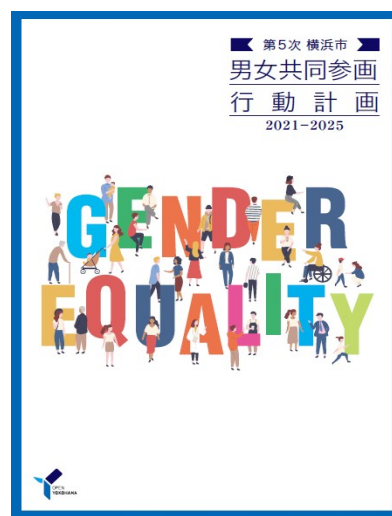


横浜市男女共同参画年次報告書

～2022(令和4)年度の男女共同参画関連施策の実施状況～

性別にかかわらず、多様な選択を実現できる社会を目指して



2024(令和6)年3月

明日をひらく都市
OPEN X PIONEER

目次

1	第5次横浜市男女共同参画行動計画の概要	2
2	行動計画の進捗状況	4
3	審議会での主な意見	20
4	指標の目標値見直し(令和6年度以降)	21
5	参考資料(横浜市男女共同参画審議会)	23

1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の概要

■趣旨・位置づけ

横浜市男女共同参画行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例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(女性活躍推進法)に規定する計画にあたります。

計画期間は、2021(令和3)年度から2025(令和7)年度までの5年間です。

■基本姿勢

- ① SDGsの視点を踏まえた計画の推進
- ② 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた取組
- ③ 市役所が率先する姿勢

■施策体系

基本姿勢を重視しながら、横浜市の現状と課題を踏まえた、「3つの政策」と「10の施策」「行政運営」により、計画を推進します。



政策1 女性活躍のさらなる推進	施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進
	施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり
	施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革
政策2 安全・安心な暮らしの実現	施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶
	施策5 困難を抱えた女性への自立支援
	施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援
	施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進
政策3 誰もが活躍できる 豊かな地域・社会づくり	施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進
	施策9 地域・教育における男女共同参画の推進
	施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成
行政運営	計画の推進に係る体制整備

横浜市の現状と課題	
<p>実質的な男女格差、コロナによる雇用情勢の悪化</p> <ul style="list-style-type: none"> 働く女性は増えたが、働く実態として実質的な男女格差は大きく、様々な課題がある 新型コロナによる雇用情勢の悪化は、特に非正規職の多い女性へ大きく影響 	<p>誰もが働きやすい職場づくりへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 中小企業では人力的に余裕がないことなどから、取組は道半ばの状態 新型コロナ対応により多様で柔軟な働き方の推進は、企業規模問わず喫緊の課題に
<p>性別にまつわる困難やリスクの顕在化</p> <ul style="list-style-type: none"> DVや性暴力などの被害、経済的困窮など、特に女性において問題が深刻 新型コロナの影響により、性別にまつわる困難やリスクがさらに拡大 	<p>根深く残る性別役割分担意識</p> <ul style="list-style-type: none"> 「夫は仕事、妻は家庭」は薄れつつあるが、いまだ女性に家事育児等の分担が大きく偏る 外出自粛や在宅勤務への対応により、女性の負担増の一方、男性の役割に変化の兆し

■行動計画の指標

行動計画に基づく取組内容や目標達成の状況を確認し、着実に推進するため、本計画では「成果指標」と「活動指標」の2つの指標を設定しています。

成果指標	男女共同参画社会の実現に向けて、社会の達成状況を測るための数値目標です。 分野横断的に様々な政策や取組が複合的に関わり成果を生み出すことから、代表的なものを行動計画全体に対して設定しています。
活動指標	行動計画に基づく取組の想定事業量や、取組の進捗状況を測る統計データです。 具体的な取組・事業の進捗状況を測るものであるため、施策ごとに設定しています。 (施策10は、施策1～9を広報・啓発の面から集約した施策であるため、活動指標は設定しません。)

2 行動計画の進捗状況

■指標の進捗度

指標の進捗度は、「目標値に向けて直線的に推移した場合に令和4年度に到達すべき数値（（目標値－計画策定時の数値）÷5年×経過年数）」に対する令和4年度実績の進捗率（X）を基に、次の表の基準に沿って評価しています。

指標の進捗度		進捗率
◎	目標値を上回った	$X \geq 120\%$
○	おおむね目標値どおり	$120\% > X \geq 90\%$
△	目標値を下回った	$90\% > X$

