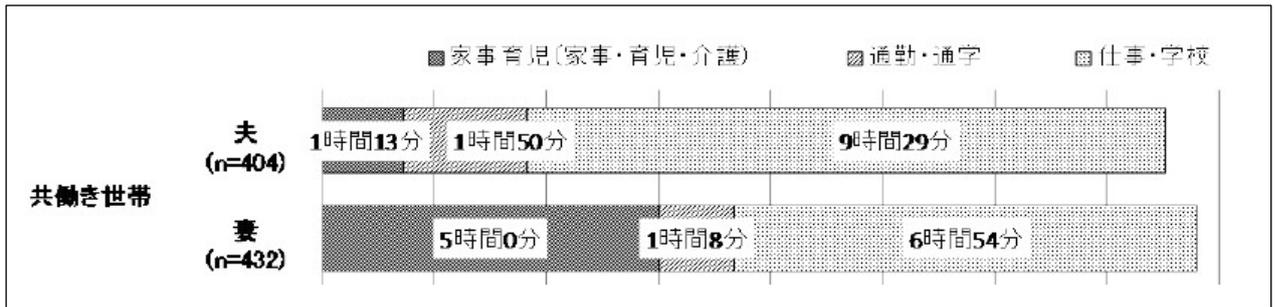
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(平成18~29年)

男性が育児や介護のために休業や休暇をとることについての
社会や企業の支援に対する意識(支援が十分だと思うか)



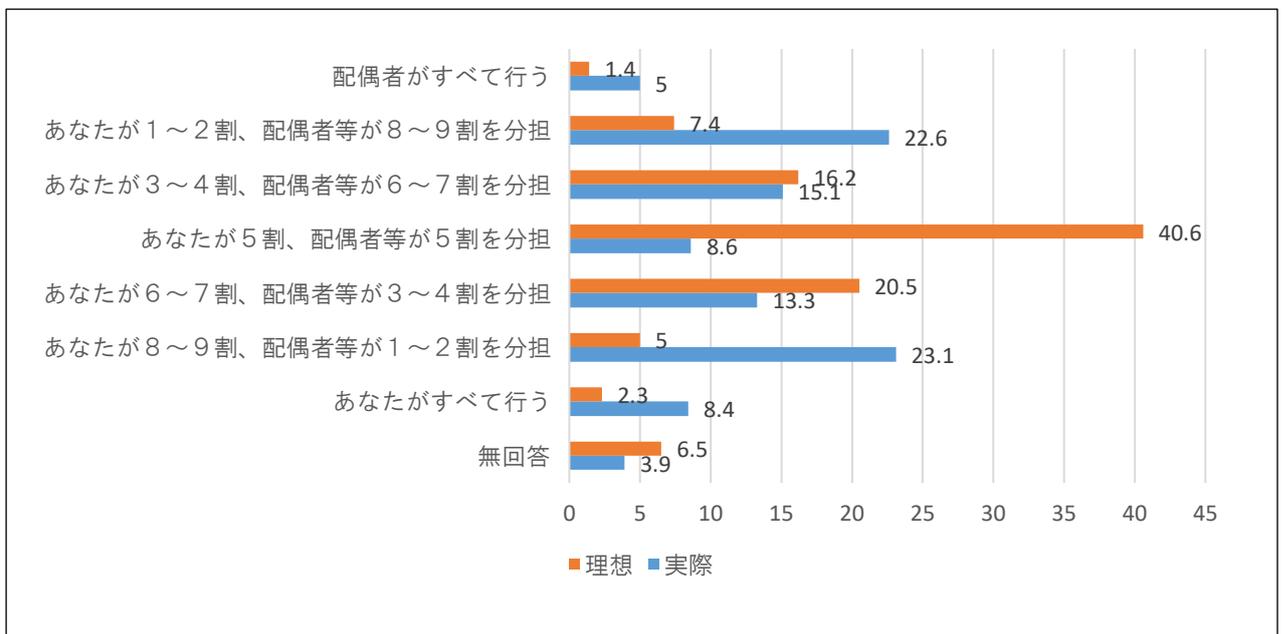
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和2年)

生活の中で各活動に費やしている時間 【仕事や学校のある日、共働き世帯】



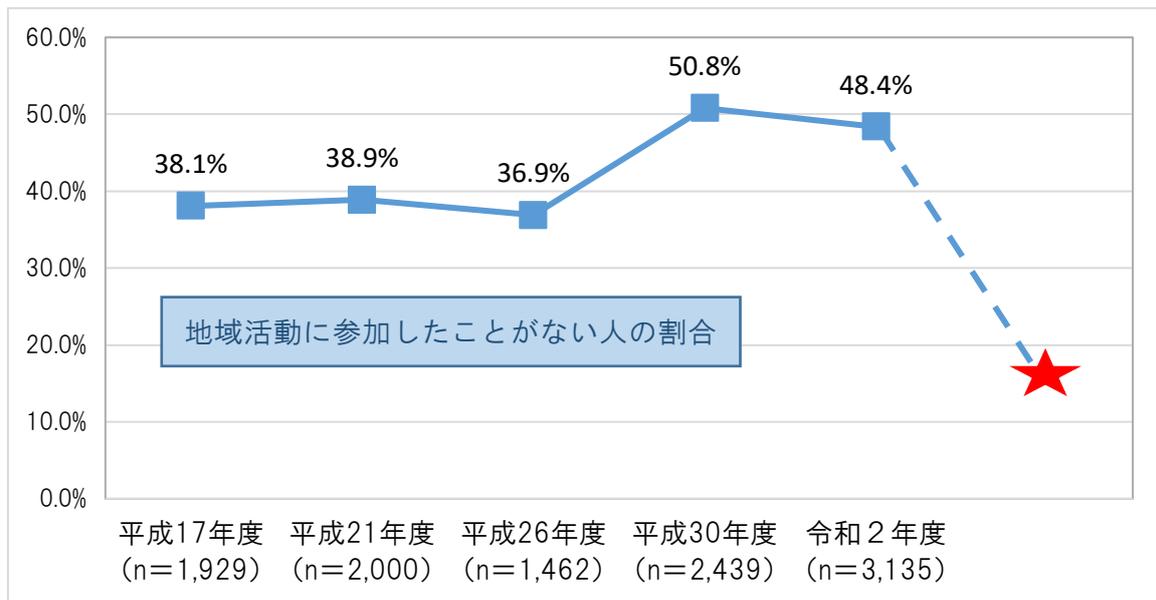
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和2年)

家事、育児、介護などの分担



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(令和2年)

さまざまな地域活動への参加状況



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(平成17～令和2年)

※平成30年度から地域活動の定義を「横浜市地域の絆をはぐくみ、地域で支え合う社会の構築を促進する条例」に合わせたため、「一人でする活動」や「仲間でする活動」は含まれていません。

第3部 第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況

各項目の見方

1

成果指標1	目標値	計画策定時	達成度				評価	根拠・出典
			H28	H29	H30	R1		
市内企業及び市役所の管理職(課長相当職以上)に占める女性割合	30%	市内企業 13.5% (25年度)	13.7% (27年度)	15.1%	15.1% (29年度)	17.2% (R2年度速報値)	△	数値は令和2年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)の速報値
		市役所 13.0% (26年度)	14.8%	16.3%	17.8% (H31.4.1現在)	17.8% (R2.4.1速報値)	△	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				評価	根拠・出典
			H28	H29	H30	R1		
市内企業における従業員女性割合(正社員)	50%	28.6% (25年度)	27.1%	32.3%	32.3% (29年度)	33.2% (R2年度速報値)	△	数値は令和2年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)の速報値
市役所における女性職員の係長昇任試験受験率	50% (31年度)	16.1% (26年度)	18.2%	20.7%	22.7%	22.0%	△	

