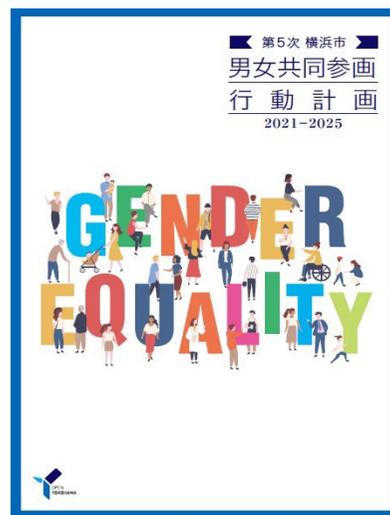


横浜市男女共同参画年次報告書

～2023(令和5)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



2025(令和7)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	3
3	審議会での主な意見	21
4	指標の目標値見直し(令和7年度以降)	22
5	参考資料(横浜市男女共同参画審議会)	24

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)に規定する計画である。

計画期間:2021(令和3)年度から2025(令和7)年度までの5年間



■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、計画を推進する。

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"> 中小企業では人員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る。

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。 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。
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。 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。 (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、活動指標は設定していない。)

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5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5年度実績の進捗率(X)を基に、次の表の基準に沿って評価する。

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	18.8%		30%以上	△	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】

女性本人が昇進を希望しない理由の中に、「責任が重い」とためらう気持ちがあることや、職場で「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」といった状況が一定数見られることから、これらを解消する必要がある。

女性本人向けには、男女共同参画センターで実施する「キャリアデザインプログラム」で女性プレリーダー層のマインドセットに取り組む。また、企業向けには、よこはまグッドバランス企業認定事業を通じて市内企業に本計画及び当該目標を周知し、取組を促進する。

2 市役所責任職※2 ①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
17.9% (令和2年4月1日)		18.9% (令和4年4月1日)	19.5% (令和5年4月1日)	20.4% (令和6年4月1日)		30%以上	△	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】

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。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、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

2 市役所責任職^{※1} ②係長級以上

計画策定時		R3	R4	R5	R6	目標(R7)	進捗度	根拠・出典
23.7% (令和2年4月1日)	実績値	24.9% (令和4年4月1日)	25.5% (令和5年4月1日)	25.8% (令和6年4月1日)		30%以上	○	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。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、女性職員の背中を押し昇任試験受験へと結びつける女性少人数研修の実施、やりがいにつながる業務経験、座談会等のキャリア形成を主軸とした人材育成を推進する。また、新任係長の不安軽減のため、新任係長サポート制度により、サポート体制の構築や、面談を実施する。

※1: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	40.6%		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】

令和4年4月から段階的に施行された改正育児・介護休業法により、育休を取得しやすい環境整備が進み、取得率が大幅に増加したと推察されるが、取得期間別に見ると、「1週間未満」が36.2%と最も多く、短期間の取得にとどまっている。夫婦で協力して家事・育児ができるようになるには、長期間の取得を促進することも必要であり、引き続き、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、男女共同参画センターで実施する企業向けセミナー等を通して、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%※4 ② 21.3%	① 51.9%※4 ② 35.9%	① 68.1%※5 ② 50.4%		100%※3 (1か月以上を奨励)	①〇	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。子育て当事者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:令和6年4月1日より、目標値を「男性職員の育児休業取得率(1か月以上を奨励)(1週間未満の取得は算出対象外)100%」に変更(出典:『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-拡充版-』(通称:「We(ウィー)プラン」))

※4:1週間未満の取得実績を含む(※3の目標値変更前の実績のため) ※5:1週間未満の取得実績を含まない(※3の目標値変更後の実績のため)

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%	89.7%		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。子育て当事者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%)	— ^{※3}		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、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である。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 ①59.8% ②74.1% (令和2年度)		R3	R4	R5	R6	目標(R7) 各10ポイント増	進捗度 ①○ ②○	根拠・出典 男女共同参画 に関する市民意 識調査
	実績値	— ^{※2}	①68.7% ②82.1%	— ^{※2}				

【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	2,430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、ミニセミナーの集客に課題があるため、再就職や転職を目指す女性のニーズを的確に捉えて企画する必要がある。キャリア・カウンセリングにおいては、オンライン対応やアウトリーチに引き続き取り組む。

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: 令和5年度に目標値の見直しを行い、有効求人倍率の上昇などを踏まえ「11,800件(令和3-7年度累計)」を新たな目標値として設定した。
見直し後の目標値は、令和6年度実績の進捗度評価から適用する。

■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	24.1%		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】

男女共同参画に関する事業所調査の結果を見ると、女性管理職登用にに向けた取組が「必要だと思いが実施していない」事業所が55.8%存在する。引き続き、よこはまグッドバランス企業認定事業を通して企業に対して働きかけていくとともに、セミナー等の情報提供を行い、取組を後押ししていく。

