

# 令和2年度 第2回横浜市男女共同参画審議会

令和2年8月21日(金)  
午後3時～午後5時  
市庁舎18階 なみき14・15会議室

## 次 第

### 開 会

女性活躍・男女共同参画担当部長あいさつ

### 議 事

- 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の答申について 資料1～4
- 2 第4次横浜市男女共同参画行動計画の実施状況について 資料5

#### 【資料】

資料1	第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定について
資料2	第5次横浜市男女共同参画行動計画答申案
資料3	第5次横浜市男女共同参画行動計画答申案（概要版）
資料4	新型コロナウイルス感染症の影響に関する答申案への反映について
資料5	第4次横浜市男女共同参画行動計画の実施状況

## 第 5 次横浜市男女共同参画行動計画の策定について

### 1 趣 旨

第 4 次横浜市男女共同参画行動計画が令和 2 年度で終了するにあたり、次期行動計画（令和 3 年度から令和 7 年度まで）を策定します。行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例に基づき、市長が横浜市男女共同参画審議会に諮問し、答申を受けて策定します。

#### ◆横浜市男女共同参画推進条例（抜粋）

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。  
（以下略）

### 2 策定スケジュール（予定）

令和 2 年	6 月 22 日	第 1 回審議会（書面会議）
	8 月 21 日	第 2 回審議会（答申案再審議）
	10 月	審議会から市長へ答申（記者発表）
	11 月下旬	第 3 回審議会（素案審議）
	12 月中旬	令和 2 年第 4 回市会定例会
令和 3 年	1 月上旬	行動計画素案公表（記者発表）
	1～2 月	パブリックコメントの実施
	3 月	第 4 回審議会（原案審議）
	3 月中旬	令和 3 年第 1 回市会定例会
	3 月末	行動計画原案確定
	4～5 月	行動計画策定

### 3 答申案

(1) 答申案（本体）	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	資料 2
(2) 答申案概要	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	資料 3
(3) 新型コロナウイルス感染症の影響に関する答申案への反映について	・・・・・・・・	資料 4

第 1 回審議会（6 月 22 日、書面開催）で使用した答申案から新型コロナウイルス感染症の影響について追加した内容を「赤字」で記載しています。

また、コロナ以外に関して頂戴しました御意見等については「青字」で反映しています。

## 第 5 次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けて

### 答申（案）

令和 2 年 月

横浜市男女共同参画審議会

# 第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定に向けて

## 答 申

はじめに

この答申は、横浜市男女共同参画推進条例に基づく「第4次横浜市男女共同参画行動計画」が令和2年度末に計画期間満了となることを受け、第5次行動計画を策定していくためのものです。

横浜市男女共同参画審議会は昨年10月、横浜市長から「今後、横浜市が取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策」について諮問を受けました。

審議会では、条例の基本理念を大切に、新たな法整備や国の動向、昨今の社会情勢を踏まえ、横浜市が取り組んできた様々な施策と、現行計画の達成状況について検証しました。そして、横浜の現状と課題に基づき、今後注力すべき施策や新たに求められる取組について議論を進めてきました。

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中、男女共同参画社会の実現は喫緊の課題です。第5次行動計画では、働く上での実質的な男女の格差や、女性が陥りやすい困難、根深く残る性別役割分担意識の社会的課題に改めて向き合い、課題解決に向けた取組が着実に継続・強化されていくことが必要です。同時に、SDGsや働き方改革など新たな視点を取り入れることや、市役所自ら取り組む姿勢をより明確に打ち出していくことを求めます。さらに、新型コロナウイルス感染症の社会的影響の検証を継続的に行うことが、第5次行動計画の策定・推進にあたって欠かせない視点であると考えます。

新型コロナウイルス感染症の影響については、女性の家庭生活の負担増やDVの深刻化懸念、経済的困窮など、女性への負の側面を社会全体でしっかり認識し、ジェンダー平等の観点から課題解決を図るとともに、テレワークなど働き方の多様化や、家庭生活における男性の役割の増加など、男女共同参画社会の実現に向けた契機としていく決意が重要です。

本答申では、以上を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた「基本的な方針」、それを具体化するための「3つの政策」と「10の施策」、計画の推進体制など横浜市の「行政運営」を提示しました。

人生100年時代を迎え、誰もが自分の希望に沿った形で、多様な選択を実現できることが大切です。横浜から、性別にかかわらず個性と能力を発揮し活躍できる男女共同参画社会を実現し、一層の成長につなげていくことを期待し、ここに答申をします。

令和2年 月 日

横浜市男女共同参画審議会  
会 長 江原 由美子

# 目次

<b>I 答申にあたって</b>	
1 諮問の経緯	1
2 男女共同参画・女性活躍と横浜を取り巻く状況	
(1) 国際社会及び国の動向	1
(2) 横浜市の状況	4
3 第4次行動計画の進捗状況	30
<b>II 第5次行動計画の基本的な方針</b>	
1 男女共同参画社会の実現に向けて	32
2 計画期間	32
3 第5次行動計画策定にあたっての視点	33
(1) 新型コロナウイルス感染症の影響について	
(2) SDGsの視点を踏まえた計画の推進について	
(3) 「目指すべき都市像」について	
(4) 指標の考え方について	
(5) 性の多様性への配慮と男女共同参画社会の推進について	
(6) 市役所の取組について	
4 第5次行動計画の施策体系	34
5 3つの政策と行政運営の方向性	36
<b>III 各施策の目標及び具体的取組</b>	
<b>政策Ⅰ 女性活躍のさらなる推進</b>	
施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進	38
施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり	39
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	41
<b>政策Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現</b>	
施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶	43
施策5 困難を抱えた女性への自立支援	45
施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援	46
施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進	48
<b>政策Ⅲ 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり</b>	
施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進	49
施策9 地域・教育における男女共同参画の推進	50
施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成	51
<b>行政運営 行動計画の推進</b>	
行動計画の推進に係る体制整備	53
(参考資料)	55
○諮問文の写し   ○審議会・起草委員会   ○法律・条例・規則	

# I 答申にあたって

## 1 諮問の経緯

横浜市では、平成27年度（2015年度）に策定した第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づき、男女共同参画を推進するための施策を実施しています。

この計画の期間が、令和2年度（2020年度）末で満了となることから、第5次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けた男女共同参画の推進に関する施策について、横浜市長から諮問を受け、これに対して当審議会として答申を行うものです。

本答申の作成においては、現行計画の進捗状況を踏まえ、国際社会及び国の動向、横浜市の現状と課題を反映したものとなるよう、基本的な考え方と取組の方向について調査、審議しました。

## 2 男女共同参画・女性活躍と横浜を取り巻く状況

### （1）国際社会及び国の動向

#### ア 国際社会の動向

国際社会においては、平成7年（1995年）の第4回世界女性会議において採択された「北京宣言・行動綱領」が男女共同参画・女性活躍の国際的な基準となり、以降5年ごとに、世界全体で進捗と課題を振り返る取組が行われてきました。

平成22年（2010年）には、これまで女性の地位向上を進めてきた4つの国連機関を統合・強化した「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN-Women）」が発足し、女性の政治参画とリーダーシップの促進、女性の経済的エンパワーメント、女性・女兒に対する暴力の撤廃などが重点分野として取り組まれてきました。

平成27年（2015年）には、「国連持続可能な開発サミット」においてSDGs（持続可能な開発目標）が採択され、持続可能性に関する世界の諸問題についての17のゴールが示されました。この中で目標5「ジェンダーの平等の達成とすべての女性と女兒のエンパワーメント」は、すべてのSDGsを達成するために不可欠の手段であるとして、国際的な取組の加速化が図られています。

ジェンダー平等や女性のエンパワーメントに関しては、主要国首脳会議（G7）やアジア太平洋経済協力会議（APEC）等においても継続的に取り上げられています。

平成28（2016）年5月には、主要国首脳会議（伊勢志摩サミット）が三重県志摩市で開催され、首脳宣言に、「質の高い教育や訓練等を通じた女性の能力開花を支援し、そのための『G7行動指針』を支持すること」等が盛り込まれました。

平成29年（2017年）の主要国首脳会議（タオルミーナ・サミット）では、「ジェンダーに配慮した経済環境のためのG7ロードマップ」が採択され、平成30年（2018年）の主要国首脳会議（シャルルボワ・サミット）では、サミットの全トピックでジェンダー平等が取り上げられました。また、同年のAPEC女性と経済フォーラム（パプアニューギニア）では

「APEC 女性と経済フォーラム 2018 声明」が採択されました。G20 ブエノスアイレス・サミット首脳宣言では「ジェンダー平等は、経済成長及び公正で持続可能な発展に不可欠であること」「女性や女兒への差別・暴力を無くす取組の推進が重要であること」が表明されています。

令和元年（2019 年）5 月、フランスで G7 男女共同参画担当大臣会合が開催され、「男女平等に関するパリ宣言」が取りまとめられました。6 月の G20 大阪首脳宣言では、女性のエンパワーメントに関する項目が本格的に盛り込まれ、9 月には、APEC 女性と経済フォーラム（チリ）において、2030 年までの努力目標を定めた「女性と包摂的成長のためのラ・セレナ・ロードマップ」が取りまとめられました。

国際社会の動向に沿って日本においても様々な取組が行われていますが、世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数 2020 において、日本は 153 か国中 121 位と過去最低となりました。特に経済分野（153 か国中 115 位）と政治分野（同 144 位）が低く、男女平等や女性活躍の取組において国際的に後れを取っている状況が明らかになっています。

令和 2 年（2020 年）は北京宣言から 25 周年（北京+25）、UN-Women 設立 10 年、SDG s 採択から 5 年の節目の年です。折しも新型コロナウイルス感染症の拡大により世界規模での社会的危機下にあります。国連は 4 月の報告書で、新型コロナウイルス感染症が女性及び女兒に及ぼす悪影響は、健康から経済、安全、社会保障に至るまでのあらゆる領域で大きくなっていることを指摘し、女性への影響を踏まえた政策的対応の重点事項を示しました。ジェンダーの視点に立った政策立案と具体的な対応に向けて、国際的な協調がますます重要になっています。

## イ 国の動向

国においては、平成 11 年（1999 年）に「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も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21 世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において施策や法整備が推進されてきました。

近年では次のとおり様々な取組が進められています。

- 平成 25 年（2013 年）6 月、「日本再興戦略」が閣議決定。翌年 6 月の「『日本再興戦略』改訂 2014」において、「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」の打ち出し。
- 平成 27 年（2015 年）6 月、すべての女性が輝く社会づくり本部にて「女性活躍加速のための重点方針 2015」が決定。以後毎年重点方針を決定。
- 同年 8 月、「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が 10 年間の時限立法として成立（平成 28 年（2016 年）4 月全面施行）。
- 同年、（2015 年）12 月、「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定。
- 平成 28 年（2016 年）9 月以降、働き方改革実現会議が開催。翌年 3 月に「働き方改革実行計画」が決定。
- 平成 30 年（2018 年）5 月、政治分野における女性の参画拡大に向けて、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行。

- 同年6月、「働き方改革関連法」（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）成立、働き方改革の総合的かつ継続的な推進、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等。
- 同年10月、女性に対するあらゆる暴力の根絶について、「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」の全都道府県への設置が達成。
- 令和元年（2019年）に女性活躍推進法が改正、令和2年6月1日から常時雇用する労働者数301人以上の企業について、一般事業主行動計画の策定や情報公表の取組が強化。令和4年4月1日から、労働者数101人以上の企業まで、一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務化が拡大。

令和2年（2020年）現在、「第5次男女共同参画基本計画」の策定に向けた検討が進められています。令和2年7月に公表された「第5次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方（素案）」では、目指すべき社会を次のように示し、計画策定に向けた審議が進められています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳をもって個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会