2

令和元年度の主な取組
<p>○公共調達におけるインセンティブの付与【政策局】【財政局】 公共調達におけるインセンティブとして、男女共同参画・女性活躍を推進する企業を評価する取組を実施した。(総合評価落札方式の契約件数116件中、「女性技術者の登用」適用(83件)、「男女共同参画及び女性活躍の推進」適用(113件))</p> <p>○よこはま女性のリーダーシップ・プログラム【政策局】 市内企業におけるリーダーや管理職候補の女性、管理職になって2年程度の女性を対象に、「リーダーとしてのマインドセット」「チームにおけるリーダーシップ」「女性リーダーのネットワーク形成」を目的とした女性社員育成プログラムを実施した。(主催:横浜市男女共同参画推進協会、共催:横浜市)</p> <p>○女性トップマネジメント養成セミナー【政策局】 部長級の女性を対象に研修を実施し、企業の中核を担う女性の育成を支援した。(共催:神奈川県)</p> <p>○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定支援事業【政策局】 令和元年6月の女性活躍推進法改正に伴い、一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象が301人以上から101人以上の事業主に拡大されたことから、市内中小企業向けに法改正等に関する情報発信や、個別の策定支援を実施。(専門家派遣 23社、30回)</p> <p>○市役所における女性責任職の登用促進【総務局】 全責任職に対しWプログラムへの理解を促進するため、必須目標の設定や必修の人材育成研修を実施した。また、職員のキャリア形成を支援するため、時期を捉えた研修やセミナーを実施した。</p> <p>○市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進【総務局】 柔軟な働き方の推進を目的とし、「在宅型テレワーク(在宅勤務)」及び「横浜版フレックスタイム制度」を本格導入した。また、ペーパーレス化による事務効率化のため、紙文書から電子文書を中心とした働き方を見据えた新たな文書管理手法の全庁展開を実施。また、庶務デスクでの物品購入・旅費支給事務の集約化を3局で試行実施した。</p>

3

目標達成に向けた課題
<p>○市内企業における女性管理職割合は、取組の成果が徐々に表れてきているが、引き続き目標達成に向けて、女性が働き続けられる職場環境づくりや、経営層及び職場の意識改革、男性中心の労働慣行の見直し、管理職にふさわしい女性人材の育成や個別のキャリア形成支援に取り組んでいく必要がある。</p> <p>○市役所の女性管理職割合、係長昇任試験受験率ともに徐々に上昇しているものの改善の余地があり、女性職員のキャリアアップを後押しする組織風土を醸成するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進と両立支援に対する職場理解の促進に、より一層取り組む必要がある。</p>
対応策
<p>○よこはまグッドバランス賞認定のメリットを広く周知し、認定を目指す企業を増やすことで、企業における女性登用を推進する。</p> <p>○女性のリーダーシップ・プログラムや女性トップマネジメント養成セミナーなど、女性管理職・役員育成を促す取組を継続的に実施する。</p> <p>○市内中小企業の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定を促進するため、よこはまグッドバランス賞認定を通じた働きかけや、国や県の支援に関する情報発信を行う。</p> <p>○市役所においても、女性活躍とワーク・ライフ・バランスのさらなる推進のため、若手職員向けや職種別のキャリア研修やロールモデルとの意見交換などのキャリア形成支援を実施する。</p>

1 取組分野における各指標および評価について

【指標】

ア 「**成果指標** = 取組の結果、“何”が“どのように”“なっているか」の設定

取組分野ごとに、成果指標を設定し、その達成状況を把握して、次期行動計画に反映します。

イ 「**活動指標** = 成果指標の達成に向けて“何”が“どれくらい” 進んでいるか」の設定

成果指標の進捗に関わる指標を活動指標として設定し、進捗状況を見ることで、要因の把握を行います。

ウ 「**関連指標**」の設定

成果指標に影響を与える外部要因などの背景となる情報を把握し、計画の達成度をよりの確に把握するため、成果指標に関連する指標を設定します。

なお、本指標は市の取組だけにとどまらず、外的要因の影響が大きいものや、目標を達成することが必ずしも適当でないものであるため、目標値は設定せず、数値の状況把握を行います。

各指標の進捗度に係る調査

- ・平成 29 年度「就業構造基本調査」（総務省）
- ・令和 2 年度「男女共同参画に関する事業所調査」
- ・令和 2 年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」

評価の考え方

各指標は 3 段階で評価します。

指標の達成度		目標値に対する評価方法	
		① 5 か年で測るもの	② 単年度で測るもの
◎	・目標値を上回った	$X \geq 96\%$	$X \geq 120\%$
○	・おおむね目標値どおり	$96\% > X \geq 72\%$	$120\% > X \geq 90\%$
△	・目標値を下回った	$72\% > X$	$90\% > X$

※①は累計目標（120%）÷5（年）×経過年数を目標値とした上で評価します。また、計画策定時の数値を現状値とし、現状値から目標値への各年度ごとの進捗率に応じて評価します。

※評価の考え方は中期 4 か年計画に準拠しています。

2 令和元年度の主な取組

成果指標に関連する本市事業のうち、主なものを記載しています。取組を所管する区局名を記載しています。

3 目標に向けた課題および対応策

令和元年度の実施状況を踏まえつつ、所管区局が目標達成に向けて課題と考えている点、今後必要と考える取組について記載しています。

審議会意見

令和元年度の取組の状況と課題、対応策を受けた、横浜市男女共同参画審議会の評価及び今後に向けた意見を記載しています。

取組分野 I あらゆる分野における女性の活躍 指標

重点施策 I 働きたい・働き続けたい女性への就業等支援								
成果指標1	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
市内企業及び市役所の管理職(課長相当職以上)に占める女性割合	30%	市内企業 13.5% (25年度)	13.7% (27年度)	15.1%	15.1% (29年度)	17.2% (R2年度速報値)	△	数値は令和2年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)の速報値
		市役所 13.0% (26年度)	14.8%	16.3%	17.8% (H31.4.1現在)	17.9% (R2.4.1現在)	△	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
市内企業における従業員女性割合(正社員)	50%	28.6% (25年度)	27.1%	32.3%	32.3% (29年度)	33.2% (R2年度速報値)	△	数値は令和2年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)の速報値
市役所における女性職員の係長昇任試験受験率	50% (31年度)	16.1% (26年度)	18.2%	20.7%	22.7%	22.0%	△	
令和元年度の主な取組								
<p>○公共調達におけるインセンティブの付与【政策局】【財政局】 公共調達におけるインセンティブとして、男女共同参画・女性活躍を推進する企業を評価する取組を実施した。(総合評価落札方式の契約件数116件中、「女性技術者の登用」適用(83件)、「男女共同参画及び女性活躍の推進」適用(113件))</p> <p>○よこはま女性のリーダーシップ・プログラム【政策局】 市内企業におけるリーダーや管理職候補の女性、管理職になって2年程度の女性を対象に、「リーダーとしてのマインドセット」「チームにおけるリーダーシップ」「女性リーダーのネットワーク形成」を目的とした女性社員育成プログラムを実施した。(主催:横浜市男女共同参画推進協会、共催:横浜市)</p> <p>○女性トップマネジメント養成セミナー【政策局】 部長級の女性を対象に研修を実施し、企業の中核を担う女性の育成を支援した。(共催:神奈川県)</p> <p>○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定支援事業【政策局】 令和元年6月の女性活躍推進法改正に伴い、一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象が301人以上から101人以上の事業主に拡大されたことから、市内中小企業向けに法改正等に関する情報発信や、個別の策定支援を実施、(専門家派遣 23社、30回)</p> <p>○市役所における女性責任職の登用促進【総務局】 全責任職に対しWプログラムへの理解を促進するため、必須目標の設定や必修の人材育成研修を実施した。また、職員のキャリア形成を支援するため、時期を捉えた研修やセミナーを実施した。</p> <p>○市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進【総務局】 柔軟な働き方の推進を目的とし、「在宅型テレワーク(在宅勤務)」及び「横浜版フレックスタイム制度」を本格導入した。また、ペーパーレス化による事務効率化のため、紙文書から電子文書を中心とした働き方を見据えた新たな文書管理手法の全庁展開を実施。また、庶務デスクでの物品購入・旅費支給事務の集約化を3局で試行実施した。</p>								
目標達成に向けた課題								
<p>○市内企業における女性管理職割合は、取組の成果が徐々に表れてきているが、引き続き目標達成に向けて、女性が働き続けられる職場環境づくりや、経営層及び職場の意識改革、男性中心の労働慣行の見直し、管理職にふさわしい女性人材の育成や個別のキャリア形成支援に取り組んでいく必要がある。</p> <p>○市役所の女性管理職割合、係長昇任試験受験率ともに徐々に上昇しているものの改善の余地があり、女性職員のキャリアアップを後押しする組織風土を醸成するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進と両立支援に対する職場理解の促進に、より一層取り組む必要がある。</p>								
対応策								
<p>○よこはまグッドバランス賞認定のメリットを広く周知し、認定を目指す企業を増やすことで、企業における女性登用を推進する。</p> <p>○女性のリーダーシップ・プログラムや女性トップマネジメント養成セミナーなど、女性管理職・役員育成を促す取組を継続的に実施する。</p> <p>○市内中小企業の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定を促進するため、よこはまグッドバランス賞認定を通じた働きかけや、国や県の支援に関する情報発信を行う。</p> <p>○市役所においても、女性活躍とワーク・ライフ・バランスのさらなる推進のため、若手職員向けや職種別のキャリア研修やロールモデルとの意見交換などのキャリア形成支援を実施する。</p>								