【成果指標の進捗状況】

■管理職に占める女性の割合

1 市内企業 課長級以上

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
17.2% (令和2年度)		18.7%	—※1				30%以上	△

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

女性本人が昇進を希望しない理由の中に、「育児・介護等による制約が多い」「働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない」といった職場の状況が一定数あることから、これらを解消する必要がある。よこはまグッドバランス企業認定事業を通して本計画及び当該目標について市内企業へ周知を行うほか、経営層の多くを占める男性を対象として、女性登用の意義を伝える意識啓発を行い、社内の環境整備の促進等に繋げる。

2 市役所責任職※2 ①課長級以上 ②係長級以上

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
① 17.9% ② 23.7% (令和2年4月1日)		① 18.9% ② 24.9% (令和4年4月1日)	① 19.5% ② 25.5% (令和5年4月1日)				30%以上	①△ ②○

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

女性職員の昇任への不安軽減や仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成、性別等にとらわれないライフイベントを踏まえた早期からのキャリア形成意識の醸成が必要である。また、「男性育休は当たり前」となる社会に向けて貢献していくことも必要である。このため、責任職を含めワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りや、やりがいに繋がる業務経験や座談会等のキャリア形成を主軸とした人材育成等を推進する。

※1:隔年で調査をしているため実績値なし

※2:教職員及び特別職を除く

■ 男性の育児休業・休暇取得率

1 市内企業 育児休業

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標 (R7)	進捗度	根拠・出典
17.6% (令和2年度)		15.7%	—※1				30%	△

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

「家事・育児は女性が行うもの」といった性別役割分担意識が根強く残っていることや、職場に育休を取得しづらい雰囲気などがあるため、これらを解消する必要がある。経営層の多くを占める男性を対象として、男性の育児休業取得の意義を伝える意識啓発を行う。よこはまグッドバランス企業認定事業を通して、本計画及び当該目標について市内企業へ周知を行うほか、長時間労働の是正、多様な働き方や、育休取得に関する理解促進に向けた取組を推進する。

2 市役所※2 ①育児休業 ②1か月以上

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標 (R7)	進捗度	根拠・出典
① 16.5% ② 10.2% (令和元年度)		① 33.7% ② 21.3%	① 51.9% ② 35.9%				1か月以上 30%※3	②○

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

男性職員が育児休業を利用しやすい職場風土の醸成が引き続き必要である。子どもを持つことになった職員と上司との面談を徹底するとともに、責任職をはじめ職員への制度等周知や相互理解促進のための情報発信及び各種マニュアル等の整備・周知を推進する。

※1: 隔年で調査をしているため実績値なし

※2: 企業局職員及び市立学校教職員を除く(ただし、市立高校教職員は含む)

※3: 育児休業取得率(全数)の目標値は、次期横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム策定年度(令和3年度)に設定

3 市役所^{※1} 育児関連休暇^{※2}

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
78.0% (令和元年度)	実績値	86.3%	84.8%			100%	○	総務局人事課 調べ

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

男性職員が育児関連休暇を利用しやすい職場風土の醸成が引き続き必要である。子どもを持つことになった職員と上司との面談を徹底するとともに、責任職をはじめ職員への制度等周知や相互理解促進のための情報発信及び各種マニュアル等の整備・周知を推進する。

■家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
33.0% (男性40.9%) (女性25.3%) (令和2年度)	実績値	— ※3	31.1% (男性37.6%) (女性24.8%)			10ポイント増	△	男女共同参画 に関する市民意 識調査

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

家庭生活においては、実際に女性の方が多くの時間を家事・育児・介護に費やしている実情があり、「家事・育児・介護は女性が行うもの」といった性別役割分担意識及び分担の偏りを解消することが必要。地域におけるジェンダーに関する理解促進事業や広報・啓発を通して、市民がジェンダーについて考える機会を創出し、性別役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けて取り組む。

※1:企業局職員及び市立学校教職員を除く(ただし、市立高校教職員は含む)

※2:「配偶者の出産のための休暇」「男性職員の育児参加休暇」を3日以上

※3:隔年で調査をしているため実績値なし

■市民のDVの理解度^{※1} ①精神的暴力 ②性的暴力

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
①59.8% ②74.1% (令和2年度)	実績値	— ^{※2}	①68.7% ②82.1%			各10ポイント増	①○ ②○	男女共同参画 に関する市民意 識調査