## (2) 横浜市の状況

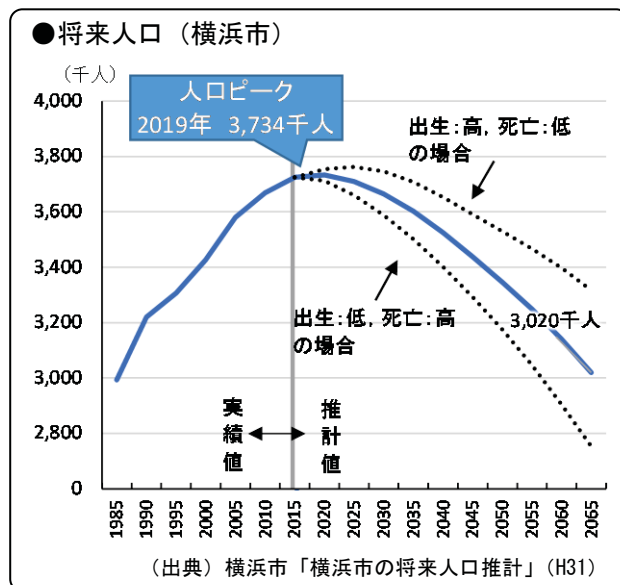
### 《人口・世帯の状況》

#### ○年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

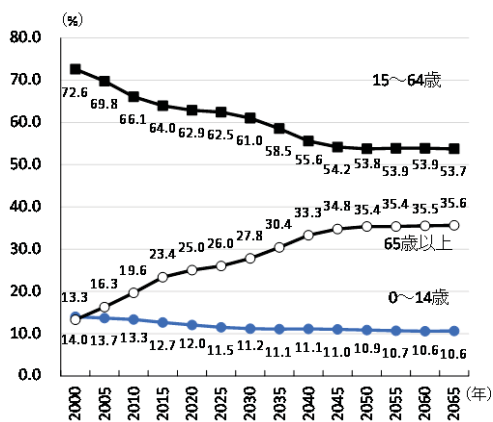
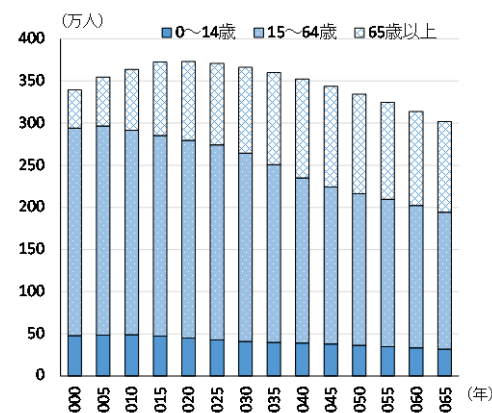
平成 27 年国勢調査を基準とした横浜市将来人口推計では、総人口のピークは 2019 (令和元) 年、ピーク時人口は 373 万人超となっています。以降は減少を続け 2065 年には 302 万人となる見込みです。

高齢化率は、2019 (令和元) 年に 24.8%、2065 年には 35.6%まで上昇すると予測されています。

年少人口 (0~14 歳) や生産年齢人口 (15~64 歳) の減少も進行しており、2065 年ではそれぞれ 10.6%、53.7%まで減少すると予測されています。



#### ● 年齢3区分人口 (横浜市)

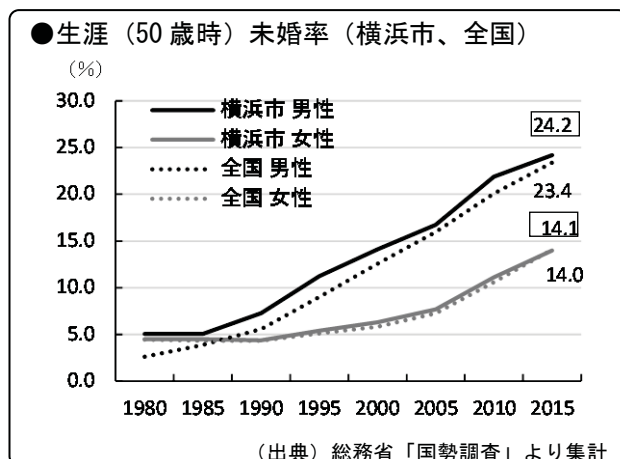
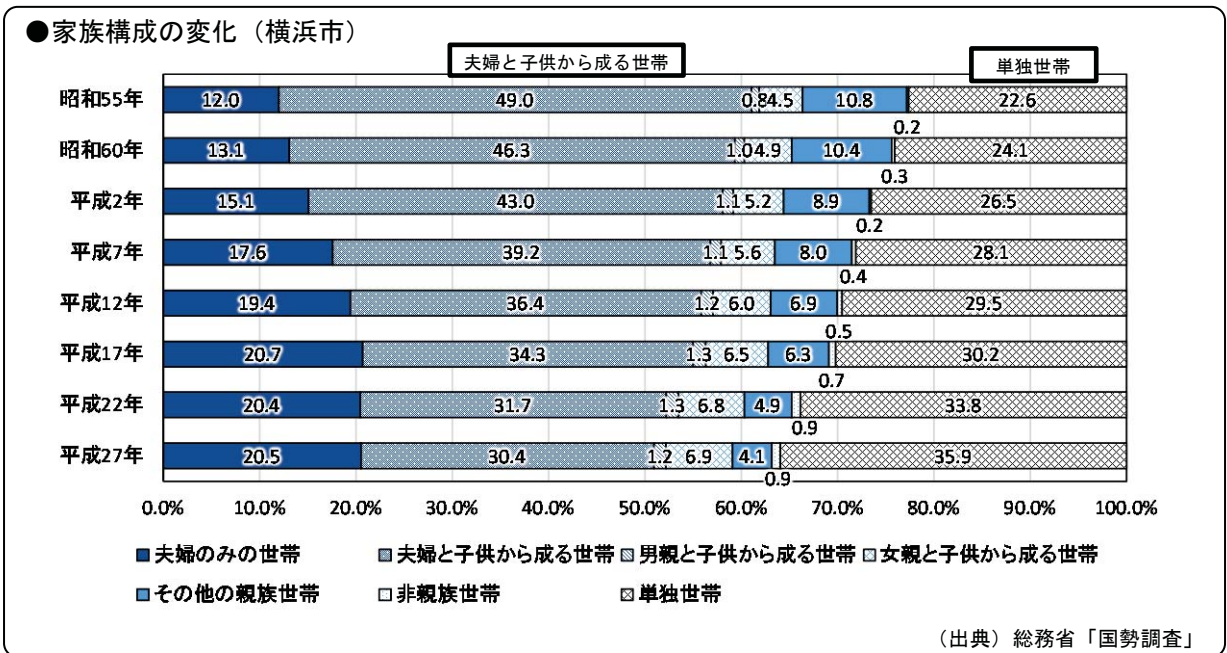


(出典) 横浜市「横浜市の将来人口推計」(H31)

○「単独世帯」が最多

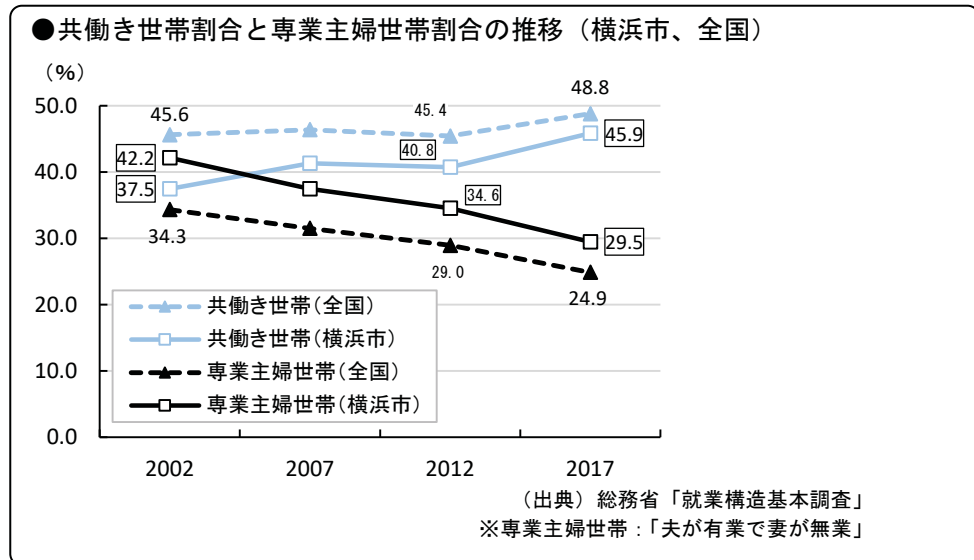
家族類型別一般世帯数の割合は、これまで「夫婦と子供から成る世帯」が最も多い家族類型でした。しかし「夫婦と子供から成る世帯」は減少傾向にあり、「単独世帯」が増加し続けています。2010（平成22）年には「単独世帯」が「夫婦と子供から成る世帯」を上回り、最も多い家族類型となっています。

あわせて生涯（50歳時）未婚率も増加傾向にあり、2015年における生涯未婚率は男性が24.2%、女性が14.1%となっています。これはどちらも全国値より高い値となっています。

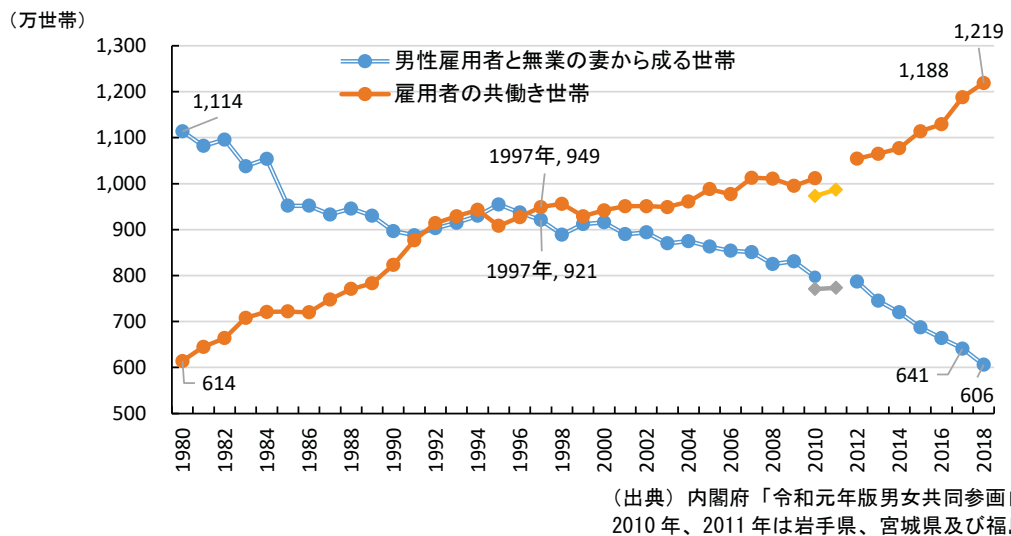


### ○共働き世帯の増加

世帯内の就業状況については、全国的に共働き世帯は増加傾向、専業主婦世帯は減少傾向にあります。横浜市においても、同様の傾向です。



### ●共働き世帯と専業主婦世帯の推移（全国）

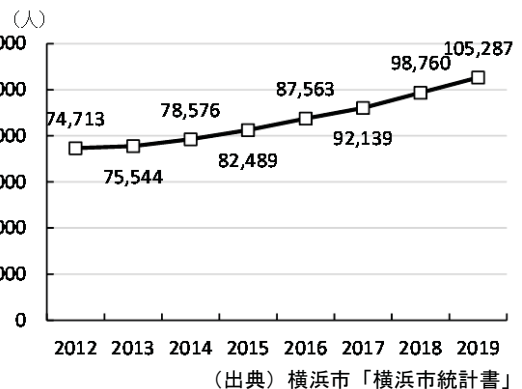


### ○外国人人口の増加

横浜市の外国人人口は全国の市区町村で2番目に多く、2020（令和2）年3月末現在 105,287 人となり、過去5年間で約3割増加しています。

新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に微減していますが、令和元（2019）年4月の改正出入国管理及び難民認定法の施行など国の受入れ政策によ

### ●外国人人口（横浜市）



り今後も増加が見込まれます。

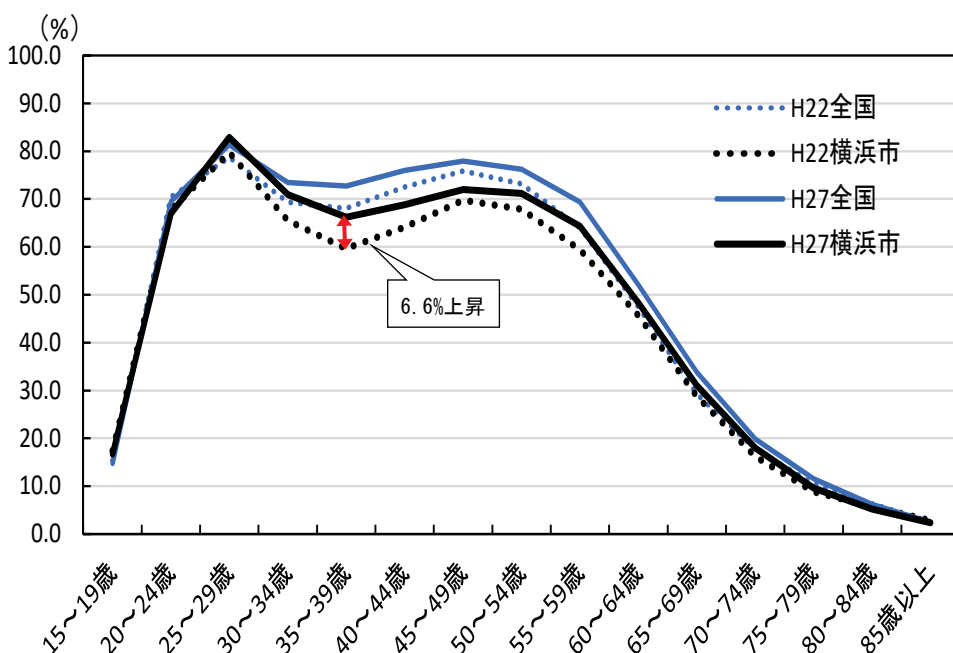
《働く女性の状況》

○女性の労働力率、有業率は上昇傾向

女性の年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）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。