成果指標2	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
横浜市附属機関の女性参画比率	50%	40.4% (27年度)	40.7%	40.9%	40.7% (H31.4.1現在)	39.9% (R2.4.1現在)	△	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
女性割合40%未満の附属機関数 (3人以下の附属機関を除く)	0機関	48機関 (27年度)	42機関	46機関	43機関 (H31.4.1現在)	59機関 (R2.4.1現在)	△	
令和元年度の主な取組								
<p>○附属機関の委員における女性の登用推進【政策局】【総務局】 附属機関委員を新たに任命、一斉改選または一部改選の際に行う事前協議において、女性委員の積極的な登用を働きかけた。</p>								
目標達成に向けた課題								
<p>○附属機関の女性参画比率については横ばいとなっており、市民の半数は女性であることを鑑みると、引続き積極的な登用に向けた働きかけが必要である。</p> <p>○附属機関の委員は設置の目的や趣旨、審議内容等に照らし、その分野の広い知見と専門知識を有する人材を選出しているため、分野によっては人材が限定されてしまい、女性が少ない場合がある。</p> <p>○区局毎に附属機関の男女比率を算出しているが、女性比率が6割を超える区局もあり、男女いずれの割合も40%を下回らないことが求められる。</p>								
対応策								
<p>○女性割合40%未満の機関については、個々の状況把握と全区局への定期的な周知・共有を図るとともに、改選期等のタイミングにおける女性委員の登用推進を継続的に働きかける。</p>								

成果指標3	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
25-44歳の女性有業率	73%	①25-29歳 73% ②30-34歳 59% ③35-39歳 63% ④40-44歳 65% (24年度)	① 73% ② 59% ③ 63% ④ 65% (24年度)	① 80% ② 73% ③ 63% ④ 71% (24年度)	① 80% ② 73% ③ 63% ④ 71% (29年度)	①25-29歳 80% ②30-34歳 73% ③35-39歳 63% ④40-44歳 71% (29年度)	△	数値は平成29年度「就業構造基本調査」(総務省)のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
市内企業における男女別平均勤続年数の差			2.2年 (男性11.3年、 女性9.1年) (27年度)	2.5年 (男性12.3年、 女性9.8年) (29年度)	2.5年 (男性12.3年、 女性9.8年) (29年度)	2.0年 (男性11.8年、 女性9.8年) (R2年度速報値)		数値は令和2年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)の速報値
活動指標	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
保育所待機児童数	0人	20人 (26年度)	2人 (H29.4.1現在)	63人 (H30.4.1現在)	46人 (H31.4.1現在)	27人 (R2.4.1現在)	△	平成28年度までは旧定義、平成29年度より新定義で集計

放課後19時までの居場所づくり

放課後キッズクラブの整備率	全校 (31年度)	26.0% (25年度)	60.1%	73.9%	86.2%	100%	○	数値は「子ども・子育て支援事業計画」(平成27年度～平成31年度)のもの
必要な分割・移転を終えた放課後児童クラブの割合	100% (31年度) ※分割・移転を終えた全クラブ	8.0% (25年度)	24.6%	35.1%	54.5%	95.0%	○	
ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合	40%	28.1% (25年度)	26.5%	44.0%	44% (29年度)	49.9% (R2年度速報値)	◎	数値は令和2年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)の速報値
就労支援の件数	12,500人 (5か年累計)	2,297人 (25年度)	3,772人	7,888人	11,917人	15,597人	◎	横浜市就職サポートセンター・横浜市男女共同参画センターの事業における就労支援の件数

令和元年度の主な取組

- 女性としごと応援デスク【政策局】
「女性としごと応援デスク」を市内男女共同参画センター3館で実施した。また、市内図書館や子育て関連施設等でのアウトリーチを行った。(利用者数のべ2,071人)
※就活ナビゲーターによる相談、キャリア・カウンセリング、女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談、社会保険労務士による労働サポート相談、シングルマザーのための就労相談、ミニセミナー、出張相談を含む
- 横浜市就職サポートセンター事業【経済局】
結婚、出産、育児などで離職し、キャリアブランクがあり再就職を希望する市内在住の女性を対象に、それぞれの条件に合った働き方に理解がある企業へのインターンシップを実施。
- よこはまグッドバランス賞【政策局】(再掲)
女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内事業所「よこはまグッドバランス賞」として過去最多の178社を認定し、その取組を広く紹介した。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定支援事業【政策局】(再掲)
令和元年6月の女性活躍推進法改正に伴い、一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象が301人以上から101人以上の事業主に拡大されたことから、市内中小企業向けに法改正等に関する情報発信や、個別の策定支援を実施、(専門家派遣 23社、30回)
- 職住近接の推進【政策局】
市内中小企業の人材確保や女性の継続就業・再就職支援を目的とした金沢臨海部における職住近接モデル事業の成果を広めるため、市内企業、地域交流拠点(コミュニティカフェ等)を対象としたセミナーや地域別のコーディネート支援を行った。
- 横浜市中小企業職場環境向上支援助成金【経済局】
市内中小企業が、多様な人材の確保・定着に向けて女性専用設備等の設置やテレワーク導入等に取り組む際の費用の一部を助成することで、多様な人材が柔軟に働ける環境整備の支援を行った。
- 保育所受け入れ可能枠拡大の取組【子ども青少年局】
全ての子どもに乳幼児期の保育・教育を保障するため、保育所・幼保連携型認定こども園・小規模保育等の整備など、引き続き、待機児童対策を進めるとともに、保育所、幼稚園など保育・教育基盤の安定的な確保に取り組んだ。(計2,279人 内訳:認可保育所整備1,088人、横浜保育室の認可移行支援:185人、認定こども園409人、地域型保育事業293人、横浜保育室から小規模保育事業への移行による減:▲23、私立幼稚園預かり保育の拡充:121人、企業主導型保育事業:206人)
- 留守家庭児童のための放課後の居場所づくり【子ども青少年局】
全ての子どもたちに豊かな放課後を過ごせる場所と機会を提供するとともに、増加する留守家庭の子どもたちの居場所を充実させるため、全ての小学校において、はまっ子ふれあいスクールから放課後キッズクラブへの転換を進めた。また、耐震化や面積確保等、基準への適合が必要な放課後児童クラブに対し、分割・移転支援を行った。

目標達成に向けた課題

○女性有業率は上昇傾向であり、女性の就労や就業継続は進んできているものの、雇用の安定性や継続性など、働く上での実質的な男女格差は未だに大きい。

○ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合は、前回調査と比較して高まっているが、「必要だが実施していない」「必要と思わず実施していない」と回答している企業も49.9%（速報値）にのぼっており、特に中小企業においては人員的に余裕がないことから取組が進んでいない。引き続きワーク・ライフ・バランスの意義等の理解を促進するとともに、多様で柔軟な働き方に取り組もうとする企業への支援が必要である。

○認可保育所や認定こども園、小規模保育事業の整備や横浜保育室の認可移行支援など受入枠拡大の取組を実施しているものの、大規模な宅地開発などにより保育ニーズが高まっている地域では、整備が進まない、または追いつかない状況にある。

対応策

○市内中小企業に対しては、よこはまグッドバランス賞の認定や取組のPRを通して、引き続き、男女ともに働きやすい職場づくりや、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。また、従業員101人以上の企業に対して、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の働きかけに引き続き取り組んでいく。

○保育所等の整備に関する取組として、幼稚園での預かり保育や、既存の保育所等の定員構成の見直しなど、現状の保育・教育資源を最大限活用したうえで必要な保育所等を整備する。また、保育ニーズと保育サービス等を適切に結びつけるため、保育を希望する保護者へきめ細かい相談支援を行う。