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

精神的DVの中でも、特に「異性との会話を許さない」、「交友関係や行き先等を細かく監視する」については、暴力にあたるとの認識が低く、5割弱にとどまっており、DVにあたる行為について、具体的に例示しながら啓発を行う必要がある。女性に対する暴力をなくす運動期間をはじめ、様々な機会を捉えて広報・啓発を行う。

※1: 男女共同参画に関する市民意識調査における精神的暴力、性的暴力について「暴力にあたると思う」と答えた市民の割合。精神的暴力は6事例、性的暴力は2事例の平均値

※2: 隔年で調査をしているため実績値なし

【活動指標の進捗状況 政策I 女性活躍のさらなる推進】

施策I 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

■女性の就労支援窓口への相談件数※1

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標	進捗度	根拠・出典
2,762件 (令和元年度)	実績値	2,376件	2,529件			2,800件 (令和3年度)	— ※2	男女共同参画センター 「女性としごと 応援デスク」相談件数及び横浜市 就職サポートセンター女性 就労相談件数

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

女性としごと応援デスクにおいては、新規利用者の開拓に向けた、支援メニューの企画開発が必要である。アンケート調査によって得られた、本事業の強み・アピールポイントを新規利用者獲得に向けた広報に活かしていくとともに、同調査で把握できたニーズを支援メニューに反映していく。引き続き、図書館や子育て支援拠点等へのアウトリーチに取り組む。

横浜市就職サポートセンターにおいては、雇用情勢の好転に伴い、女性の就労機会が増加していることに加え、女性に対する幅広い活躍支援により、育児や介護などにより離職することなく働き続ける環境が整いつつあるため、就労相談件数が減少してきているが、引き続き支援が行き届いていない方へのアプローチが必要である。委託事業者と連携し、センター利用者確保に向けた広報活動を行う。

※1:男女共同参画センター「女性としごと 応援デスク」相談及び横浜市就職サポートセンター女性就労相談の合計件数

※2:目標値の見直しを行ったため、進捗度は令和6年度に新目標で評価する。

■女性管理職登用にに向けた取組を実施している企業の割合

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
21.4% (令和2年度)	実績値	26.5%	—※1			30%	○	男女共同参画に関する事業所調査

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

「管理職は男性の役割」といった性別役割分担意識が根強く残っていることや、女性のキャリアアップに関する管理職の意欲や理解が不足していることが課題である。よこはまグッドバランス企業認定事業を通して市内企業へ取組促進に向けた働きかけを行うほか、経営層の多くを占める男性を対象として、女性登用の意義を伝える意識啓発を行う。

■女性起業家の支援件数※2

計画策定時		R3	R3-4累計	R3-5累計	R3-6累計	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
1,345件 (令和元年単年度)	実績値	1,869件	3,677件			6,000件 (令和3-7年度累計)	◎	IDEC横浜、男女共同参画センター「女性起業UPルーム」や「女性起業家たまご塾」、「起業セミナー」での支援件数

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

社会・経済の状況とともに変化するニーズを的確に捉え、IDEC横浜等との情報共有を図りながら、ニーズに沿った支援を行う必要がある。引き続き、中小企業診断士を主とした女性起業家に対する相談対応のほか、今後、コミュニティ形成を目的とした勉強会や交流会の場の提供等を行う。男女共同参画センターにおいては、受講者が起業に向けたビジネスプランを明確化できていないケースも多く、受講者の状況の見極めや、適切な支援情報を届けることが必要である。オンライン対応などの環境整備や広報に努めながら、ニーズに合わせた柔軟な相談サービスの提供を継続して実施する。また、「女性起業家たまご塾」や各種セミナーを効果的なプログラムとするため、カリキュラムの見直しを進めながら、継続して実施する。

※1:隔年で調査をしているため実績値なし

※2:「女性起業家のための経営・創業相談、講座」等を通じて支援した件数

施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

■よこはまグッドバランス企業認定(旧よこはまグッドバランス賞) 認定企業数

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
199社 (令和2年度)		205社	231社				300社	○

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

認定企業数は年々増加しているが、市内中小企業の総数と比較すると少ない状況であり、市内企業への普及・啓発を進めるため、さらに認定企業数を増やしていく必要がある。本認定制度により企業のワーク・ライフ・バランスの取組が推進され、優秀な人材獲得や企業のイメージアップなどの企業のメリットにつながることを周知し、企業における認知を広げる。また、対象企業の裾野を広げるため、制度の見直しを行う。