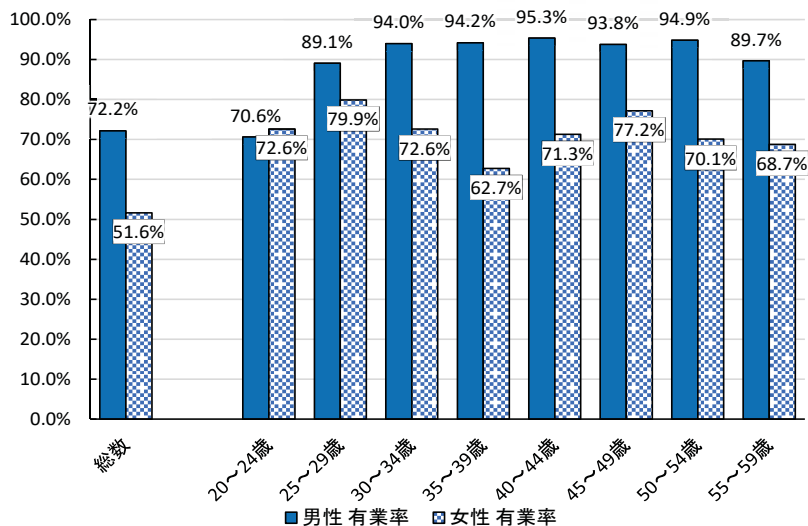
また、横浜市の有業率は、平成29年において男性が72.2%であるのに対し女性は51.6%であり、男女の間で有業率の差が生じています。また年齢別にみると、特に30代以上の女性の有業率が同年代の男性と比較して低くなっています。

●年齢別の女性の労働力率（横浜市、全国）



（出典）総務省「国勢調査」（H22、27）

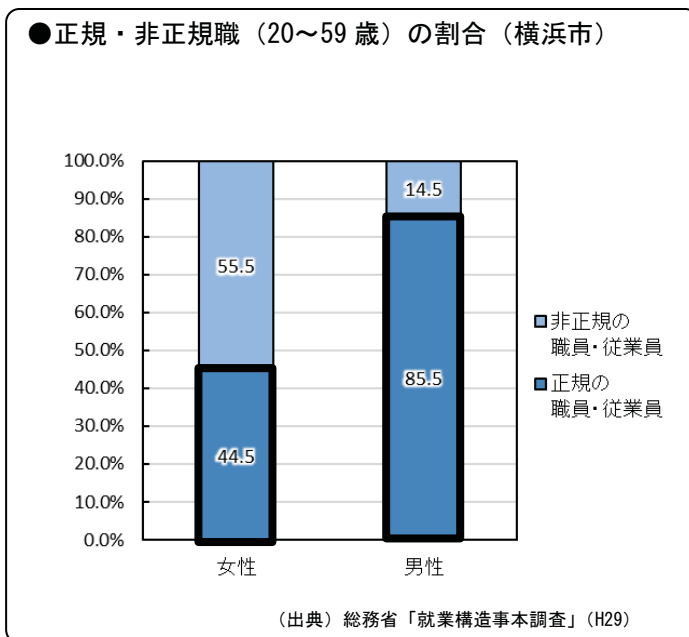
●年代別有業率（横浜市）



（出典）総務省「就業構造基本調査」（H29）

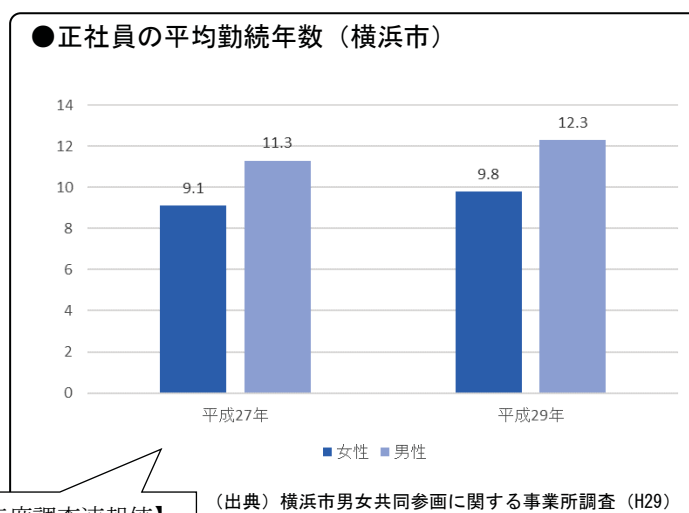
### ○正社員率は男女で大きな差

女性就業者の正規・非正規率について、平成 29 年において正規職員・従業員の割合は 44.5%である一方、男性は 85.5%と大きな差があります。



### ○平均勤続年数（正社員）も男女差

正社員の平均勤続年数は、男女ともに上昇しているものの、男女の差は 2.2 年（平成 27 年）から 2.5 年（平成 29 年）に広がっています。



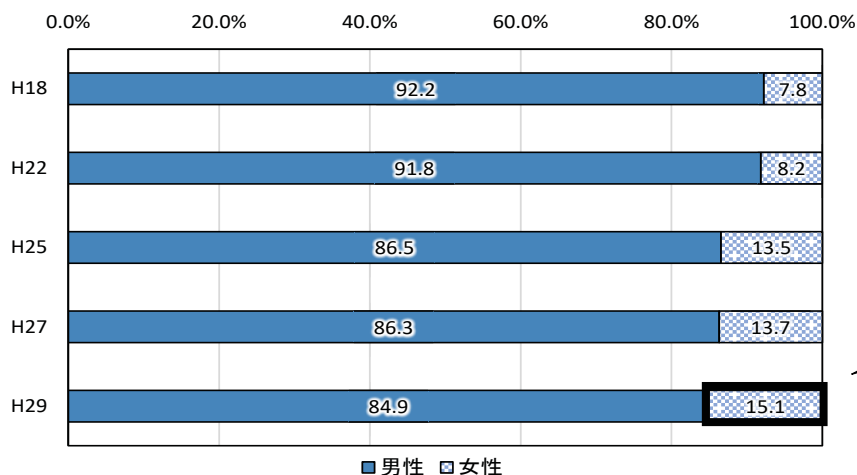
【令和 2 年度調査速報値】  
女性 9.8 年 男性 11.8 年  
(男女差 2.0 年)

## ○女性管理職割合は増加傾向だが依然として低い

市内企業の女性管理職割合は年々増加傾向にありますが、平成29年時点で15.1%とまだ低い状態となっています。

「女性管理職の数が少ない理由」として多いのは「必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない」や「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」などとなっています。

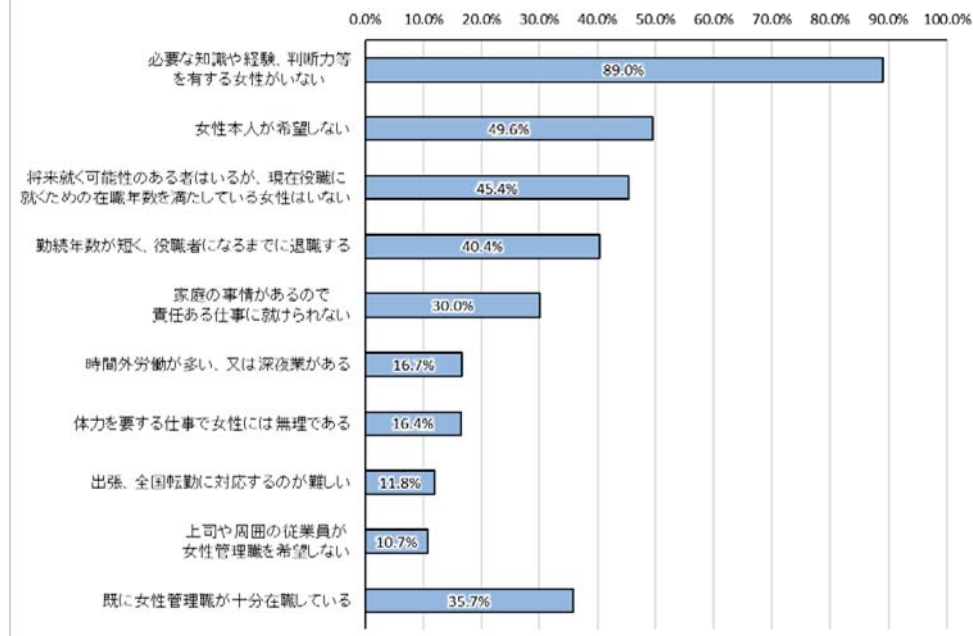
### ●課長職以上の管理職の男女比（横浜市）



【令和2年度調査速報値】  
女性 17.2% 男性 82.8%

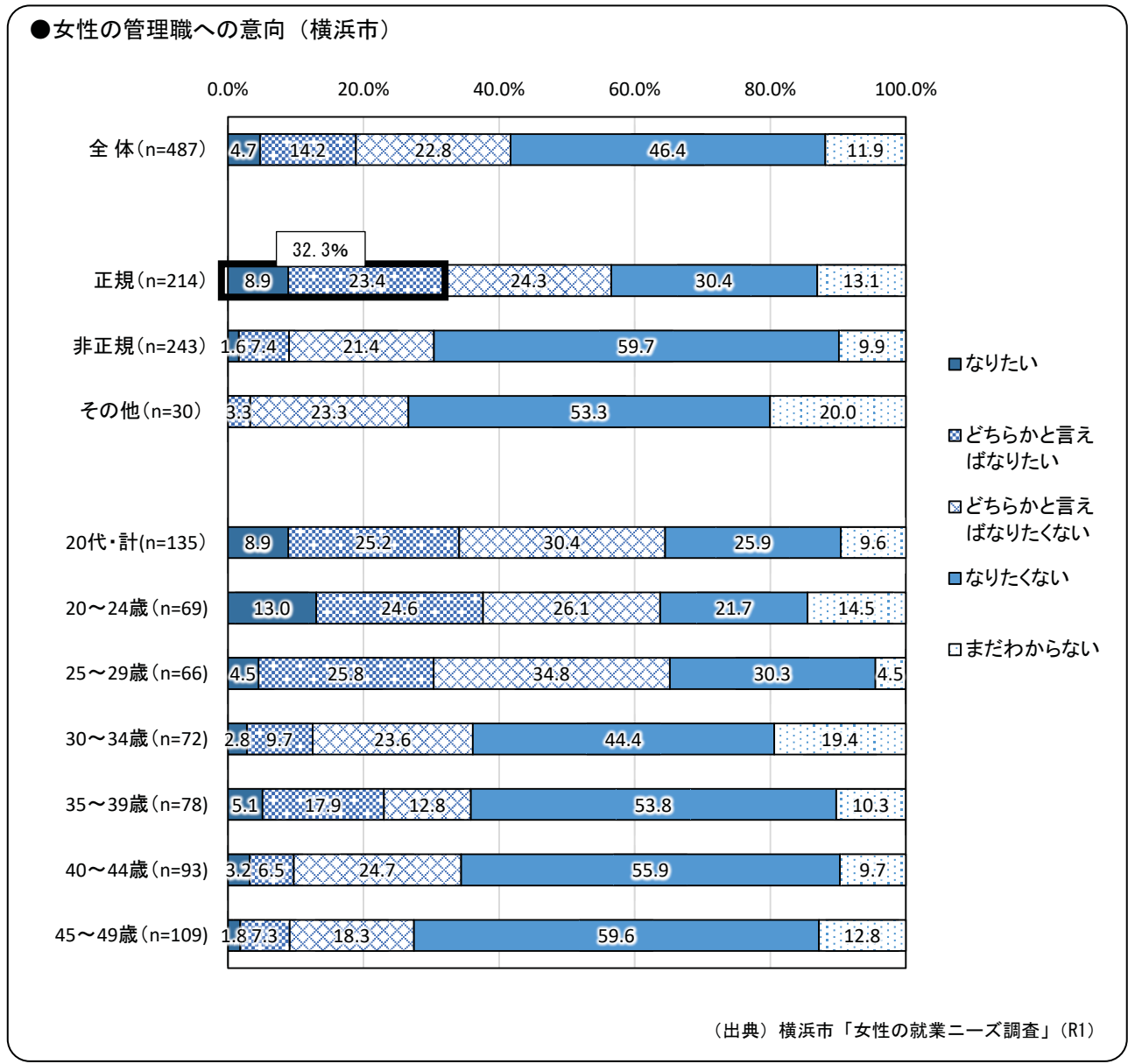
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(H29)