成果指標4	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
女性起業家支援による創業件数	170件 (5か年累計)	109件 (22-25年度実績)	42件	88件	137件	168件	◎	女性起業家支援(IDEA・女性起業UPルーム)による創業件数
活動指標	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
起業・経営相談件数	5,700件 (5か年累計)	1,491件 (26年度)	1,251件	2,413件	3,615件	4,791件	○	女性起業家支援チーム及び女性起業準備相談への相談件数
女性起業家向けのセミナー等の回数	145回 (5か年累計)	29回 (26年度)	28回	50回	79回	111回	○	経済局・男女共同参画センターが開催する女性起業家向けセミナーの件数
令和元年度の主な取組								
<p>○女性起業家のための経営・創業相談【政策局】【経済局】 起業前、起業初期の女性から事業の発展を目指す女性まで、様々な経営上の課題解決に向け、女性を中心とした中小企業診断士等が相談に応じ、支援した。 (相談件数:1,176件)</p> <p>○女性起業家支援のためのスペースの運営【経済局】 執務スペースや打合せの場所の確保に悩む女性起業家のための会員制シェアオフィス「F-SUSよこはま」の運営を行った。</p> <p>○女性起業家成長促進事業【経済局】 起業に向けた検討段階から、起業後の支援まで、それぞれの成長段階に応じた支援を実施した。 ・メンター事業支援者数(全5回) 基礎コース(初・中級):5人 発展コース(上級):3人 ・女性経営者ステージアップ講座(全4回) 参加者数:25人</p> <p>○集客力のある百貨店等との連携・協働による販路拡大支援【経済局】 新たなビジネスチャンスの創出に向け市内百貨店等と連携した女性起業家の商品販売・事業PRを実施した。</p>								
目標達成に向けた課題								
<p>○女性起業家支援においては、成長段階に応じた効果的なメンタリングの実施が課題であり、経験豊富な先輩女性経営者や専門知識が豊富な中小企業診断士などがメンターとなり、幅広い分野に渡る課題に対して的確に助言し、女性起業家の成長発展を後押しする必要がある。</p>								
対応策								
<p>○女性起業家支援チームによる相談対応・セミナー等によるサポートや、起業・経営段階に応じたセミナー・交流会等の開催を通じて、きめ細かく支援していく。</p> <p>○F-SUSよこはまの移転に伴い、利用時間の拡充や電話ブースの設置など、より利用しやすい環境づくりを推進する。男女共同参画センターでは、起業・創業のニーズ喚起を図る広報から、起業準備段階の女性が起業・創業への自信と勇気をもてる相談対応、「女性起業家たまご塾」や関連するセミナーとの連動と、起業・創業に至るまでをより有機的に取り組んでいく。</p>								

取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現 指標

重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援								
成果指標1	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
ひとり親家庭の就労者数	1,900人 (26～31年度までの6か年累計)	303人 (26年度)	1,022人	1,493人	1,953人	2,290人	◎	数値はひとり親サポートよこはま及びジョブスポットを利用したひとり親で就職に結びついた数
関連指標	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
児童扶養手当受給者数		20,869人 (26年度)	20,089人	20,890人	18,708人	18,041人		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
ひとり親家庭等自立支援事業利用者数	5,300人 (31年度)	5,137人 (26年度)	3,510人	5,863人	4,971人	4,561人	△	
男女共同参画センターにおけるひとり親就労支援事業の利用者数	350人 (5か年累計)	12人 (26年度)	123人	181人	294人	315人	○	
令和元年度の主な取組								
<p>○ひとり親サポートよこはまにおける自立支援事業【こども青少年局】 就労支援員による一人ひとりの状況に応じたマンツーマンでの就労支援を実施</p> <p>○ジョブスポットなどにおける就労支援【健康福祉局】 区役所の福祉部門とハローワークが連携し、生活相談から就職まで一体的な支援を実施。(元年度新規利用登録者数4,673人、就職者数2,846人、就職率60.9%)</p> <p>○ひとり親世帯の市営住宅の募集【建築局】 市営住宅の募集において、ひとり親世帯への当選倍率優遇や、「子育て世帯」(ひとり親世帯含む)に対して、収入基準緩和、当選倍率優遇、子育て世帯限定(入居期限なし)の住宅募集等を実施。(ひとり親世帯の当選倍率優遇800世帯、子育て世帯(ひとり親含む)限定募集82戸実施)</p> <p>○男女共同参画センターにおける就労支援講座の実施【政策局】 男女共同参画センター3館において、ひとり親の方について、その方の状況や意向に応じてきめ細かく就労を支援する各種講座を実施した。(シングルマザーのための就労相談のべ9人、ひとり親家庭就業支援講習会「適職発見セミナー」のべ12人)</p>								
目標達成に向けた課題								
<p>○「ひとり親サポートよこはま」における就労支援者数や就労者数については、計画策定時から減少しているが、その要因としては、就労支援のチャンネルが増加したことがあげられる。しかしながら、様々な困難を抱えるひとり親家庭に対しては、個々の状況に合わせた対応が必要であり、総合的に支援できるように進める必要がある。</p>								
対応策								
<p>○引き続きひとり親家庭の個々の状況に合わせた能力開発や就労支援の実施について検討する。</p> <p>○市営住宅の募集においては、各種優遇制度を継続し、関係する機関と連携して情報提供を行っていく。</p> <p>○男女共同参画センターにおける有料の就労支援事業については、シングルマザーが利用しやすいよう、ひとり親に対する参加費免除制度を継続して実施する。</p>								

成果指標2	目標値	計画策定時	達成度				評価	根拠・出典
			H28	H29	H30	R1		
夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合 ①【精神的暴力】交友関係や電話を細かく監視する ②【経済的暴力】必要な生活費を渡さない ③【性的暴力】避妊に協力しない	100%	①32.2% ②53.7% ③52.6% (26年度)	①32.2% ②53.7% ③52.6% (26年度)	①32.8% ②48.3% ③51.6% (30年度)	①32.8% ②48.3% ③51.6%	①48.0% ②64.1% ③68.1% (R2年度)	△	数値は令和2年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				評価	根拠・出典
			H28	H29	H30	R1		
DV被害者のうち暴力を受けた後に相談した人の割合		20.7% (26年度)	20.7% (26年度)	26.6% (30年度)	26.6%	21.8% (R2年度)		数値は令和2年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」のもの
DV相談件数		4,659件	4,994件	5,096件	4,842件	4,604件		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				評価	根拠・出典
			H28	H29	H30	R1		
若者向けデートDV防止講座開催数	155コマ (5か年累計)	26コマ	31コマ	63コマ	93コマ	114コマ	○	男女共同参画センター横浜における実施数
デートDV周知のためのチラシ等配布数	30,000枚/年	新規指標のため現状値なし	58,577枚	59,306枚	29,560枚	28,238枚	○	

令和元年度の主な取組

○関係機関との連携強化【政策局】【子ども青少年局】
警察等の関係機関や民間団体、関係部署等と連携しDV被害者の相談受付、一時保護、自立支援といった切れ目のない支援を実施した。また、横浜市DV施策推進連絡会の開催や市DV相談支援センターの連絡会議、女性相談所等関係機関との連絡会議・事例検討の実施、庁内向けの研修などを活用した関係づくりを行い、関係機関と連携強化を進めた。また、児童虐待への対応強化として要保護児童対策地域協議会との連携も実施した。

○DV相談支援センターにおける相談受付【政策局】【子ども青少年局】
区福祉保健センター、男女共同参画センター、子ども青少年局が一体となって、DV相談支援センターによる相談支援を行った。また、男性被害者からの相談受付も実施した。(DV相談支援センター 男性被害者対応件数 88件)

○子どもの支援【子ども青少年局】
同伴児への虐待が疑われる場合の、虐待通告機関への迅速な虐待通告や連携した支援、区においては情報共有及び一体的な支援を実施した。

○未然防止に向けた広報啓発【政策局】【子ども青少年局】
市内医療機関や子育て関連施設等を通じて、チラシ、カード等により相談窓口を周知した。また、区役所等で啓発タペストリー展示やグッズ配布等のキャンペーンを展開した。開港記念会館など、市内の観光名所等でライトアップや啓発物の配布を実施した。成人式会場での映像放映や広報物配布等で新成人に向けた広報を行った。庁内関係部署へ向けて相談窓口の周知やDVの正しい理解を促すための研修を実施した。市内の中高校生等を対象にデートDV防止講座を実施した。

○ハラスメントの防止啓発【政策局】【市民局】
市内企業に対しハラスメント防止研修講師の派遣や研修用教材の提供を行った。(DVD及びVHS111本)
企業向けセミナー「SDGs☆人も企業も輝くために～人材確保×モチベーションup×明るい未来～」(86人参加)、企業の人事担当者を対象としたハラスメント法制と職場での取組に関するセミナー(41人参加)を開催。
また、市立校の校内相談窓口にセクシュアル・ハラスメント防止研修会を方面別に2回ずつ、全校で校内研修を年1回実施した。

○性的少数者の方々への理解促進【市民局】【教育委員会事務局】
人権啓発イベント『性的マイノリティ理解促進フォーラム』アフタートークイベント』(約360人参加)や、神奈川県との共催による中小企業の人事担当者向け研修を実施(35人参加)。
性的少数者が気軽に訪れることができる交流スペースの提供(22回開催、延べ95人利用)や、性的少数者や家族の方、職員の方のためのLGBT専門相談を実施した(48回開催、延べ21人利用)。加えて電車広告の掲出(東急東横線、市営地下鉄ブルーライン)を実施した。また、令和元年12月から「横浜市パートナーシップ宣誓制度」を開始した。