■横浜健康経営認証制度 新規認証事業所数

計画策定時	実績値	H30-R3累計	H30-R4累計	H30-R5累計	H30-R6累計	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
585事業所 (平成30-令和2年 度累計)		815事業所	1,022事業所				785事業所 (平成30-令和7年 度累計)	◎

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

健康経営に取り組む機運は高まりつつあるものの、さらなる健康経営の推進のため、市内事業所への普及啓発を進めていく必要がある。引き続き、協定締結企業との連携や各種団体の説明会の場などを活用し、市内事業所に健康経営を普及する。

■保育所等待機児童数

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
27人 (令和2年4月1日)	実績値	11人 (令和4年4月1日)	10人 (令和5年4月1日)			0人	◎	こども青少年局 保育対策課調べ

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

保育所等の利用申請者数が引き続き増加している一方で、地域によっては育児休業制度の浸透や、就学前児童数の減少などにより、定員割れが生じている。また、保育者の確保は依然として困難である。変化する保育ニーズに対応するため、地域の状況に基づき、既存の保育・教育施設を最大限活用したうえで、受入枠が不足する地域では新規整備を行うなど、受入枠の確保に取り組む。さらに、保育・教育コンシェルジュが一人ひとりのニーズを丁寧に聞き取り、その方に合ったサービスを案内する。また、保育士宿舎借り上げ支援事業、保育士等が労働環境等で悩んだ際に保育士等の不安を解消し離職防止を図るため、保育業界に詳しい社会保険労務士等の専門家に相談できる窓口を設置する。

■ハラスメント対策を実施している企業の割合※1

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
36.8% (令和2年度)	実績値	48.4%	—※2			50%	○	男女共同参画 に関する事業所 調査

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

改正労働施策総合推進法の施行により、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止のための措置が令和4年度から義務化され、対策を実施している企業の割合は増加すると考えられるが、引き続き企業への周知・啓発が必要である。よこはまグッドバランス企業認定の応募時に、「労働関係法令等確認シート」により、法令について確認する機会を設けるほか、企業向けにハラスメント防止研修等の啓発を行う。

※1：職場のあらゆるハラスメントについて、対策を実施している事業所の割合

※2：隔年で調査をしているため実績値なし

施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革

■市職員の年次休暇取得率（10日以上） ①市役所職員※¹ ②市立学校教職員※²

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
①75.9% ②75.4% (令和元年度)	実績値	①79.8% ②88.8%	①84.2% ②90.0%			100%	①○ ②○	総務局人事課 調べ、教職員庶務事務システム

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

市役所職員については、業務改善や働き方の見直しに向けた具体的な取組の推進が必要である。各種研修等による知識の普及・啓発や区局取組を支援する方策の検討・提供及び区局取組を推進するような、成功事例等の情報提供を行う。

市立学校教職員については、教員の業務の特性上、夏季休業等の長期休業期間以外は年次休暇をとりにくい実態がある。休みやすい職場の雰囲気や環境が整ってきたため、年次休暇を10日以上取得した人の割合も着実に増加してきているが、一部で未達成の教職員がいる状況である。教職員の働き方改革については、時間外在校等時間縮減の視点だけでなく、年次休暇の取得推進も重要な要素である。学校あて通知等による管理職の意識向上等により、目標達成に向け、引き続き取り組んでいく。

※1:企業局職員及び市立学校教職員を除く(ただし、市立高校教職員は含む)

※2:市立高校教職員を除く

■市役所における女性職員の係長昇任試験受験率(事務A区分)

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
21.9% (令和2年度)	実績値	21.6%	20.6%			50%	△	総務局人事課 調べ

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

女性職員の昇任への不安解消や仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成が必要である。責任職を含めワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りや、やりがいに繋がる業務経験や、座談会等のキャリア形成を主軸とした人材育成等を推進する。

■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)

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
59機関 (令和2年4月1日)	実績値	36機関	30機関			30機関	◎	男女共同参画 推進課調べ

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

令和4年度から「横浜版クォータ制」を導入し、行動計画書の提出の義務付け等により、女性が40%未満の機関は減少した。しかし、特に専門的な分野の附属機関においては、学識経験者や関係団体の構成員に女性が少ない場合があり、分野によっては女性委員の選任が困難な状況が見受けられる。目標未達成の附属機関については、個別にヒアリングを行い、改善に向けての方向性を所管課とともに検討し、改善につなげる。