### ●女性管理職が少ない理由（横浜市）



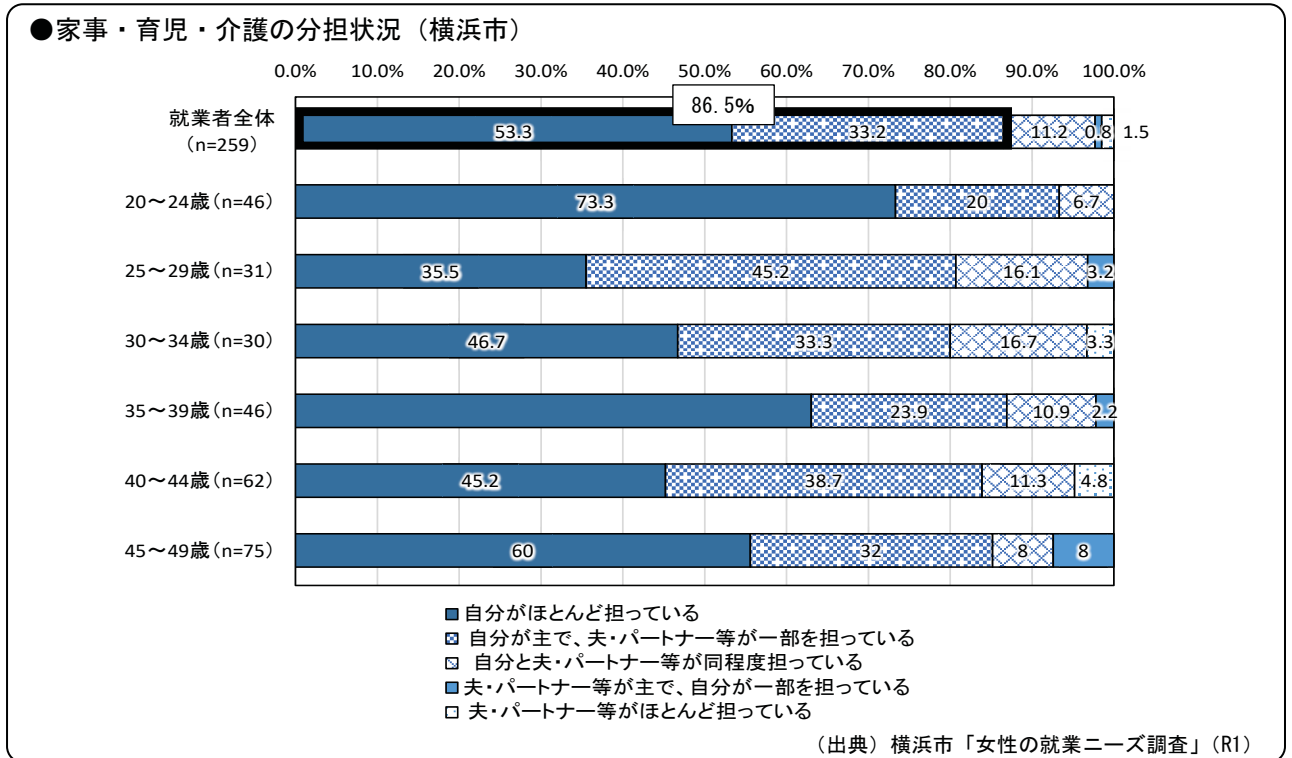
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(H29)

雇用者側が「女性本人が希望しない」と考える一方で、働く女性（正社員）の管理職への意向は32.3%と比較的高い割合となっています。

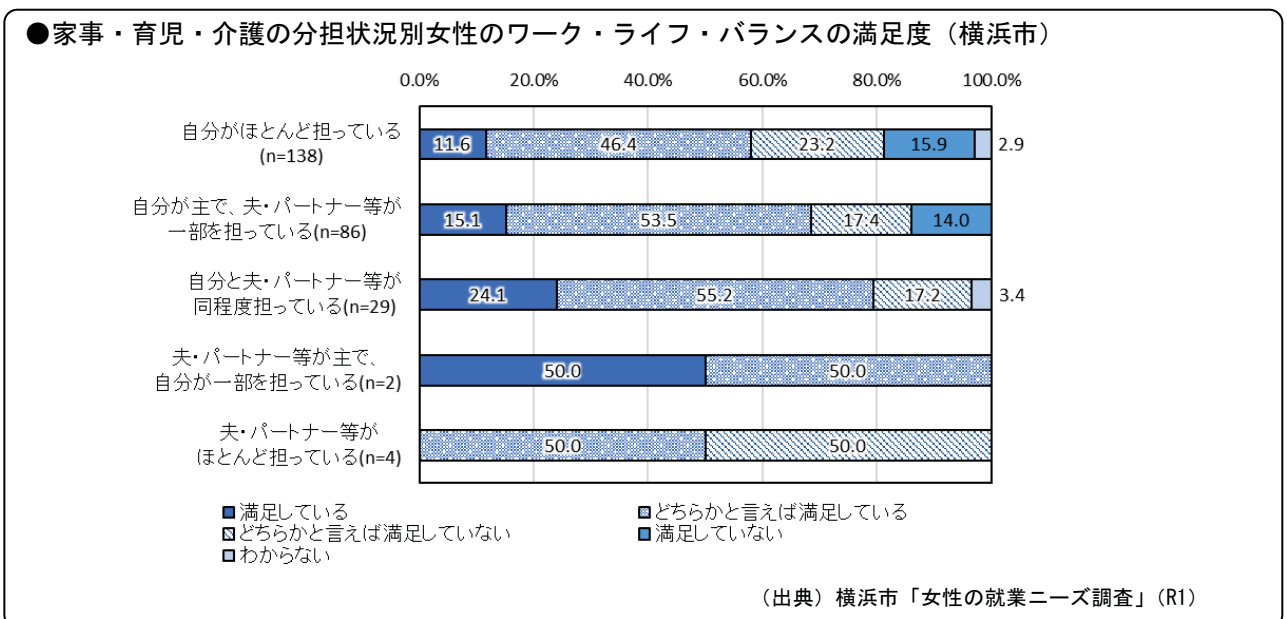


### ○共働きでも、女性が家事育児等の大部分を負担

夫・パートナー等がいる働く女性の家事・育児・介護の分担状況をみると、「自分がほとんど担っている」が53.3%、「自分が主で、夫・パートナー等が一部を担っている」が33.2%と、86.5%の女性が主として自分が家事を担っていると回答しており、全体として男性の主体的な家事・育児への参画割合は非常に低いです。



働く女性のワーク・ライフ・バランスの満足度について、夫・パートナー等との家事・育児・介護の分担状況ごとに注目すると、夫・パートナー等による家事・育児・介護への参画が深く関わっていることが分かります。





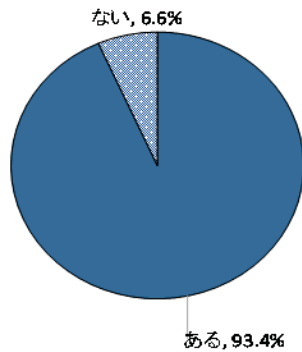
## 《仕事をしていない女性の状況》

### ○ 9割以上に就業経験

現在仕事をしていない女性の過去の就業経験について、就業経験のある人が93.4%、そのうち正規の社員・職員としてフルタイムで働いたことがある女性は77.5%です。

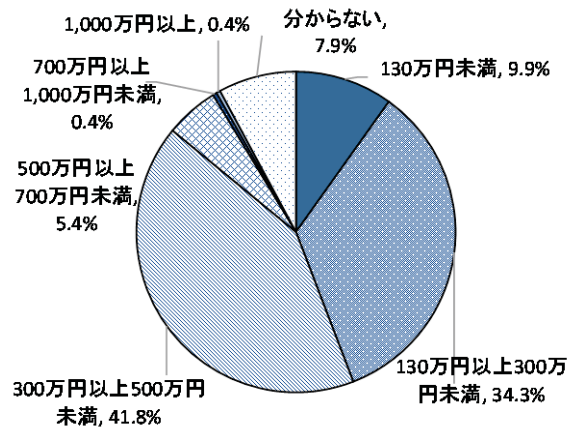
就業経験のある女性について、過去の年収は300万円以上500万円未満が最も多く、次いで130万円以上300万円未満となっています。

#### ●過去の就業経験（横浜市）



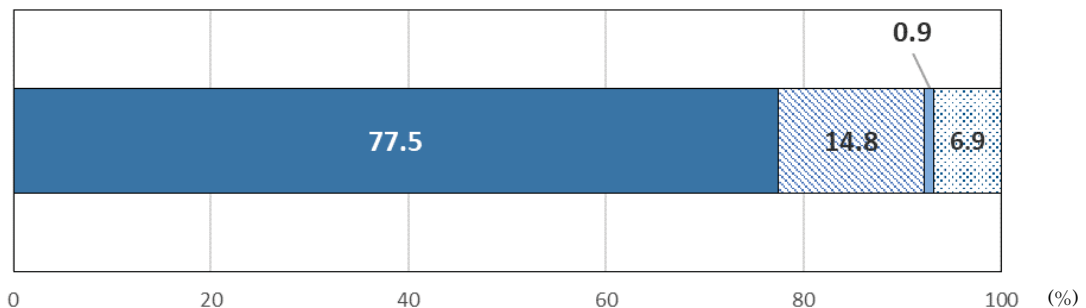
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

#### ●就業時の最も高い年収（横浜市）



(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

#### ●フルタイムでの勤務経験（横浜市）



- 正規の社員・職員としてフルタイムで働いたことがある
- ▨ 派遣・嘱託・契約・非常勤などの従業員としてフルタイムで働いたことがある
- 自営業・家族従業としてフルタイムで働いたことがある
- ▨ フルタイムで働いたことはない

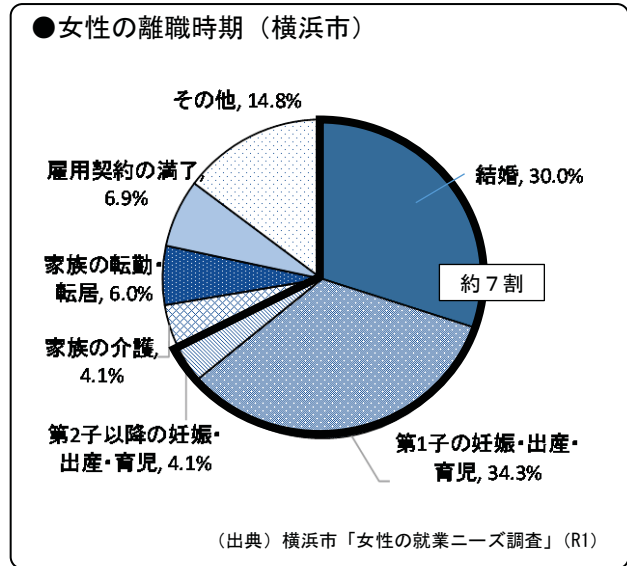
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

### ○結婚や出産を機にした離職が約7割

現在仕事をしていない女性のうち、約7割が結婚や出産を機に離職しています。

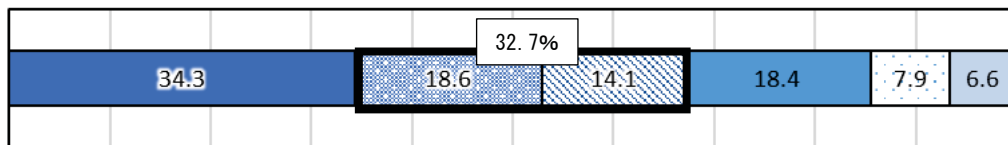
離職の理由については、「仕事を続けるよりも家事・育児・介護に専念したかったから」という希望による離職が34.3%である一方、家庭生活の都合による希望しない離職（「仕事を続けたかったが、家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だったから」「家族の転勤、転居があったから」）が32.7%、さらに健康上の理由も18.4%となっています。

家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況となった理由としては、長時間労働や勤務制度、夫・パートナーとの分担が多く挙げられています。



### ●女性の離職理由（横浜市）

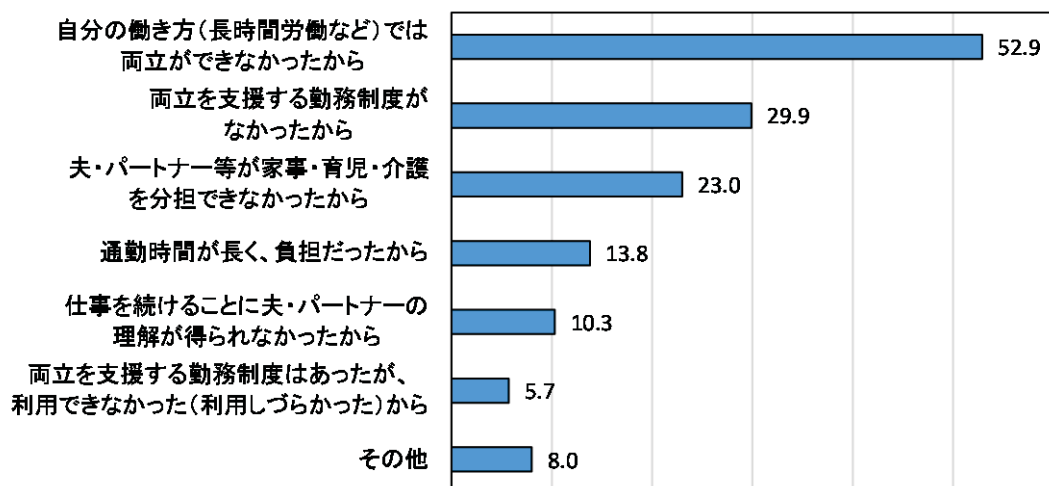
0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%