■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	5,483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】

IDEC横浜と連携し、中小企業診断士を中心とした専門家による窓口相談等の基礎的支援を引き続き実施する。また、勉強会や交流会の場を提供するなど、女性起業家同士のコミュニティ形成を促進する。

男女共同参画センターにおいては、「女性起業家たまご塾」修了者調査を実施したところ、期を超えた縦のつながりへのニーズが高かったことから、修了生の交流と開業の後押しを目的とした、フォローアップセミナーを開催する。

※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	233社		300社	△	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】

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、応募企業に対して審査結果のフィードバックを行うことで、認定に至らなかった企業の取組みを後押ししていく。

■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	1,196事業所		785事業所 (平成30-令和7年 度累計)	◎	健康福祉局健康推 進課・経済局中小 企業振興課調べ

【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させる。

■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)	5人 (令和6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、定員割れが生じてきている。このように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・教育資源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、一人でも多くの方が適切な保育サービスを利用できるよう、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、その方にあったサービスを案内する。また、依然として困難な保育者の確保に向け、採用・定着に係る取組の継続・充実を図る一環として、保育士宿舍借り上げ支援事業や、養成校の学生への修学資金の貸付、保育士相談窓口の設置、潜在保育士等への就労奨励金の交付等を行う。

■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	59.0%		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たことに伴い、対策を実施している企業の割合は増加した。一方で、義務化されているにもかかわらず、取組を実施していない企業が存在するため、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、男女共同参画センターで実施しているハラスメント防止研修を通して啓発を行う。

※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%	①87.2% ②89.3%		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・啓発や区局の取組を支援する方策の検討・提供及び区局の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。年次休暇を10日以上取得した人の割合について、令和5年度は増減がほぼないが、振替取得率の増加による面もあり、全体的には休みやすい職場の雰囲気や環境が整ってきている。一方で、年次休暇取得について未達成の教職員が引き続き一定数いる状況である。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%	21.5%		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が必要である。責任職を含めた全職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りを意識し、女性の背中を押し昇任試験受験へと結びつける女性少人数研修等の実施、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	28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%	—※2		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	4,527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	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
337人 (令和元年単年度)		565人	888人	1,233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】

ひとり親家庭が抱える課題に寄り添い、伴走した就労支援を行う必要がある。ひとり親サポートよこはまの就労相談や、正規雇用につながる資格取得を支援するなど、一人ひとりに合わせたきめ細やかな就労支援に努めるほか、ハローワークやジョブスポットなど、関係機関と連携し、円滑に就労につなげるよう取り組んでいく。

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		R3	R4	R5	R6	目標	進捗度	根拠・出典
83.4% (令和元年度)	実績値	87.7%	86.1%	87.2%		89.0% (令和6年度)	○	受診件数／補助券請求件数により把握

【目標達成に向けた課題と今後の方向性】

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		R3	R4	R5	R6	目標	進捗度	根拠・出典
①52.2% ②51.6% (令和元年度)	実績値	__※1	①43.6% ②50.5%	__※1		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】

子宮頸がんについては、目標達成に向けて、引き続き無料クーポン券や個別勧奨通知の送付に加え、令和7年1月から導入したHPV検査の広報及び、ターゲットに合わせたがん検診啓発動画の作成、SNS等による受診勧奨や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。

乳がんについては、目標達成に向けて、引き続き無料クーポン券や個別勧奨通知の送付に加え、ブレスト・アウェアネスの啓発や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。

※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	65.6%		80%	△	「性の多様性」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】

性的少数者の人々に対して、「自身の身近にいないためイメージができない」と考える人や、また性の多様性を表す言葉である「SOGI(ソジ)」の認知度が低いところからも、「誰もが多様な性の当事者である」という認識が浸透していないことが課題となっている。

誰もが性別にかかわらず安心して生活することができる都市・横浜の実現に向けては、市民の皆様により身近なテーマとして「性の多様性」について考えていただくことが重要である。性の多様性を表す言葉である「SOGI」の理解促進をはじめとした、一層の啓発に取り組む。

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

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		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)	実績値	1,935人	3,313人	4,278人		7,640人 (令和2-6年度累計)	△	こども青少年局地域子育て支援課調べ

【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%	—※2		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	78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】

女性の視点を取り入れた地域防災訓練の実施件数は増加傾向にある一方、実績としては未だ目標値を下回っているため、引き続き、女性の視点を取り入れた訓練が積極的に実施されるよう、各拠点に対し継続的に働きかけを行っていく。