【活動指標の進捗状況 政策2 安全・安心な暮らしの実現】

施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

■DVに関する相談窓口の認知度^{※1}

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標 (R7)	進捗度	根拠・出典
70.6% (令和2年度)	実績値	— ^{※2}	71.5%			80%	○	男女共同参画に関する市民意識調査

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

相談窓口のうち、DV相談支援センターや区役所における女性福祉相談の認知度は2～3割程度にとどまっており、その他の相談機関の周知と合わせて、認知度の向上を図る必要がある。女性に対する暴力をなくす運動期間をはじめ、様々な機会をとらえて広報・啓発を行う。

■DVに関する相談件数

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標	進捗度	根拠・出典
4,604件 (令和元年度)	実績値	4,456件	4,291件			5,300件 (令和6年度)	△	横浜市におけるDV相談件数

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

相談総件数の減少について、近隣自治体の相談件数と比較するなど傾向を分析し、事業の実施方法などを検討する。

※1: 男女共同参画に関する市民意識調査において、相談先として具体的な名称を1つ以上回答した人の割合
 ※2: 隔年で調査をしているため実績値なし

施策5 困難を抱えた女性への自立支援

■市の支援事業によるひとり親の就労数

計画策定時		R2-3累計	R2-4累計	R2-5累計	R2-6累計	目標	進捗度	根拠・出典
337人 (令和元年単年度)	実績値	565人	888人			2,300人 (令和2-6年度 累計)	△	ひとり親サポートよこ はまを利用したひとり 親で就職に結びつい た数

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

新型コロナウイルス感染症の影響による就労環境の変化や、在宅時間の増加に伴う家族関係の変化などにより、経済的な面をはじめとして、ひとり親家庭の悩みや課題の深刻化、複合化がみられる。社会情勢や就労環境の変化に対処しながら伴走型の支援を継続して続けていく。

施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援

■産婦健康診査の受診率

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標	進捗度	根拠・出典
83.4% (令和元年度)		87.7%	86.1%			89.0% (令和6年度)	○	受診件数／補助券交付数により把握

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

本市と契約を締結していない市外医療機関で産婦健診を受診した場合、補助券を使用できないため、補助券によらない方法でも受診状況を把握することが求められる。産婦健診は、産後うつや新生児への虐待予防を図るとともに、産後の回復状況や精神面の状況を把握できる重要な健診でもあることから、産後の母子に対する支援策として引き続き進めて行くとともに、医療機関への周知に取り組む。

■子宮頸がん・乳がん検診の受診率 ①子宮頸がん ②乳がん

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標	進捗度	根拠・出典
①52.2% ②51.6% (令和元年度)		—※1	①43.6% ②50.5%			各50%維持 (令和4年度)	①△ ②○	国民生活基礎調査

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

令和2年度に新型コロナウイルス感染症の影響により、検診の受診控えが見られ、受診者数が大幅に減少した(子宮頸がん検診受診者数例:令和元年度107,616人、令和2年度106,177人、令和3年度111,525人)(乳がん検診受診者数例:令和元年度57,744人、令和2年度43,755人、令和3年度51,543人)。令和3年度に回復傾向が見られたものの、依然として、新型コロナウイルスの影響を受ける以前の受診者数の水準まで回復していないため、受診習慣を再度定着させる必要がある。引き続き、個別勧奨を行うとともに、受診習慣の定着に向けてより効果的な勧奨方法を改めて検討する。

※1:3年ごとに調査をしているため実績値なし

施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

■多様な性のあり方を理解している市民の割合※1

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
70.9% (令和2年度)	実績値	__※2	__※2			80%	—	ヨコハマeアンケート 「LGBTなど性的少数者に関するアンケート」

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

ヨコハマeアンケート、市民意識調査等の調査による実績が確認できていない。令和5年度に市民意識調査を行った上で現状を確認し、課題解決に向けた取組を検討する。

※1:ヨコハマeアンケート「LGBTなど性的少数者に関するアンケート」において、性的少数者に対するイメージについて「多様性や個性のひとつである」と回答した人の割合
 ※2:令和3・4年度は、調査未実施のため実績値なし(令和2年度は「ヨコハマeアンケート」の実績値。令和5年度は、「性の多様性」に関する市民意識調査にて把握。今後は、「人権に関する市民意識調査(5年ごとに実施)」において把握予定。)