目標達成に向けた課題

○DVが起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に行われている場合があることから、女性に対する暴力防止運動期間に児童虐待防止キャンペーンとタイアップした啓発活動を実施している。DVに関する市民の認知度・理解度は、令和2年度から選択肢の表現を若干変更したため単純比較はできないが、一定程度理解が進んできたと言える。

○DVに関する認知度・理解度向上と、将来のDVを予防するために若年層へのアプローチが重要である。

○DV被害者のうち、相談につながっている割合が低下傾向にあることから、相談窓口についてのさらなる周知が必要である。

○ハラスメント対策についてのあり方検討が必要である。

対応策

○DV被害者に切れ目のない、多岐にわたるきめ細かい支援を提供するため、庁内のみならず、民間団体や警察、弁護士等関係機関との継続的な連携や情報交換を引き続き実施していく。また、相談窓口の広報周知に継続的に取り組むとともに、DVの理解促進、関係部署に対する研修を行う。

○暴力の未然防止には、若い世代への広報啓発や予防教育が重要であり、若年層に身近なSNS等を活用した相談対応の充実を図る。

取組分野Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり 指標

重点施策Ⅲ 男性中心型労働慣行の見直し等による男性・シニアの育児・家事・介護等参画								
成果指標1～4	目標値	計画策定時	達成度				評価	根拠・出典
			H28	H29	H30	R1		
男性の育児休業取得率	13%	4.2% (25年度)	6.4% (27年度)	7.2%	7.2% (29年度)	17.6% (R2年度速報値)	◎	数値は令和2年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)の速報値
女性と男性の家事・育児・介護時間の割合(共働き世帯)	1対1.5	約1対3 ①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分 (26年度)	約1対3 ①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分 (26年度)	約1対5 ①男性:1時間4分 ②女性:5時間9分 (30年度)	約1対5 ①男性:1時間4分 ②女性:5時間9分	約1対4 ①男性:1時間13分 ②女性:5時間0分 (R2年度)	△	数値は令和2年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」のもの
年次有給休暇取得率	70%	新規指標のため 現状値なし	45.4% (27年度)	50.8%	50.8% (29年度)	62.6% (R2年度速報値)	/	数値は令和2年度「横浜市男女共同参画に関する事業所調査」の速報値
さまざまな地域活動に参加したことがない人の割合(直近3年間)	20%	36.9% (26年度)	36.9% (26年度)	50.8% (30年度)	50.8%	48.4% (R2年度)	△	数値は令和2年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				評価	根拠・出典
男性が育児休業を取得することについて、現在、社会や企業の支援は十分と思う市民の割合	/	13.1% (26年度)	13.1% (26年度)	15.6% (30年度)	15.6%	19.4% (R2年度)	/	数値は令和2年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」のもの
市内に主たる事務所を置く男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を行うNPO法人の数	/	62件 (H26.7.31時点)	65法人	66法人	68法人	77法人	/	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				評価	根拠・出典
「よこはまグッドバランス賞」認定事業所数	225事業所 (5か年累計)	180事業所 (19-26年度累計)	59事業所	158事業所	297事業所	475事業所	◎	
女性活躍推進に取り組む企業への支援数	60件 (5か年累計)	4件 (26年度)	27件	53件	83件	121件	◎	中小企業女性活躍推進事業助成金および専門家派遣の件数
ワーク・ライフ・バランス推進に関するセミナー数	8回	6回	11回	11回	11回	18回	◎	
男女共同参画に関する防災講座の参加者数	10,000人 (5か年累計)	約1,750人 (22-26年度平均)	1,881人	3,556人	5,801人	7,096人	△	地域における防災講座及び市民防災センターにおけるプログラムの受講者
令和元年度の主な取組								
<p>○よこはまグッドバランス賞【政策局】(再掲) 女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定するとともに、その取組を広く紹介した。(178事業所認定、うち特別賞1社、継続賞34社)</p> <p>○市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発【政策局】【こども青少年局】 ・地域における父親育児支援講座の実施や、冊子「パパブック」の配布による啓発、ウェブサイト「ヨコハマダディ」の運営による父親向け育児支援に関する情報配信を実施。 ・育休後に職場復帰する女性や共働きの男女を対象に、協力して家事・育児を行うためのセミナーや、父親と子ども向けの親子遊びの会等を開催。 ・横浜DeNAベイスターズの協力により、男性の家事・育児参画を進めるためのリーフレット「家事シェアシート」を作成、男女共同参画週間(6月23日～29日)に合わせて配布。</p> <p>○企業向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発【政策局】【こども青少年局】 ・女性活躍推進協議会において、30年度製造業分科会の参加企業が登壇、事例発表を行った。「ジョカツナビ@横浜(女性活躍・働き方改革 企業応援サイト)」を開発し、企業の経営者や人事担当者向けに女性活躍・働き方改革をはじめとした、一般事業主行動計画策定義務対象拡大の動きについて随時情報提供を実施。 ・「女性社員の活躍を後押しできる管理職育成セミナー」を実施(参加15人)。</p> <p>○地域防災における男女共同参画の推進【政策局】【総務局】【消防局】 「YOKOHAMA わたしの防災ノート」(実際に震災を経験した女性たちの声をもとに、様々な状況下での被災をイメージして、自分にとって必要な備えをするためのワークノート)を活用し、女性の視点を入れた市民向け防災講座を実施。(参加実績2,245人) 主な出前学習会開催先: 町内会・自治会防災研修、家庭防災員自主研修、・PTA・子育て支援機関での防災研修、地域防災関連イベント</p> <p>○男性の地域活動の推進【教育委員会】 「おやじの会」をはじめ、親子でふれあう事業などを通して、家庭教育や地域活動への父親層の参加を促進した。</p>								

目標達成に向けた課題

- 仕事と家庭生活の両立を希望する男性が増えている一方で、家事・育児等に費やす時間は未だ女性に偏っている。男性の家事・育児等への参画を促すためには、長時間労働など労働慣行の見直しや多様な柔軟な働き方の創出などの企業への働きかけと共に、男性の具体的な行動を喚起するための取組が求められる。
- 企業における男性の育児休業取得は大幅な増加傾向にあるが、取得状況については企業や業種による差が大きい。今後も、育休をとりやすい職場環境づくりに継続して取り組んでいくことが必要と考えられる。
- 市内企業の年次有給休暇取得率は伸びており、職場環境の整備に向けて、引き続き継続した取組が必要。

対応策

- よこはまグッドバランス賞認定事業を通じて、育休や年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む企業を増やしていく。
- 父親育児支援講座については、より多くの方に気軽に参加いただけるよう、引き続き地域の身近な施設等で開催するとともに、育児に関心の低い父親へのアプローチを工夫する。
- 男女共同参画センターにおいて、パートナーとのコミュニケーションをテーマとした講座等を通して、ともに子育てをするためのパートナーシップを深める機会をつくる。
- DeNAベイスターズの協力による家事シェアサイトのSNS配信をはじめ、「家事シェア」に関して、広く情報発信することにより、男性の家事・育児参画の機運醸成を図る取組を引き続き実施していく。

取組分野Ⅳ 推進体制の整備・強化

重点施策Ⅳ 社会基盤全体及び庁内の体制強化

平成 30 年度の主な取組

○男女共同参画センターとの連携強化【政策局】

男女共同参画センター3館が長年にわたり培った男女共同参画の推進のための経験とノウハウをさらに深めていくとともに、定期的な連絡会や協働事業をはじめ、一層の市との連携強化を図りながら、DVや性被害等の被害者支援や女性のリーダーシップ・プログラムなどを開催した。

○地域プラットフォームの設置とポータルサイトの開設【政策局】

横浜市女性活躍推進協議会

男女を含めた働き方の見直し、女性の登用促進、社会全体の機運の醸成につながる広報PRなど、地域の女性活躍を推進するための具体的な課題解決策を検討するため、協議会の下に業界別の分科会を設置し、各業界における課題解決に向けて本市の関連事業と連携することで、より効果的な事業の実施を図った。

◆業界別分科会

平成 30 年度製造業分科会の成果発表

- ・女性活躍推進キックオフイベント（6月25日、経済局主催）において、30年度製造業分科会の参加企業が登壇、事例発表。
- ・横浜市工業会連合会機関誌「よこはま市工連」（7/31発行号）において、分科会活動報告記事を掲載。