※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

■平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合について

- 「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」について、男性と女性の家事・育児分担が女性に偏ってしまっているため、それをフィフティー・フィフティーに近づけていく過程での目標設定だと思いが、現状はまだギャップがあるようである。このことが他の項目にも紐づいていると考えられ、例えば「市役所における女性職員の係長昇任試験受験率」の進捗度が△であるのは、管理職になりたいけれども家事・育児分担が3:1の目標値では達成することが非常に難しいからではないか。

■男性の育児休業取得率について

- 男性の育児休業の取得率は上がってきてはいるが、その後が続いていかないために、先に述べた「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」の数値が伸びないのではないかと。そのように考えると、次の段階の目標の設定を、さらに男性と女性の家事・育児を両立しやすい方向に向けていく必要があるのではないかと。
- 男性が育児休業を取りやすくなっており、制度がしっかり整備されたことがその大きな要因であると思う。育児に参加したいという男性がいたとしてもなかなか休業しにくい現状があるため、資料では制度が整備されて取りやすくなったと整理されているが、会社の就労規則の中に育児に関する有休を取りやすくするような文言が入ってくるとさらに変化するのではないかと。
- 昨今企業経営の場で問題になっているのが、育休取得後の代替要員がないということである。国では「育休中等業務代替支援コース」で中小企業に補助金を出し、育休を取った人の代わりに仕事を残った人がすることに対して補助金を出しているが、それがどれだけの中小企業の方に周知できているのかはわからない。そうした意味で、情報発信にさらに力を入れれば、企業でも育休取得しやすい雰囲気がつくれるのではないかと。

4 指標の目標値見直し(令和7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る。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る。

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た。この目標値による進捗管理は、令和7年度から実施する。

■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5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 68.1% 1か月以上 50.4%	100% (1か月以上を奨励) (1週間未満の取得は 算出上対象外)	100% (1か月以上を奨励)
見直しの理由： 国の「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)において、目標値が「30%」から「85%(1週間以上取得)」に改定された。総務省通知において、政府目標を踏まえた新たな目標設定が求められたことから、「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-拡充版-(Weプラン)」においても、令和6年4月に計画を改定し、目標値を1週間未満の取得は算出上対象外と変更した。				

2 活動指標

活動指標	計画策定時の数値	令和5年度実績値	新目標値	旧目標値
子宮頸がん・乳がん 検診の受診率	子宮頸がん 52.2% 乳がん 51.6% (令和元年度)	—※1	各 60%	各 50%維持 (令和4年度)
<p>見直しの理由： 「第2期健康横浜21」(H25～R5)及び「よこはま保健医療プラン2018」(H30～R5)の次期計画である「第3期健康横浜21」(R6～R17)及び「よこはま保健医療プラン2024」(R6～R11)に準じて、「受診率 60%※2」を新目標値として設定。</p> <p>※1：国民生活基礎調査が3年ごとの実施のため、令和5年度実績なし。(令和4年度実績 子宮頸がん：43.6%、乳がん：50.5%) ※2：国の「第4期がん対策推進基本計画」(令和5年3月28日閣議決定)における目標値「受診率 60%」に準拠。</p>				

活動指標	計画策定時の数値	令和5年度実績値	新目標値	旧目標値
地域の父親育児支援講座の参加者数	728人 (令和元年度)	4,278人 (令和2-5年度累計)	6,825人 (令和2-6年度累計)	7,640人 (令和2-6年度累計)
<p>見直しの理由： 「第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画」(R2～R6)において中間見直しを実施し、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2～3年度の父親育児支援講座の参加者数が減少したことを踏まえ、令和4年度に目標値(参加者数の累計)を下方修正した。</p> <p>なお、「第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画」(R7～R11)の策定が予定されているため、令和7年度以降に再度目標値の見直しを行う予定。</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。

【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	NPO法人 ファザーリング・ジャパン 理事、パパライフサポート 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	塚原 泉	NPO法人 親がめ 理事	
11	野口 杏子	神奈川県弁護士会 人権擁護委員会 委員	
12	星崎 雅代	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
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6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6年7月29日	<p><u>議 事</u></p> <p>1 第5次横浜市男女共同参画行動計画について</p> <p><u>報告事項</u></p> <p>1 第6次横浜市男女共同参画行動計画の策定について</p> <p>2 男女共同参画センターにおける施策の推進のあり方について</p> <p>3 よこはまグッドバランス企業認定委員会について</p> <p>4 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について</p>
令和6年11月22日	<p><u>議 事</u></p> <p>1 男女共同参画の推進に関する施策について</p> <p>2 横浜市男女共同参画貢献表彰について</p> <p><u>報告事項</u></p> <p>1 令和6年度よこはまグッドバランス企業認定事業について</p>

横浜市男女共同参画年次報告書

横浜市政策経営局男女共同参画推進課 令和7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.lg.jp