【活動指標の進捗状況 政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり】

施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進

■平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
4:1 (令和2年度)		—※1	3:1				3:1	○

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

目標は達成しているが、引き続き、企業における多様な働き方の推進、男性の育休取得率向上や、男性の家事・育児・介護への参画を進める取組が必要である。よこはまグッドバランス企業認定事業を通して多様な働き方を推進するとともに、仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供や、企業等との連携により、男性の家事・育児・介護への参画を促進するためのセミナー等を実施する。

■地域の父親育児支援講座の参加者数

計画策定時	実績値	R2-3累計	R2-4累計	R2-5累計	R2-6累計	目標	進捗度	根拠・出典
728人 (令和元年度)		1,935人	3,313人				7,640人 (令和2-6年度 累計)	△

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

地域の施設に出かけ、主体的に講座を受講しようという、比較的意識の高い父親に対象が限定されてしまう傾向がある。市内企業を対象とした、アウトリーチ型を取り入れ、これまで受講しなかった層にも対象を広げる。

※1:隔年で調査をしているため実績値なし

施策9 地域・教育における男女共同参画の推進

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」とは考えない市民の割合※1

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
53.4% (令和2年度)		—※2	63.8%			10ポイント増	○	男女共同参画に関する市民意識調査

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」とは考えない市民の割合は増加しているが、「家事・育児・介護は女性が行うもの」といった考えは根強く残っており、性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けて取り組む必要がある。引き続き、地域におけるジェンダーに関する理解促進事業や広報・啓発を通して、市民がジェンダーについて考える機会を創出する。また、男性の家事・育児・介護への参画を促進するためのセミナー等を実施する。

■女性の視点を取り入れた地域防災訓練を実施している地域防災拠点数

計画策定時	実績値	R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
163/459拠点 (令和元年度)		38拠点	49拠点			230拠点※3	△	地域防災拠点訓練実績

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、地域防災拠点の訓練は限定的に実施していたが、令和5年5月8日をもって5類感染症へと位置付けが変更になったことに伴い、今後コロナ禍以前の水準で積極的に訓練を実施することができるよう、周知・啓発を行っていく。

※1: 男女共同参画に関する市民意識調査において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対して「反対」「どちらかという反対」と回答した人の割合

※2: 隔年で調査をしているため実績値なし

※3: 全地域防災拠点が女性の視点を取り入れた防災訓練を2年に1回実施することを目標として設定

3 審議会での主な意見

■成果指標「管理職に占める女性の割合」について

- 女性管理職を増やしていくためには、日ごろのコミュニケーションを大事にしながら、lonlやメンターを活用し、一人ひとりにあったキャリア支援を行う必要がある。メンターについては、職場の心理的安全性が不足しているため、上司には本音を言えず、メンターになら言えるという一面もある。上司に対して傾聴に関する研修や教育を行うなど、心理的安全性を向上させるための取組は効果があると考えている。

■成果指標「男性の育児休業・休暇取得率」について

- 市内企業は男性の育児休業取得率目標を達成できていない。取得率を上げようとするあまり、取得を希望していないのに男性が育休を取らされる、という状況も生じている。

■成果指標「家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合」について

- 女性労働は補助的なものという意識があると、女性が育児や家事を担うことになる。
- 女性は男性と同じように働いていても、評価が低く、自己肯定感が低い。こうした環境が、成果指標が増えない一因と考えている。一方で、管理職として生き生きと働き、家庭でも家事・育児を分担している女性もおり、意識を変えていく必要がある。
- 夫が「夫は仕事、妻は家」という性別役割的な考えを持っていると、妻は、自分が仕事をするを「夫に許してもらっている」と考えてしまう。こうした状況にある妻に対して、家事や育児を夫婦で分担するように求めても、妻を追い詰めてしまう可能性があり、注意が必要である。

4 指標の目標値見直し(令和6年度以降)

■見直しの趣旨

本計画の成果指標及び活動指標の目標値には、本市が定める他の計画の指標に連動しているものがあります。本計画期間の令和3年度～7年度中に、他計画に連動している指標が変更となった場合は、本計画においても目標値を見直すこととしています。

この度、横浜市男女共同参画推進条例第8条第4項に基づき、該当の指標について横浜市男女共同参画審議会に諮問し、以下のとおり新たな目標値を決定しました。この目標値による進捗管理は、令和6年度から実施します。