◆協議会ウェブサイトの開設

企業の経営者や人事担当者向けの「ジョカツナビ@横浜（女性活躍・働き方改革 企業応援サイト）」を開設（6月）。

○男女共同参画推進会議の開催とプロジェクトチームの設置、各事業の所管の明確化【政策局】

市長を会長とする男女共同参画推進会議を開催し、市内企業に対する施策や庁内の女性活躍に関する施策等について議論した。

また、全庁横断的な重要課題について、庁外向けの取組としては「働き方改革を進める企業への支援について」プロジェクトを開催し、各局で実施している支援制度間の連携や、企業向けの効果的な情報発信等について検討を行った。

課題と対応策

○市民に身近な場所で男女共同参画の裾野を広げるべく、引続き男女共同参画センターと連携して、市内全域における男女共同参画推進を図る。

○「ジョカツナビ@横浜（女性活躍・働き方改革 企業応援サイト）」のコンテンツの充実を図る。

○政治分野のジェンダーギャップ指数が一向に上がらない現実について、諸外国では、すでにクォータ制の思い切った導入により、政治も企業も活力を生み出している。社会的情勢を反映していく上で審議会でもクォータ制の導入についても議論ができるとうい。

○男性の育休取得の推進については、育休取得した父親が育休取得で変わったことを父親目線で説明してくれることが一番効果的だと感じている。ワークショップなど、父親たちに企画から任せて、当事者だからわかるような内容にすると効果があると思う。

○家庭が男女というくりだけではとらえきれない今、現実的には「男性の家事・育児への参画推進」の効果は薄いと考えられる。むしろ、「家事・育児は社会が担う」という新たな視点を加え、「家事・育児」サービスを供給する社会的資源に対して、行政が財政的・人的支援を行い、それを男女問わず市民が利用しやすくすることで、女性の負担軽減を実現することが重要である。

○女性も社会で活躍できる時代であり、男性も家庭のことをやる時代であることを、なるべく早い段階で正しく伝えることが大事である。そこをきちんと理解したあと、結果的に専業主婦を選ぶのか仕事を選ぶのかは、個人の価値観であるが、昔の価値観を刷り込まれて育つと、選択肢を狭めてしまう。若い人たちに向けて、自由に生き方を選択できることを教えることはいくらやっても足りないくらいだと思う。

○女性のリーダーシップ開発について、企業への働きかけでは不十分ではないか。リーダーシップには二つの意味があり、他社に対して影響力を及ぼすということと、変革するということ。これは企業に入ってからではなく、子どもの頃から培われるものであるので、学校や大学での教育が重要ではないか。

○女性職員の管理職割合を上げるには、年功序列の廃止や責任職採用など思い切った取組が有効である。

【新型コロナウイルス感染症の影響】

○自宅にいる時間が長くなったことに伴い、DVの増加が問題になっている。市民意識向上のため啓発に向け充実した広報・啓発活動を図っていく必要がある。

○シングル女性の生活困難な状況、母子家庭の貧困な生活環境など、日本における男女役割分担意識による不平等な現実が顕著になっている。このような女性や家庭の現状を分析し、目指す方向性を確認して行動していくことが望まれる。

○官民間問わず、コロナ禍を契機に、在宅勤務を大幅に増やしたり、「やらないこと」を大胆に決めたりなど、本格的に働き方改革を進めている組織が増えている。

○テレワークや在宅勤務が急増していることは、ワーキングマザー(ファーマー)にとって望ましいことであるが、「在宅＝常に仕事ができる」と勘違いしている男性(上司や夫)が、少なくないというのが現状である。子どもや介護の親と「同じスペース」にしながらの仕事は、とてもマイペースで出来るものではないことについて、男性がもっと理解し自らも実践すべきである。

○企業や市役所は、コロナを契機に、「レス」(出社レス、判子レス、会議レス、書類レス等)を増やすことを、期日を定めて、真剣に取り組むべきである。

○雇用状況の悪化と貧困化・DV・児童虐待の増加・NPOなどの支援活動へのマイナスの影響等、男女共同参画にとってたくさんの問題を含んでいるが、他方において、新しい生活様式による働き方改革の推進など、プラス面もあると思われる。負の側面を社会全体でしっかりと認識し、ジェンダー平等の観点から課題解決を図るとともに、プラス面を生かして男女共同参画社会の実現に向けた契機としていくべきである。

1 横浜市男女共同参画審議会

横浜市男女共同参画推進条例第12条に基づく市長の附属機関として、市長の諮問に応じて、行動計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議します。

また、事業の実施状況、目標の達成状況などに基づき、行動計画の進捗状況についての評価を行い、必要に応じて市長に施策の方向について提言します。

横浜市男女共同参画審議会委員名簿 (任期：令和元年6月1日～令和3年5月31日)

	氏名	所属等
1	江原 由美子	国立大学法人横浜国立大学 大学院都市イノベーション研究院 教授
2	小山内 いづ美	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 理事長
3	川島 高之	特定非営利活動法人コヂカラ・ニッポン 代表 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン 理事
4	菊地 加奈子	株式会社ワーク・イノベーション 代表
5	坂本 淳	公益財団法人 横浜市国際交流協会 常務理事・事務局長
6	佐藤 奇平	株式会社神奈川新聞社 統合編集局次長
7	茂田 博行	横浜市立市民病院 産婦人科長兼母子医療センター長
8	塚原 泉	特定非営利活動法人 親がめ 理事
9	檜垣 明弘	日本労働組合総連合会 神奈川県連合会 副事務局長 男女平等局、女性局担当
10	堀本 久美子	神奈川県弁護士会 人権擁護委員会・犯罪被害者支援委員会 委員
11	望月 澄枝	横浜商工会議所 女性会 副会長
12	柳田 公子	特定非営利活動法人 かながわ女のスペースみずら 理事
13	吉永 崇史	公立大学法人 横浜市立大学 学術院国際総合科学群 准教授

※50音順

2 条例等

①横浜市男女共同参画推進条例

制 定 平成13年3月横浜市条例第18号

最近改正 平成23年12月横浜市条例第50号

横浜市は、女性問題の解決と女性の地位向上等に対する施策を積極的に展開し、男女平等に向けた取組を進めてきた。しかし、性別による役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、男女平等の達成にはなお一層の努力が求められている。

また、少子高齢化や家族、地域社会の変化、情報技術等の急速な進展などの社会経済状況の急激な変化への対応も求められている。

国においては、男女共同参画社会基本法が制定され、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の形成が21世紀の最重要課題と位置付けられている。

横浜市においても、社会経済状況の急激な変化の中で、市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け、これまでの取組を踏まえつつ、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進について、横浜市、市民及び事業者が協力、連携して取り組むことが必要である。

ここに横浜市の男女共同参画の推進に関し、基本理念並びに横浜市、市民及び事業者の責務を明らかにし、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会を実現し、もって活力ある福祉社会横浜の実現に寄与するため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念並びに横浜市(以下「市」という。)、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分

野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うことをいう。

(2) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

(3) 事業者 市内に事務所又は事業所を有する法人その他の団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、性別により差別を受けることがないこと、男女ともに個性が尊重され、能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、市における施策及び事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、家庭生活における家庭の構成員の協力並びに地域及び社会の支援の下に、子の養育、介護その他の家庭生活における活動と就業、就学その他の社会生活における活動とが円滑に行われるよう配慮されることを旨として、行われなければならない。

5 男女共同参画の推進は、男女の対等な関係の下に、互いの性に関する理解及び決定が尊重されるとともに、産む性としての女性の生涯にわたる健康の維持が図られることを旨として、行われなければならない。

6 男女共同参画の推進は、国際的な理解及び協力の下に、行われなければならない。

7 男女共同参画の推進は、夫等からの女性に対する暴力等が根絶されることを旨として、行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を施策の主要な方針として位置付け、前条に掲げる基本理念の通り、横浜市における男女共同参画を推進する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たり、市民、事業者、国及び他の地方公共団体と連携し、及び協力するものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(基本的施策)

第7条 市は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を行うものとする。

- (1) 男女共同参画の推進に関する広報活動等を充実し、市民及び事業者の理解を深めるとともに、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を推進するための措置を講ずるよう努めること。
- (2) あらゆる分野における活動の意思決定過程において、男女間に参画する機会の格差が生じないよう、市民及び事業者と協力し、啓発等に努めること。
- (3) 附属機関における委員を委嘱し、又は任命する場合にあっては、積極的に男女の均衡を図るよう努めること。
- (4) 家庭責任を持つ男女がともに家庭生活及び家庭生活以外の活動を両立することができるように、必要な支援を行うよう努めること。
- (5) 男女が互いの性を理解し、尊重するとともに、対等な関係の下で、妊娠及び出産について決定することができるように、教育及び啓発に努めること。
- (6) 市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する国際理解及び国際協力に係る活動に対し、必要な支援を行うよう努めること。