- 仕事を続けるよりも家事・育児・介護に専念したかったから
- 仕事を続けたかったが、家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だったから
- 家族の転勤、転居があったから
- 自分の健康上の理由のため
- 仕事内容や雇用契約の条件が合わなかった
- その他

### ●家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だった理由（横浜市）

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0%

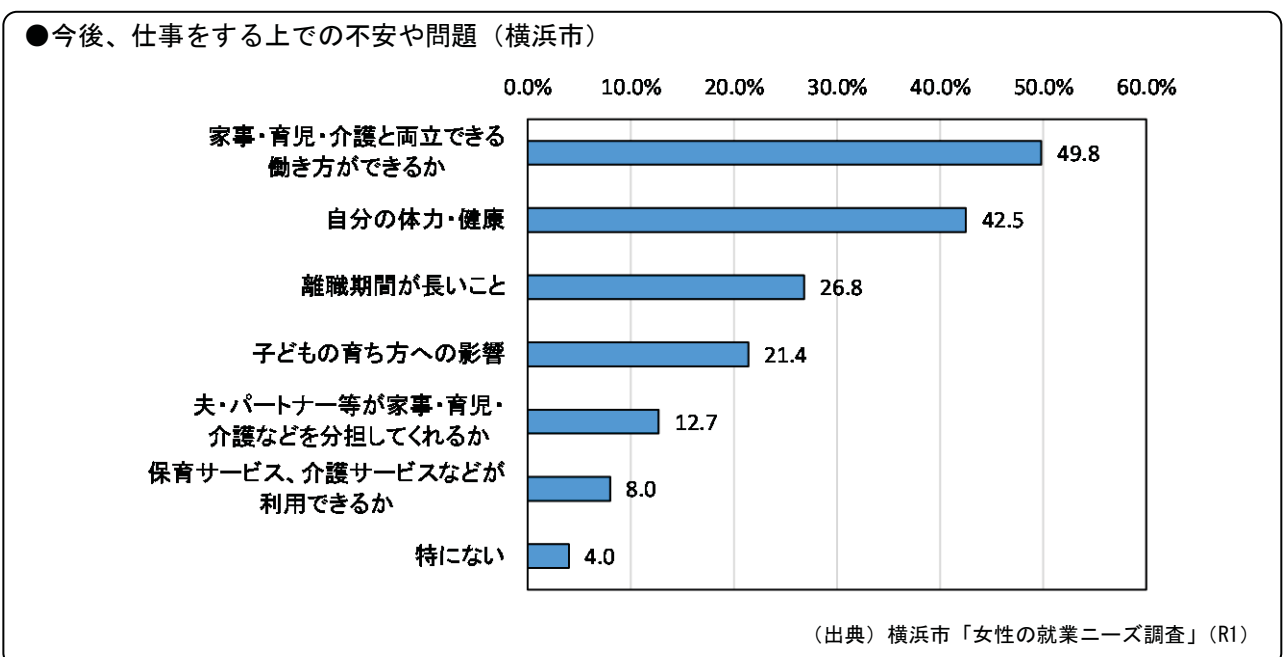
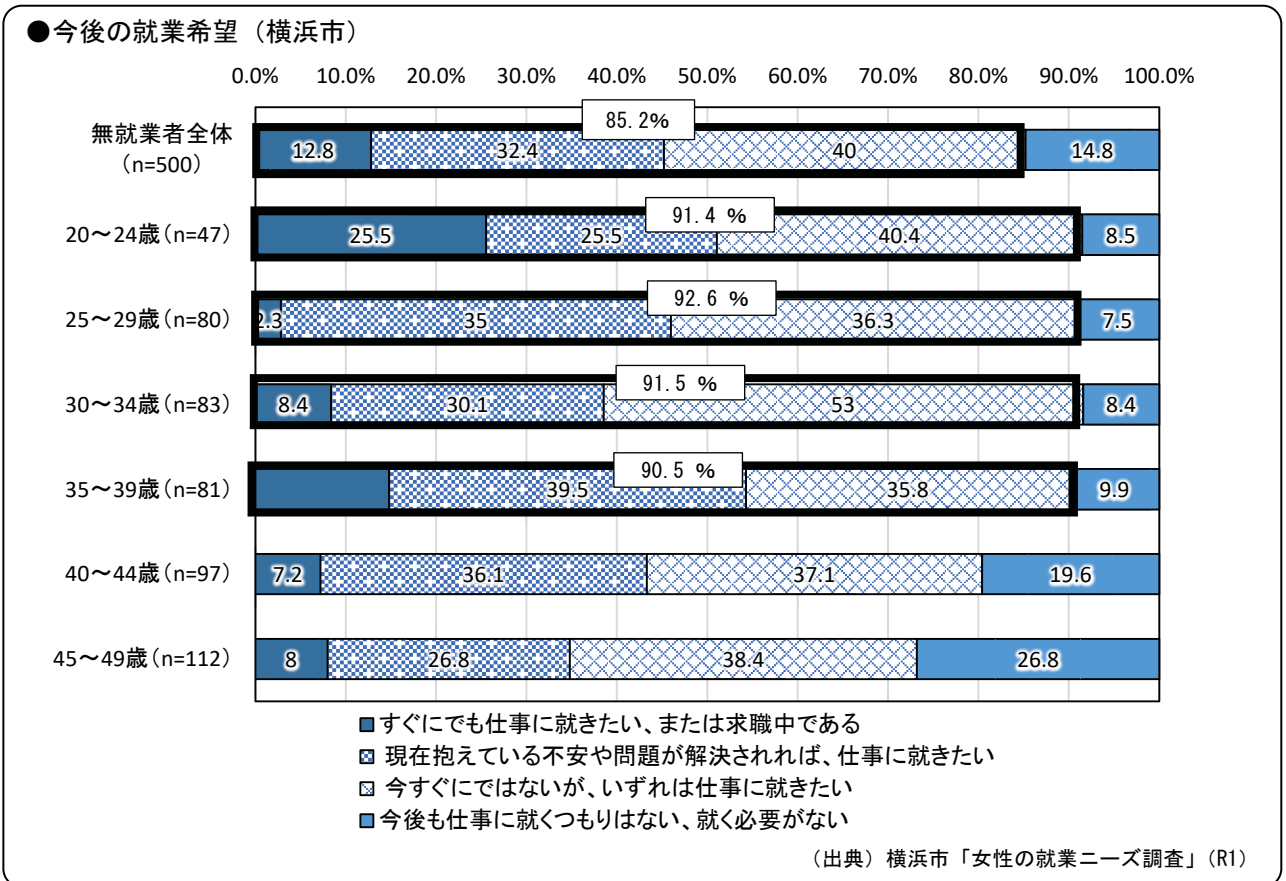


(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

## ○20～30 代の約 9 割に就業意向

今後の就業意向についてみると、85%の女性に今後の就業意欲があり、特に20～30代の就業意向は90%を超えています。また、「すぐにでも仕事に就きたい」「現在抱えている不安や問題が解決されれば、仕事に就きたい」とする女性が4割を超えており、「働きたいが働けない」状況も多く見られます。

今後仕事をするうえでの不安や問題については、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができるか」という回答が最も多くなっています。

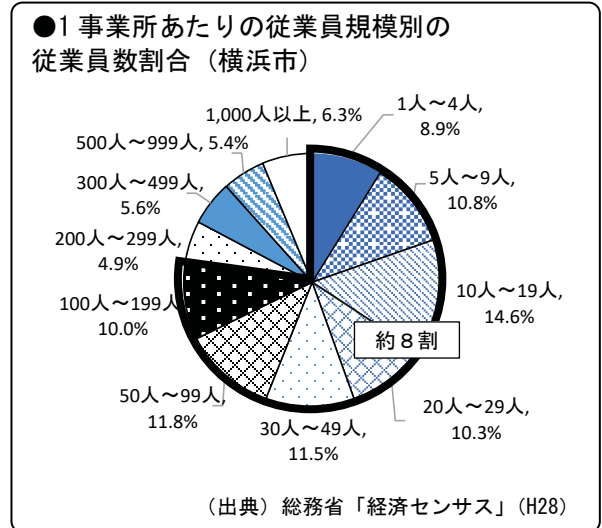
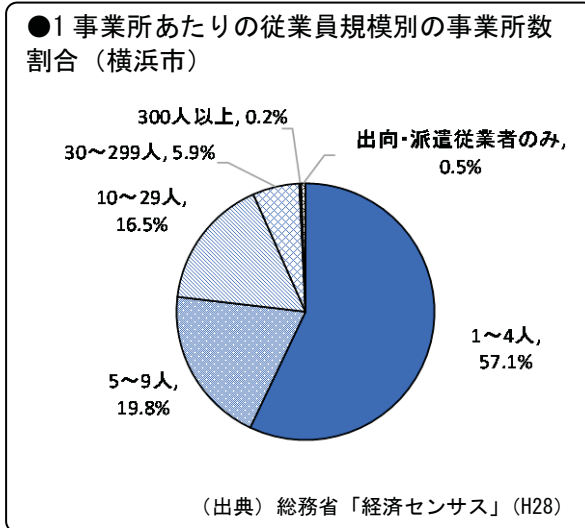


## 《企業や働く人の状況》

### ○市内企業の99%が中小企業

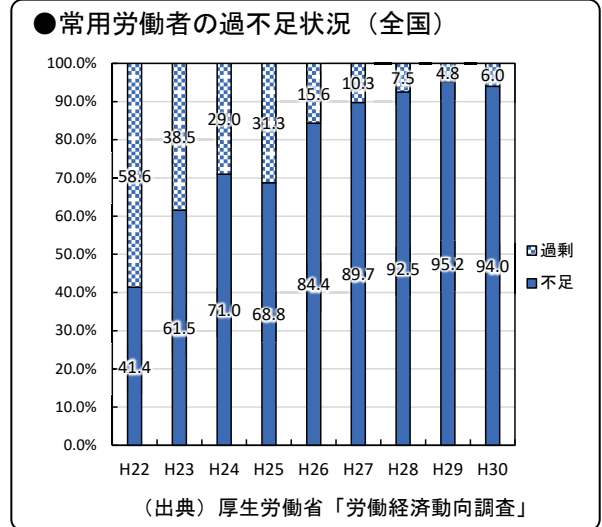
横浜市全体の事業所の99%以上が従業員規模300人未満の中小企業です。

働く人の数から見ると、中小企業で働く人が8割超となっています。

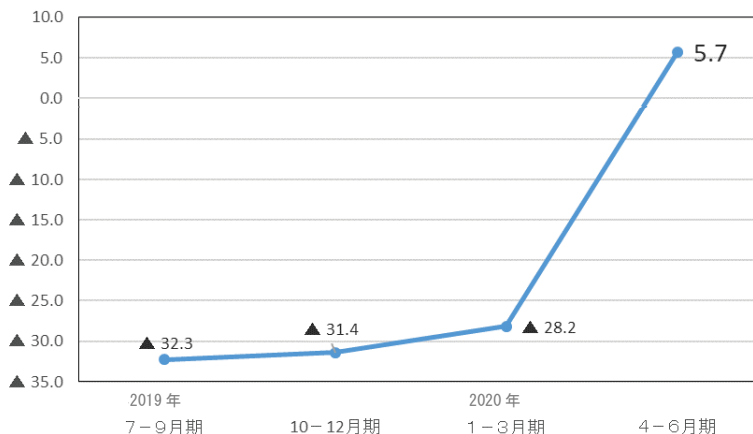


### ○労働力の不足はコロナの影響で過大に

これまで労働力を不足と感じる事業所の割合は全国的に増加しており、横浜市内の事業所においても人手不足の状況が続いていました。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、にわかには有効求人倍率の低下や完全失業者数の増加が生じています。また、国の調査では非正規労働者数の前年同月比が、令和2年4月～6月の3か月間で262万人の減、うち女性179万人の減と、女性の非正規労働者に大きな影響が出ています。



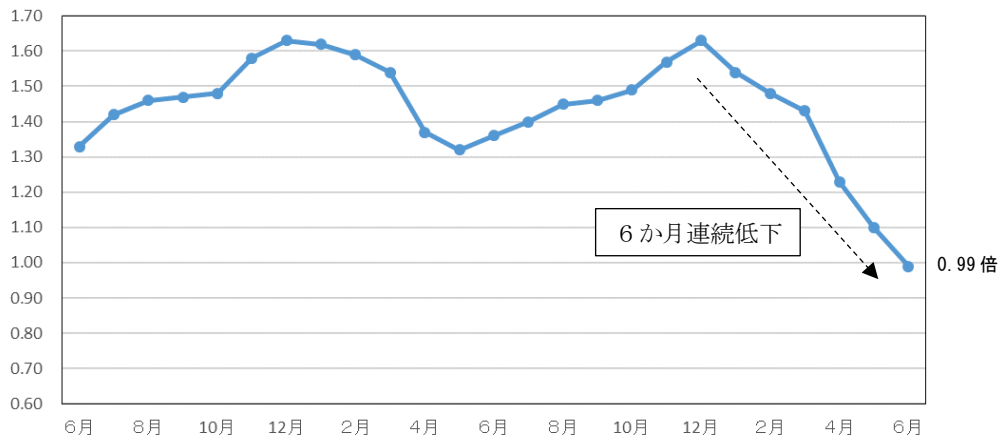
### ●新型コロナウイルス感染症拡大による市内企業の雇用状況（雇用人員 BSI）への影響（横浜市）