■見直しの内容

1 成果指標

成果指標	計画策定時の数値	令和4年度実績値	新目標値	旧目標値
男性の育児休業・ 休暇取得率	市役所 育児休業 16.5% 1か月以上 10.2% (令和元年度)	育児休業 51.9% 1か月以上 35.9%	100% (1か月以上を奨励)	1か月以上 30%
<p>見直しの理由:①他の計画に準じた目標値の更新 令和4年3月に改定された「横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラムー拡充版ー(Weプラン)」(令和4年度～令和7年度)の数値目標に準じて、「100%(1か月以上を奨励)」を新目標値として設定。 ※ 男性育休を当たり前の組織とし、男性の家事・育児等への参画を進めるため、「100%」を設定。引き続き、1か月以上の取得を奨励することとした。</p>				

2 活動指標

活動指標	計画策定時の数値	令和4年度実績値	新目標値	旧目標値
①女性の就労支援窓口への相談件数	2,762 件 (令和元年度)	2,529 件	11,800 件 (令和 3-7 年度累計)	2,800 件 (令和3年度)
<p>見直しの理由:②他の計画の変更に伴う新たな目標値の設定 「横浜市中期4か年計画 2018~2021」(平成 30 年度~令和 3 年度)から次期計画である「横浜市中期計画 2022~2025」(令和 4 年度~令和 7 年度)において施策指標が変更となったため、有効求人倍率の上昇などを踏まえた新たな目標値を設定。 ※ 単年度当たり:2,800 件(旧目標)⇒2,360 件(新目標)</p>				

活動指標	計画策定時の数値	令和4年度実績値	新目標値	旧目標値
②横浜健康経営認証制度新規認証事業所数	585 事業所 (平成30-令和2年度累計)	1,022 事業所 (平成 30-令和4年度累計)	1,197 事業所 (平成 28-令和7年度累計)	785 事業所 (平成30-令和7年度累計)
<p>見直しの理由:①他の計画に準じた目標値の更新 「横浜市中期4か年計画 2018~2021」の次期計画「横浜市中期計画 2022~2025」に準じて、「1,197 事業所」を新目標値とし、累計期間の開始を事業開始年度(平成 28 年度)とした。 ※ 単年度当たり認証数:40 事業所(旧目標)⇒75 事業所(新目標)</p>				

5 参考資料(横浜市男女共同参画審議会)

■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であり、男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況の確認や、新たな行動計画策定に関する意見交換など、横浜市の男女共同参画の取組について外部委員が審議する場です。

【第12期横浜市男女共同参画審議会委員名簿】 任期:令和5年6月1日~令和7年5月31日 五十音順

	氏名	所属	備考
1	秋山 純一	日本労働組合総連合会 神奈川県連合会 横浜地域連合 議長	
2	阿部 裕子	NPO法人 かながわ女のスペースみずら 理事	
3	池田 浩久	パパラライフサポート 代表	
4	小ヶ谷 千穂	フェリス女学院大学 文学部 教授	会長
5	香川 直幹	株式会社神奈川新聞社 報道部長	
6	北川 貴己	横浜商工会議所 女性会 理事	
7	小泉 大輔	公立大学法人横浜市立大学 国際商学部 准教授	
8	鈴木 一博	公益財団法人 横浜市国際交流協会 常務理事兼事務局長	
9	高城 芳之	NPO法人 アクションポート横浜 代表理事	
10	田雑 由紀乃	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 理事長	職務代理者
11	塚原 泉	NPO法人 親がめ 理事	
12	野口 杏子	神奈川県弁護士会 人権擁護委員会 委員	
13	宮城 悦子	公立大学法人横浜市立大学 医学部産婦人科 主任教授	

■令和5年度横浜市男女共同参画審議会開催状況

開催日	議題
令和5年8月4日	<p><u>議 事</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 1 会長の選任について 2 第5次横浜市男女共同参画行動計画について <p><u>報告事項</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 1 よこはまグッドバランス企業認定委員会について 2 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について
令和5年11月17日	<p><u>議 事</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 1 横浜市男女共同参画貢献表彰について 2 第5次横浜市男女共同参画行動計画の成果指標及び活動指標の目標値見直しについて <p><u>報告事項</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 1 令和5年度よこはまグッドバランス企業認定事業について

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6年3月発行

横浜市中区本町6丁目50-10

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

Email: ss-danjo@city.yokohama.jp