(7) 夫等からの女性に対する暴力及びセクシュアル・ハラスメントを防止し、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うとともに、暴力による被害を受けた者を一時的に保護する施設に対する支援等に努めること。

(8) 男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、男女共同参画に関する調査研究並びに情報の収集及び分析並びに市民及び事業者に対する情報の提供を行うこと。

(行動計画)

第8条 市長は、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

- 2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、第12条第1項に規定する横浜市男女共同参画審議会に諮問しなければならない。
- 3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。
- 4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

第9条 市長は、毎年、男女共同参画の状況、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

2 事業者は、前項の規定による報告書の作成に当たり市長が行う調査に対して協力するものとする。

(相談の申出)

第10条 性別による差別等男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害されたと認める市民(この項において、事業者の市内に存する事務所又は事業所の構成員を含み、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者を除く。)は、その旨を市長に申し出ることができる。

- 2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、これに適切かつ迅速に対応するものとする。
- 3 市長は、前項の規定により申出に対応する場合において、必要があると認めるときは、調査を行うことができる。この場合において、関係者は、当該調査に協力するよう努めなければならない。
- 4 市長は、前項の規定による調査により、必要があると認めるときは、関係者に対し要請又は指導を行うことができるものとする。
- 5 前各項に定めるもののほか、申出に関する手続等必要な事項は、規則で定める。

(男女共同参画推進拠点施設)

第11条 市は、横浜市男女共同参画センター(横浜

市男女共同参画センター条例(昭和 63 年 3 月横浜市条例第 10 号)に基づき設置された施設をいう。)を、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点施設とするものとする。

(男女共同参画審議会)

第 12 条 市長の諮問に応じ、行動計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、市長の附属機関として、横浜市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、市長が任命する委員 20 人以内をもって組織する。

- 3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の 4 割未満であってはならない。
- 4 委員の任期は、2 年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることができる。
- 6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第 13 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

(附則 略)

②横浜市男女共同参画推進条例施行規則

制 定 平成 13 年 6 月 29 日規則第 74 号
最近改正 平成 22 年 3 月 31 日規則第 29 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、横浜市男女共同参画推進条例(平成 13 年 3 月横浜市条例第 18 号。以下「条例」という。)の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(相談の申出)

第 2 条 条例第 10 条第 1 項の規定による申出をしようとする者は、相談申出書(別記様式)を市長に提出しなければならない。

(調査の通知)

第 3 条 市長は、条例第 10 条第 3 項の規定による調査を行おうとする場合は、当該調査に係る関係者に対し、その旨を書面により通知するものとする。ただし、特別の事由があるときは、この限りでない。

(委員)

第 4 条 条例第 12 条第 1 項の横浜市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が任命する。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 市民
- (3) 条例第 2 条第 3 号に規定する事業者
- (4) その他市長が必要と認める者

(会長)

第 5 条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長が指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

2 審議会の会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。

3 審議会の会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(部会)

第 7 条 審議会に、部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

3 部会に部会長を置き、部会の委員の互選によりこれを定める。

(関係者の出席等)

第 8 条 会長は、審議会において必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第 9 条 審議会の庶務は、市民局において処理する。

(審議会の運営)

第10条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

(委任)

第11条 この規則の施行に関し必要な事項は、市民局長が定める。

(附則 略)

③横浜市男女共同参画センター条例

制 定 昭和63年 3月31日 (条例第10号)
最近改正 平成23年12月22日 (条例第48号)

(設置)

第1条 男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するため、横浜市に男女共同参画センター（以下「センター」という。）を設置する。

(名称及び位置)

第1条の2 センターの名称及び位置は、次のとおりとする。

名 称	位 置
男女共同参画センター横浜	横浜市戸塚区
男女共同参画センター横浜南	横浜市南区
男女共同参画センター横浜北	横浜市青葉区

(事業)

第2条 センターは、次の事業を行う。

- (1) 男女共同参画の推進についての資料及び情報の収集及び提供に関すること。
- (2) 市民の文化的及び健康的な日常生活の確立並びに女性の自己開発のための講習会等の開催に関すること。
- (3) 男女共同参画に関する相談に関すること。
- (4) 男女共同参画に関する調査研究及び広報に関すること。
- (5) 前各号の事業のための施設及び設備の提供に関すること。
- (6) その他センターの設置の目的を達成するために必要な事業

(施設)

第3条 前条に掲げる事業を行うため、センターに次の施設を置く。

- (1) 男女共同参画センター横浜
 - ア 情報ライブラリ、相談室、子どもの部屋、交流ラウンジ及び健康サロン
 - イ ホール、セミナールーム、会議室、和室、音楽室、多目的スタジオ、生活工房及びフィットネスルーム
- (2) 男女共同参画センター横浜南

- ア 相談室、子どもの部屋及び交流ラウンジ
- イ 研修室、会議室、和室、音楽室、生活工房及びトレーニング室

(3) 男女共同参画センター横浜北

- ア 相談室、子どもの部屋及び交流ラウンジ
- イ レクチャールーム、セミナールーム、会議室、音楽室、生活工房及び健康スタジオ
- ウ 駐車場

(開館時間等)

第4条 センターの開館時間及び休館日は、規則で定める。

(指定管理者の指定等)

第5条 次に掲げるセンターの管理に関する業務は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の2第3項の規定により、指定管理者（同項に規定する指定管理者をいう。以下同じ。）に行わせるものとする。

- (1) センターの施設及び附帯設備の利用の許可等に関すること。
- (2) 第2条に規定する事業の実施に関すること。
- (3) センターの施設及び設備の維持管理に関すること。
- (4) その他市長が定める業務

2 指定管理者は、横浜市の男女共同参画に関する施策の方針を理解し、男女共同参画を推進するための事業を自ら企画し、及び実施し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組に対する支援を行うものでなければならない。

3 指定管理者の指定を受けようとするものは、事業計画書その他規則で定める書類を市長に提出しなければならない。

4 市長は、前項の規定により提出された書類を審査し、かつ、実績等を考慮して、センターの設置の目的を最も効果的に達成することができると思われるものを指定管理者として指定する。

5 市長は、指定管理者の候補者を選定しようとするときは、特別の事情があると認める場合を除き、

第14条第1項に規定する横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会（以下「選定評価委員会」という。）の意見を聴かなければならない。

（指定管理者の指定等の公告）

第6条 市長は、指定管理者の指定をしたとき、及びその指定を取り消したときは、遅滞なく、その旨を公告しなければならない。

（管理の業務の評価）

第7条 指定管理者は、市長が特別の事情があると認める場合を除き、第5条第1項各号に掲げるセンターの管理に関する業務について、選定評価委員会の評価を受けなければならない。

（利用の許可）

第8条 第3条第1号イ、第2号イ及び第3号イに掲げる施設及び附属設備を利用しようとする者は、指定管理者の許可を受けなければならない。

2 指定管理者は、前項の許可にセンターの管理上必要な条件を付けることができる。

3 指定管理者は、センターの施設の利用が次のいずれかに該当する場合は、利用を許可しないものとする。

(1) センターにおける秩序を乱し、又は公益を害するおそれがあるとき。

(2) センターの設置の目的に反するとき。

(3) センターの管理上支障があるとき。

(4) その他指定管理者が必要と認めたとき。

4 第1項の許可の手続について必要な事項は、規則で定める。

（利用料金）

第9条 前条第1項の規定により許可を受けた者又は男女共同参画センター横浜北において駐車場を利用する者は、指定管理者に対し、その利用に係る料金（以下「利用料金」（駐車場に係る利用料金を除く。）という。）を支払わなければならない。

2 利用料金は、別表に定める額の範囲内において、指定管理者が市長の承認を得て定めるものとする。

3 利用料金（駐車場に係る利用料金を除く。）は、前納とする。ただし、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、指定管理者は、後納とすることができる。

4 駐車場に係る利用料金は、駐車場から自動車を出場するときに納付しなければならない。

（利用料金の減免）

第10条 指定管理者は、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、利用料金の全部又は一部を免除することができる。

（利用料金の不返還）

第11条 既納の利用料金は、返還しない。ただし、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、指定管理者は、その全部又は一部を返還することができる。

（許可の取消し等）

第12条 指定管理者は、第8条第1項の規定により許可を受けた者が次のいずれかに該当する場合は、同項の規定による許可を取り消し、又は施設の利用を制限し、若しくは停止させることができる。