※雇用人員 BSI  
雇用人員が「過大」と回答した割合から「不足」と回答した割合を減じた値

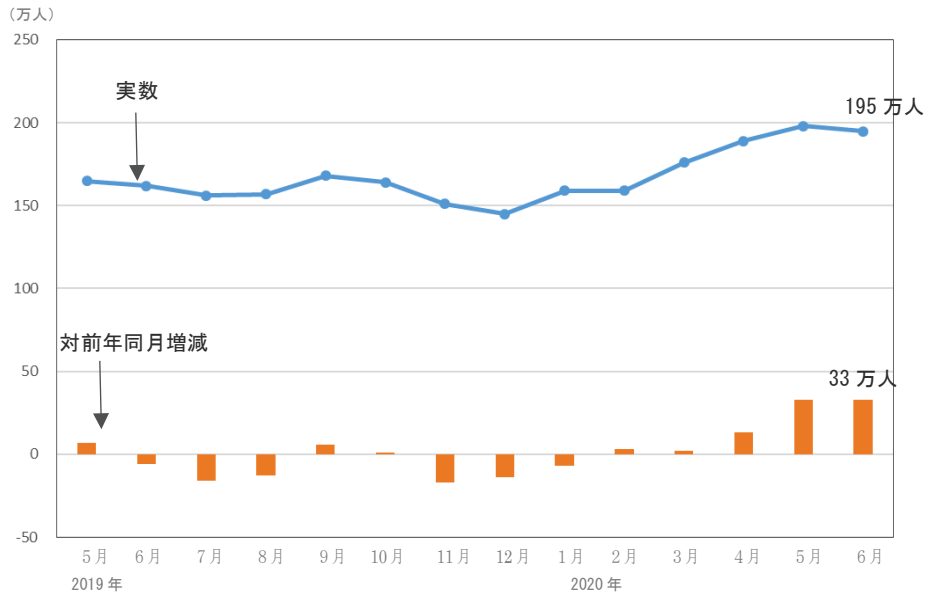
(出典) 横浜市「景況・経営動向調査第113回（通常調査）」(R2)

●新型コロナウイルス感染症拡大による「市内の有効求人倍率」への影響（横浜市）



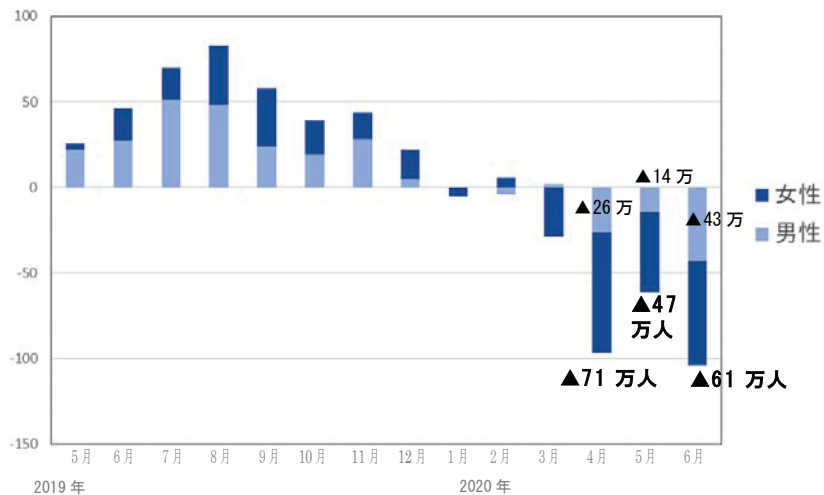
（出典）横浜市主要経済指標

●新型コロナウイルス感染症拡大による「完全失業者数」への影響（全国）



（出典）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2020年6月分

●新型コロナウイルス感染症拡大による「非正規労働者数（前年同月比）」への影響（全国）



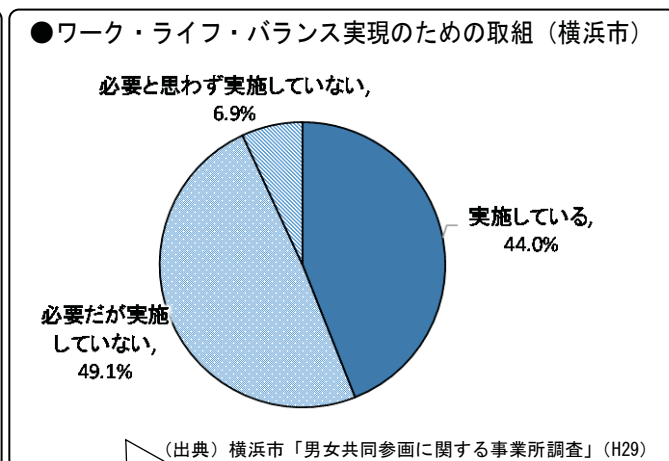
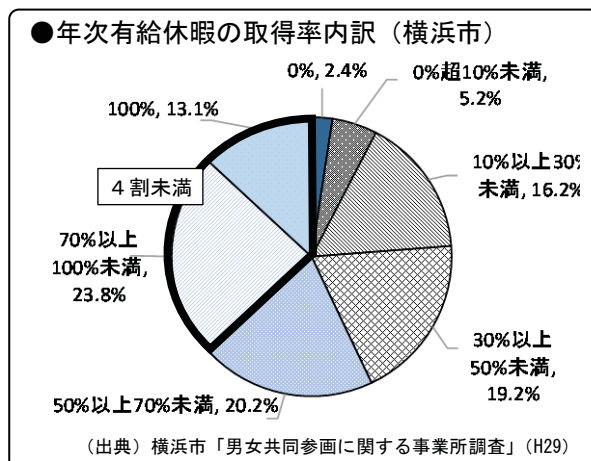
（出典）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2020年6月分

## ○道半ばのワーク・ライフ・バランス実現、コロナの影響で変革の局面に

市内事業所の有給休暇の取得率について、国の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における2020年の目標値（70%以上）を超えて取得している事業所は4割未満です。

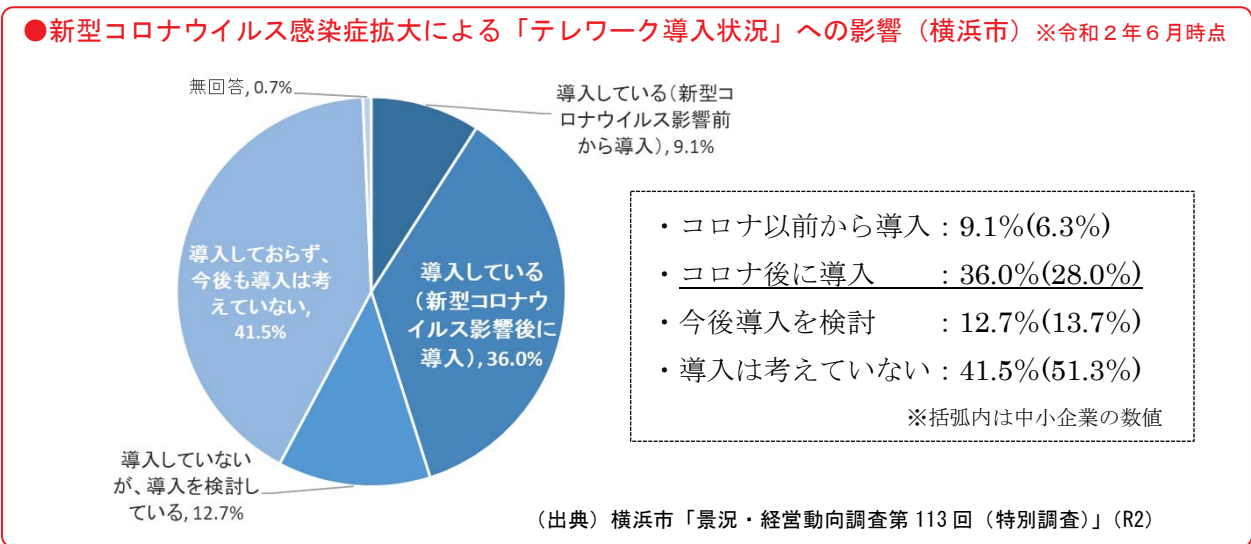
ワーク・ライフ・バランス実現のための取組については、平成29年度の本市調査では過半数が取り組んでいないという状況でした。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響からテレワークの導入が急速に進み、今後の動向が注目されます。

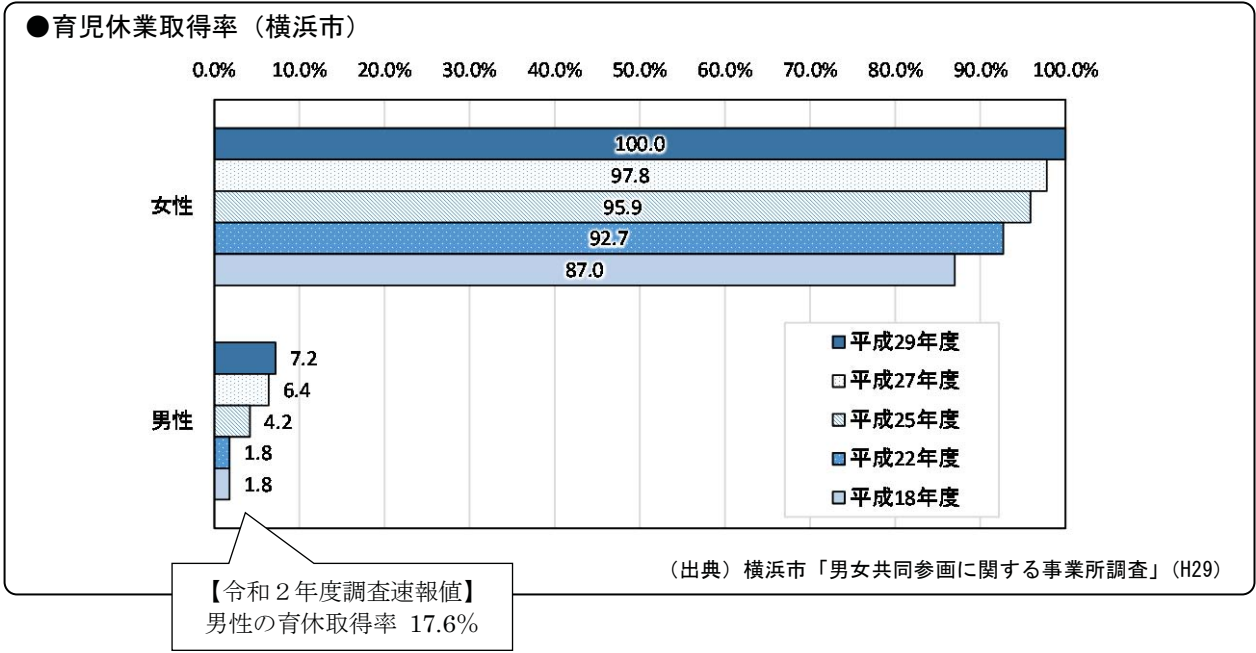
育児休業取得率については、女性に対して男性の取得率が非常に低くなっていますが、近年は増加傾向にあります。



【令和2年度調査速報値】

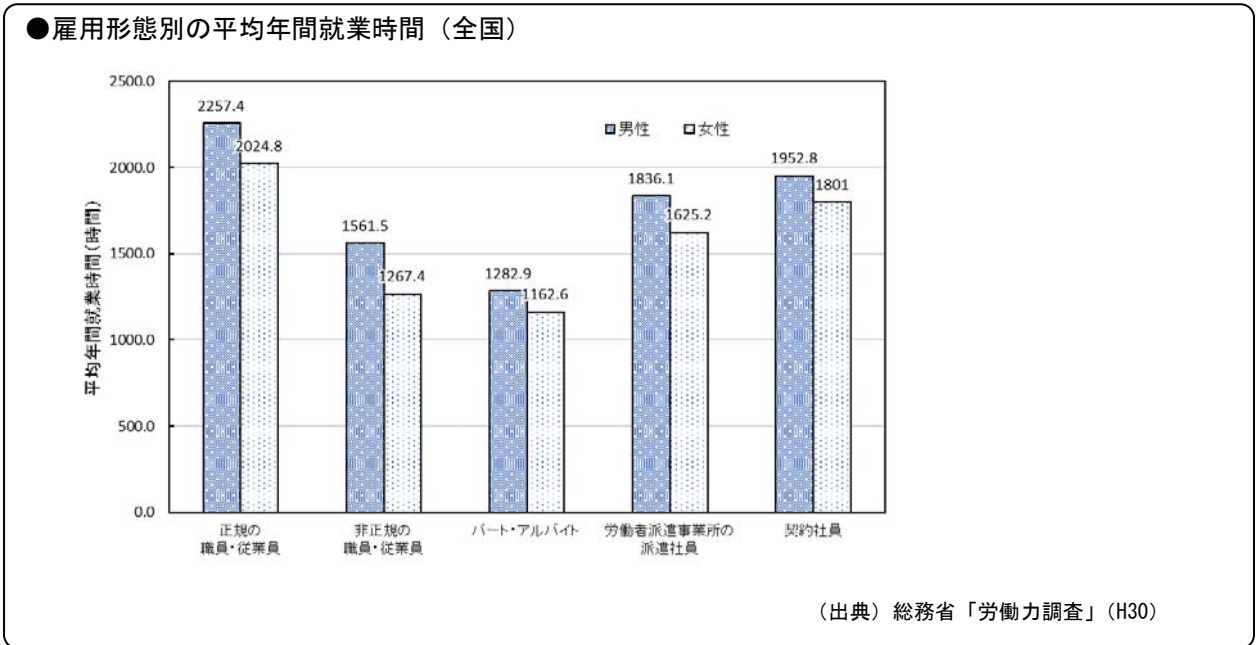
- ・実施している 49.9%
- ・必要だが実施していない 42.8%
- ・必要と思わず実施していない 7.3%



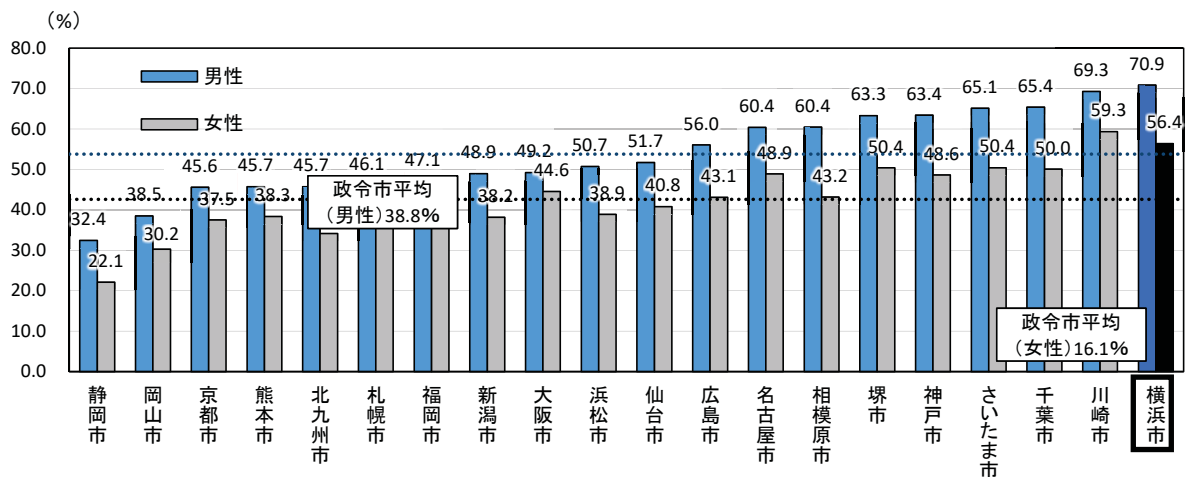


○労働時間、通勤時間ともに長時間

男女の平均年間就業時間（全国値）は、雇用形態に関わらず男性の方が長くなっています。加えて横浜市では、他の政令指定都市と比較して市外従業者の割合が男女ともに高く、通勤時間が長いという状況があります。

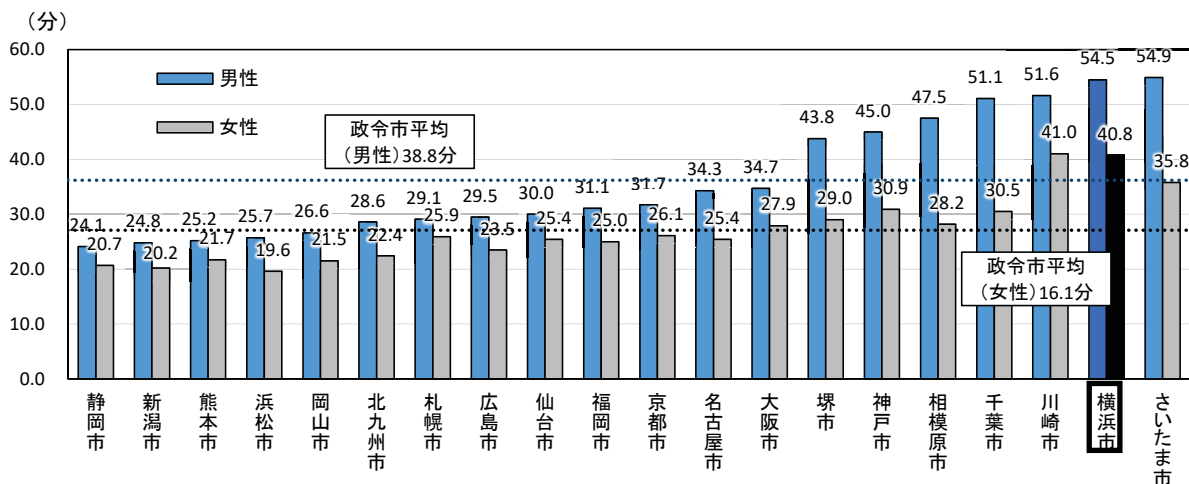


●20～59歳の就業者に占める市外従業者の割合（政令指定都市）



(出典) 総務省「国勢調査」(H27)

●政令指定都市別の通勤時間（政令指定都市）



(出典) 総務省「住宅・土地統計調査」(H30)

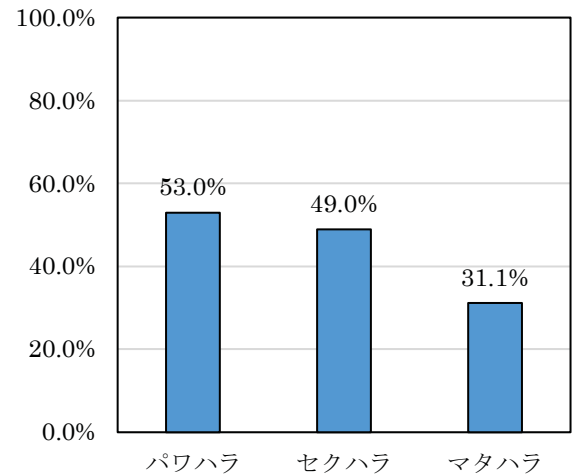


## ○ハラスメント対策に取り組んでいる事業所は3割弱

「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)」など各ハラスメント対策について、取組を実施している市内事業所は3割弱となっています。事業所規模が大きいほど実施率が高く、規模による差が大きいのが現状です。ハラスメント対策の実施率は、マタハラに関する取組みが3割程度と最も低くなっています。

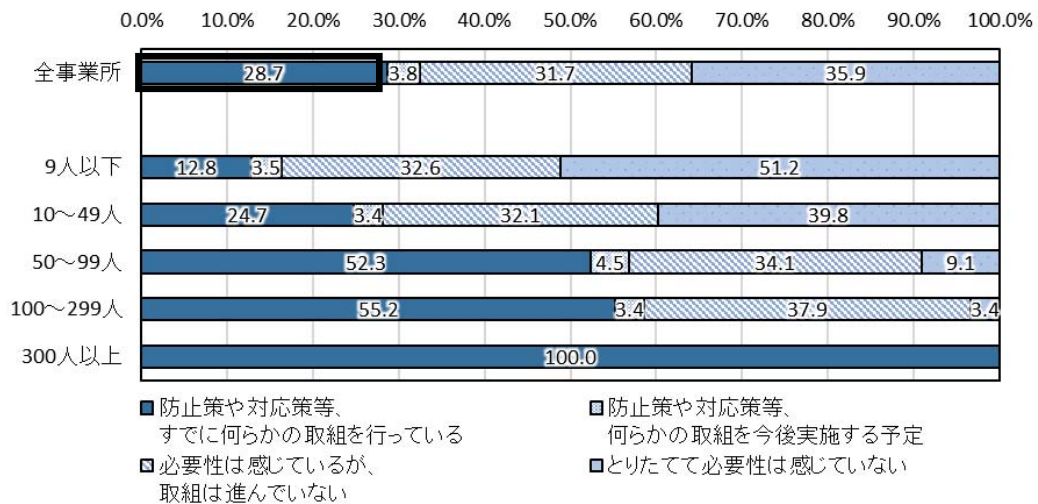
ハラスメント対策に取り組んでいない理由としては、「過去に発生していないため」という理由が最多です。

●各ハラスメント対策の実施率(横浜市)



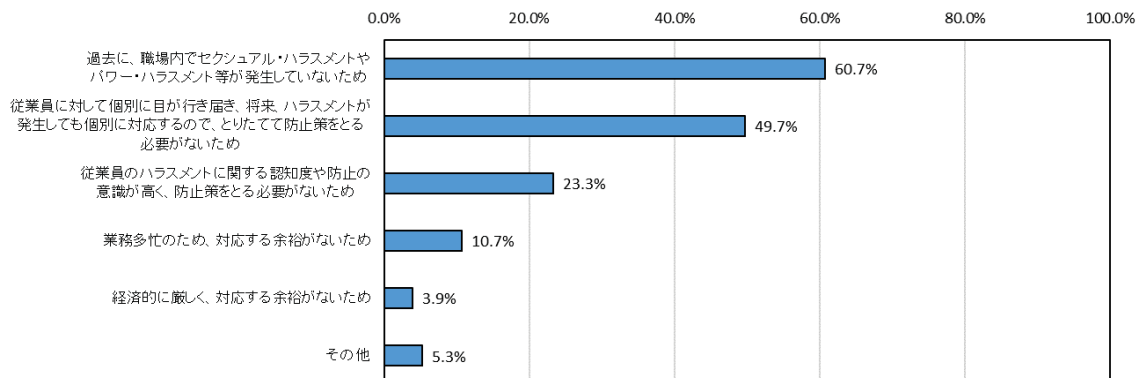
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(H29)

●事業所従業員規模別ハラスメントに関する取組み状況(横浜市)



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(H29)

●ハラスメント対策に取り組んでいない理由(横浜市)



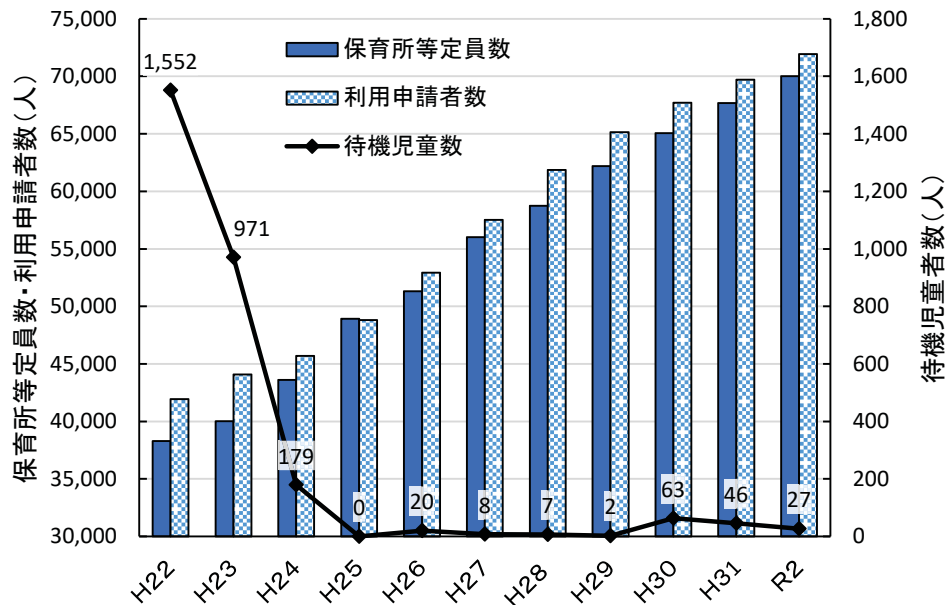
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(H29)

## 《保育所等の状況》

### ○保育所利用申請者数は増加の一途

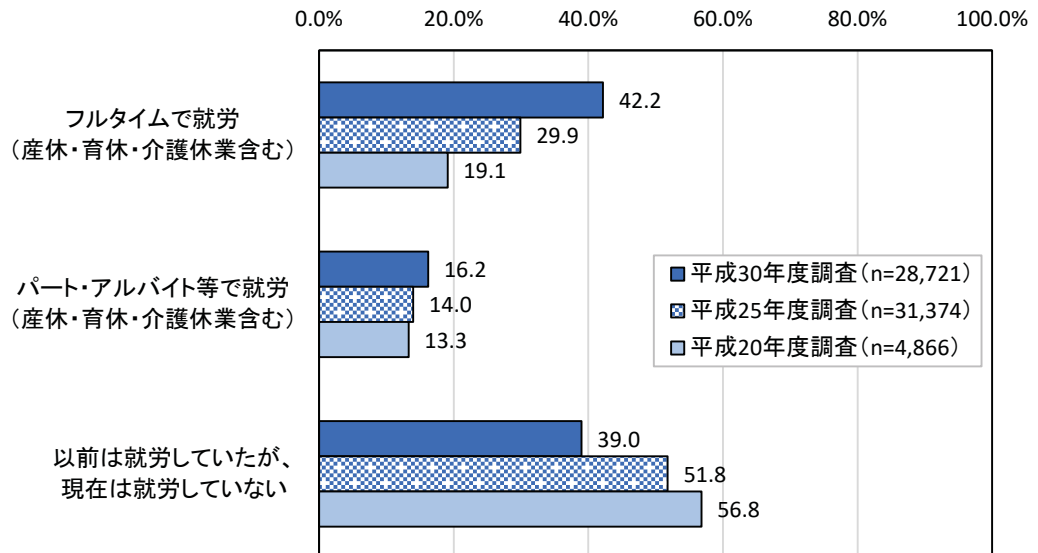
保育所等の定員数と利用申請者数の差は是正傾向にあり、待機児童数は平成22年をピークに大きく減少しています。保護者の就労状況については、母親のフルタイム就労の割合が増加傾向にあります。