(1) 第8条第3項各号のいずれかに該当するに至ったとき。

(2) この条例若しくはこの条例に基づく規則の規定又はこれらに基づく指定管理者の処分に違反したとき。

(3) この条例に基づく許可の条件に違反したとき。

（入館の制限）

第13条 指定管理者は、センターの入館者が次のいずれかに該当する場合は、入館を拒み、又は退館を命ずることができる。

(1) 他の入館者に迷惑をかけ、又は迷惑をかけるおそれがあるとき。

(2) その他センターの管理上支障があるとき。

（横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会）

第14条 指定管理者の候補者の選定、指定管理者によるセンターの管理の業務に係る評価等について調査審議するため、横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会を置く。

2 選定評価委員会は、市長が任命する委員10人以内をもって組織する。

3 前項に定めるもののほか、選定評価委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

（委任）

第15条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

（附則 略）（別表 略）

④横浜市男女共同参画センター条例施行規則

制 定 昭和63年6月横浜市規則第70号
最近改正 平成24年3月横浜市規則第16号

(趣旨)

第1条 この規則は、横浜市男女共同参画センター条例（昭和63年3月横浜市条例第10号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(開館時間)

第2条 男女共同参画センター（以下「センター」という。）の開館時間は、午前9時から午後9時までとする。ただし、男女共同参画センター横浜及び男女共同参画センター横浜北の日曜日及び国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第3条に規定する休日における開館時間は、午前9時から午後5時までとする。

2 市長は、前項の規定にかかわらず、特に必要があると認める場合は、開館時間を変更することができる。

(休館日)

第3条 センターの休館日は、1月1日から1月3日まで及び12月29日から12月31日までとする。

2 市長は、前項の規定にかかわらず、特に必要があると認める場合は、休館日に開館し又は休館日以外の日に開館しないことができる。

(指定申請書の提出等)

第4条 指定管理者の指定を受けようとするものは、指定申請書（第1号様式）を市長に提出しなければならない。

2 前項の申請書には、条例第5条第3項に規定する事業計画書及び次に掲げる書類を添付しなければならない。

- (1) 定款、寄附行為、規約その他これらに類する書類
- (2) 法人にあつては、当該法人の登記簿謄本
- (3) 前項の申請書を提出する日の属する事業年度の収支予算書及び事業計画書並びに前事業年度及び前々事業年度の収支計算書及び事業報告書
- (4) 当該センターの管理に関する業務の収支予算書
- (5) その他市長が必要と認める書類

(利用の許可の申請)

第5条 条例第7条第1項の規定によりセンターの施設及び附帯設備の利用の許可を受けようとする者（センターの施設を個人で利用する者を除く。）

は、利用許可申請書（第2号様式）を指定管理者に提出しなければならない。

2 前項の利用許可申請書の受付は、ホール若しくはレクチャールーム（これらに附属する施設を含む。）又は大研修室（以下「ホール等」という。）にあつては利用しようとする日の属する月の6箇月前から、その他の施設にあつては利用しようとする日の属する月の3箇月前から行うものとする。ただし、指定管理者が特にやむを得ないと認めるときは、この限りでない。

3 ホール等とその他の施設を同時に利用する場合の利用許可申請は、ホール等の利用許可申請時に一括して行うことができる。

(個人利用の許可)

第6条 センターの施設を個人で利用する場合の条例第7条第1項の規定による利用の許可は、個人利用券を交付することにより行うものとする。

(利用料金の後納)

第7条 条例第8条第3項ただし書に規定する規則で定める場合は、国又は地方公共団体が利用する場合とする。

(利用料金の減免)

第8条 条例第9条に規定する規則で定める場合は次の各号に掲げるとおりとし、免除する利用料金の額は当該各号に定めるとおりとする。この場合において、その額に10円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てる。

- (1) 本市が主催する条例第2条第1号から第4号までに掲げる事業に利用する場合 利用料金の全額
- (2) 本市が共催し、又は国若しくは他の地方公共団体が主催する条例第2条第1号から第4号までに掲げる事業に利用する場合 利用料金の5割相当額

(利用料金の返還)

第9条 条例第10条ただし書に規定する規則で定める場合は次の各号に掲げるとおりとし、返還する利用料金の額は当該各号に定めるとおりとする。この場合において、その額に10円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てる。

(1) 利用者の責めに帰することができない事由によりセンター又は附帯設備の利用ができなくなった

場合 既納の利用料金の全額

- (2) ホール等の利用者が利用日の60日前までに利用の許可の取消しを申し出た場合 既納の利用料金の5割相当額

(委任)

第10条 この規則の施行に関し必要な事項は、市民局長が定める。

(附則 略)

⑤横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱

制 定 平成24年 3月28日市男女第776号（市民局長決裁）

最近改正 平成28年 3月31日政男女第462号（政策局長決裁）

（目的）

第1条 この要綱は、男女が政策・方針決定過程に積極的に参画し、多様な意思が社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受できるよう、横浜市の附属機関委員に関する目標、選任事務等について定め、横浜市附属機関委員への女性の参画を推進することを目的とする。

（対象）

第2条 この要綱において「附属機関」とは、横浜市附属機関の設置及び運営に関する要綱（平成24年 3月14日 総し第311号、以下「要綱」という。）第2条に規定する附属機関をいう。

（目標）

第3条 附属機関への女性の参画推進における、本市の目標は次に掲げるとおりとする。

(1) 市全体の目標

ア 女性委員のいない附属機関の数を0とすること。

イ 附属機関委員に占める女性の割合を50%とすること。

(2) 各附属機関の目標

ア 附属機関委員の男女いずれの割合も40%を下回らないこと。

イ 任期満了に伴う委員の一斉改選時において、アの目標を達成できないときは、改選前よりも女性委員を1人以上増やすこと。

（選任事務）

第4条 各区局長は、その所管に属する附属機関委員の選任事務に当たっては、前条第2号に掲げる目標が達成できるよう積極的な取組に努めるものとする。

2 政策局男女共同参画推進課（以下、「男女共同参画推進課」という。）、政策局共創推進課（以下、「共創推進課」という。）、総務局行政・情報マネジメント課（以下、「行政・情報マネジメント課」という。）及び附属機関の委員の選任事務を行う課（以下「所管課」という。）は、次の各号に掲げる取組を行うものとする。

(1) 所管課は、附属機関の設置及び委員の任期満了等により委員の選任を行う際に、「附属機関・懇談会に関する手引き」（以下「手引き」という。）に定める「附属機関の委員改選に関する事前協議書」（様式4）により、指定管理者選定評価委員会等の場合は共創推進課に、その他の附属機関の場合は行政・情報マネジメント課に、委員の男女比率について事前協議をするものとする。ただし、附属機関の設置時に使用する様式は、手引きに定める「附属機関の設置に関する事前協議書」（様式1）によるものとする。

(2) 前号の事前協議を行う時期は、委員の選任を行う3か月前までに行うものとする。ただし、団体役員交代に伴う委員の任免等3か月前までに協議を行えない場合においても、できるだけ早期に協議を行うものとする。

(3) 所管課は、委員選任時に前条第2号に掲げる目標を達成できない場合は、「附属機関の委員改選に関する事前協議書」（様式4）に、女性の参画推進に向けた具体的な取組を記載し、着実に推進するものとする。

- (4) 男女共同参画推進課、共創推進課及び行政・情報マネジメント課は、必要に応じて、団体推薦の対象としている関係団体に対し、女性委員の積極的参画について要請するものとする。
- (5) 男女共同参画推進課は、附属機関委員にふさわしい女性の人材の把握を積極的に進め、所管課の求めに応じて人材情報の提供等の協力を行うものとする。
- (6) 前5号に掲げるもののほか、男女共同参画推進課、共創推進課及び行政・情報マネジメント課は、附属機関委員への女性の参画推進に必要な情報の提供及び助言を行うものとし、所管課はこれらの情報の提供及び助言並びに別表に掲げる具体的な取組例を参考に、女性の参画推進に努めるものとする。

(報告)

第5条 政策局長は、附属機関委員への女性の参画状況について男女共同参画推進会議に報告する。

2 男女共同参画推進会議は、前項の報告を踏まえ、第3条の目標の達成のために必要な対策について検討するものとする。

(附属機関の男性委員の割合が40%を下回る場合の読替え)

第6条 附属機関の男性委員の割合が40%を下回る場合には、第3条第2号イ中「女性委員」とあるのは「男性委員」と読み替えるものとする。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、要綱の実施に必要な事項は、政策局長が定める。

(附則 略) (別表 略)

2020（令和2）年版横浜市男女共同参画年次報告書

横浜市政策局男女共同参画推進課

令和2年12月発行

〒231-0005

横浜市中区本町6丁目50番地の10

TEL 045-671-2017 FAX 045-663-3431

Mail ss-danjo@city.yokohama.jp