#### ●保育所等定員数、利用者申請数、待機児童数の推移（横浜市）



（出典）横浜市記者発表資料「保育所等利用待機児童数について」

#### ●未就学児の母親の就労状況の推移（横浜市）



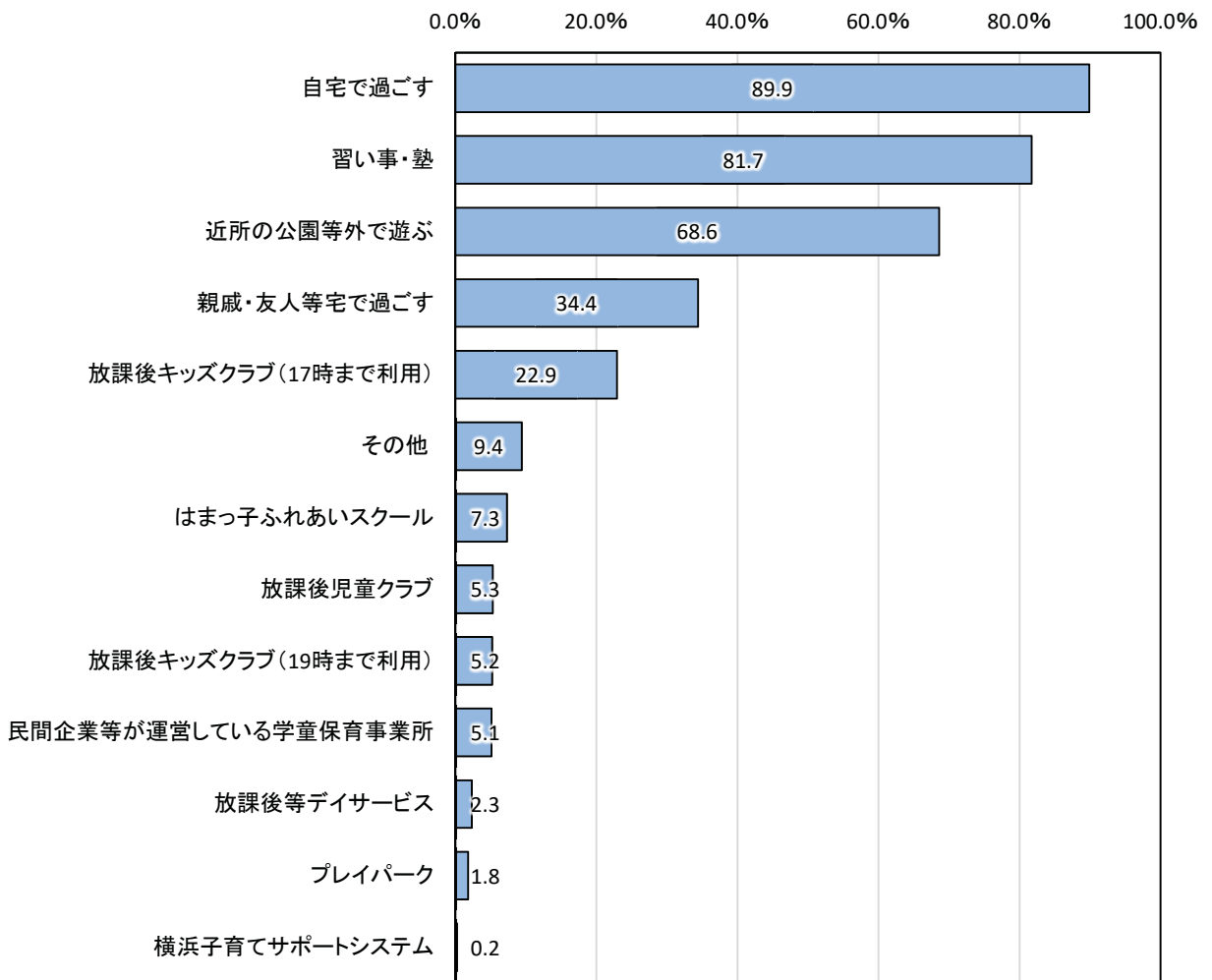
（出典）「横浜子ども・子育て支援事業計画の策定に向けた利用ニーズ把握のための調査（未就学児）」(H30)

## ○放課後児童対策の現状

共働き家庭の増加や就労形態の多様化などを背景に、小学生の放課後の居場所に対するニーズも多様化しています。

横浜市には、小学生の放課後の居場所として、放課後キッズクラブ、放課後児童クラブ、特別支援学校はまっ子ふれあいスクールなどがあります。これらは子どもの創造性、自主性、社会性などを養う「遊びの場」や、保護者が就労している児童の「生活の場」となっています。また、横浜市では、地域住民が行うプレイパークの活動（[多世代地域コミュニケーションの場づくり](#)）の支援を行っています。

●通常期（学校の長期休業中を除く）の放課後等の時間の過ごし方（横浜市）



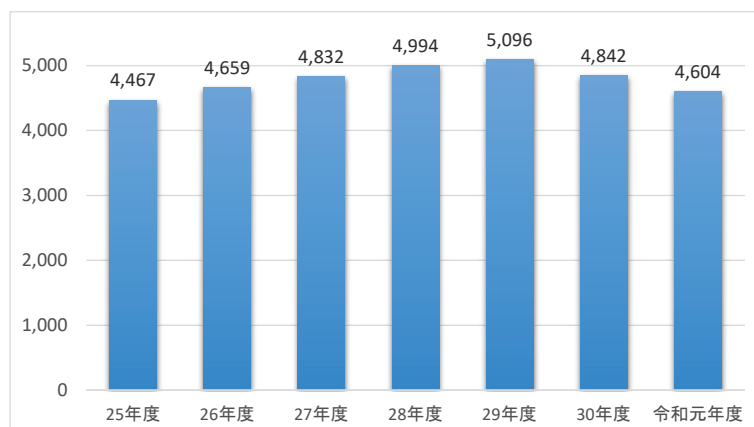
(出典)「横浜市子ども・子育て支援事業計画の策定に向けた利用ニーズ把握のための調査（小学生）」(H30)

## 《DV被害や困難を抱える女性の状況》

### ○DVの相談状況

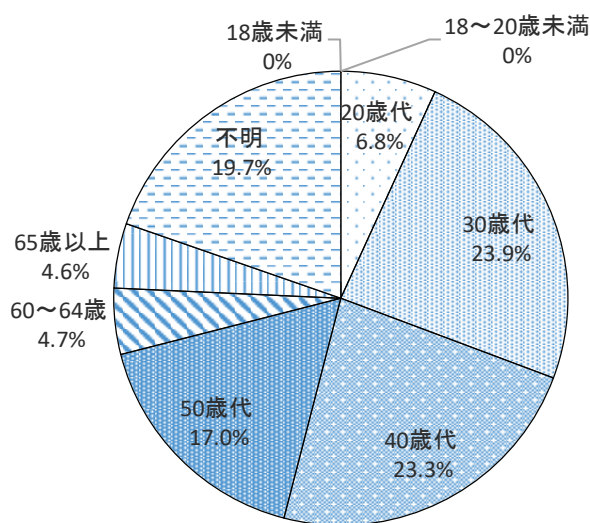
近年、DVの相談件数は5,000件前後で推移しています。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う外出自粛や休業等が行われる中、生活不安やストレスによる被害の深刻化が懸念されています。

#### ●DV相談件数（令和元年度まで）（横浜市）



（出典）横浜市「第2期 横浜市子ども・子育て支援事業計画」（H30）等

#### ●横浜市DV相談支援センターの相談者（法の対象となるDV被害者相談※）の年齢



（出典）横浜市DV相談支援センター（R1）

※婚姻関係にある／あった者（事実婚及び生活の本拠を共にする交際相手を含む）からの暴力に関する相談（1,042件）

※法の対象とならないDV（デートDV）相談件数は111件

#### ●新型コロナウイルス感染症拡大による「DV相談」への影響（全国）

全国の配偶者暴力相談支援センター相談件数		
平成31年4月	令和2年4月	前年同月比
10,295件	13,223件	約30%増

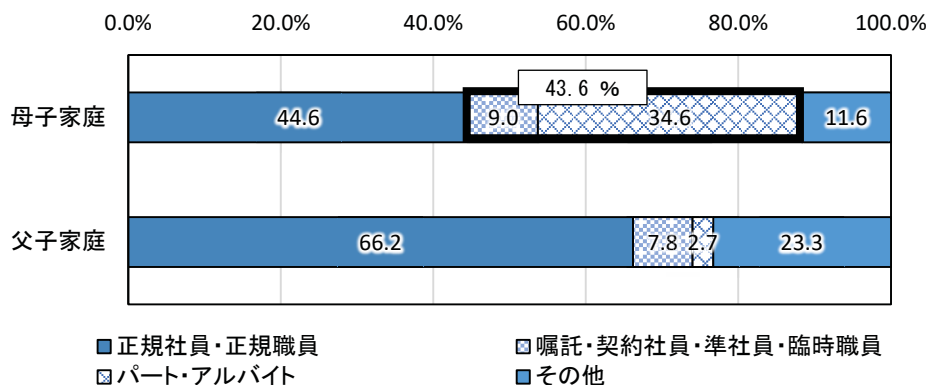
※数値は暫定値で、特別定額給付金の手続き関係の相談を除く

（出典）内閣府男女共同参画局「共同参画」2020年6月号

## ○母子家庭の半数以上が非正規雇用

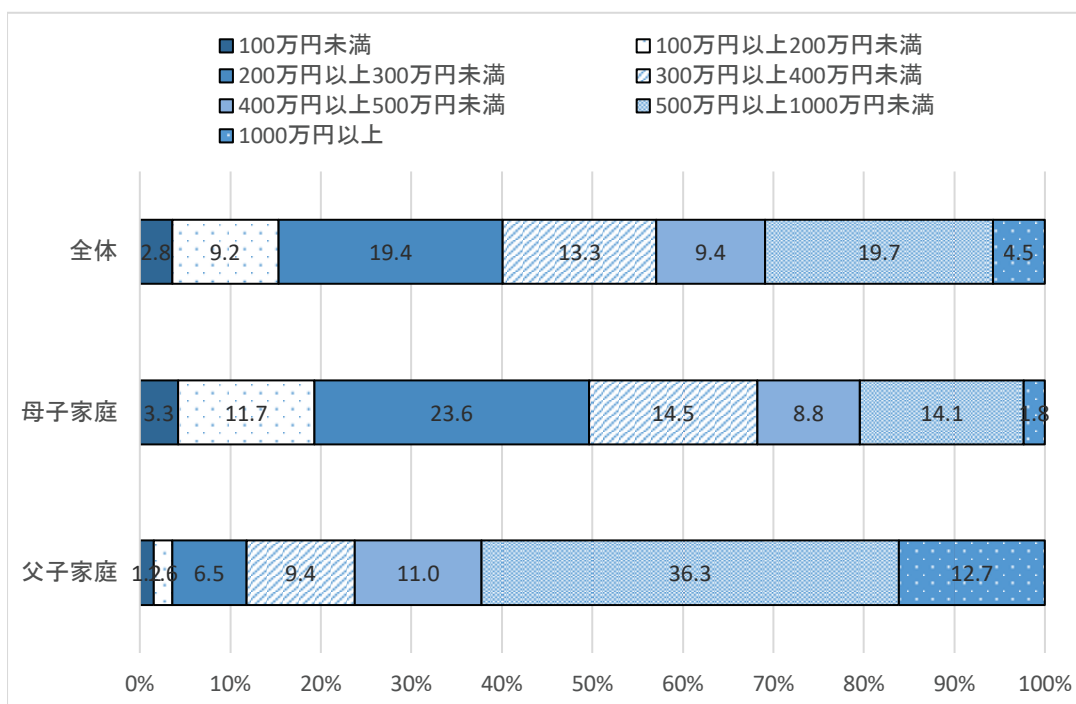
母子家庭では非正規雇用での就労が半数近くを占めており、安定した収入を得ることが難しい状況にあります。

### ●ひとり親家庭の雇用形態（横浜市）



（出典）横浜市「ひとり親世帯アンケート」（H29）

### ●ひとり親世帯の年収（横浜市）



（出典）横浜市「ひとり親世帯アンケート」（H29）

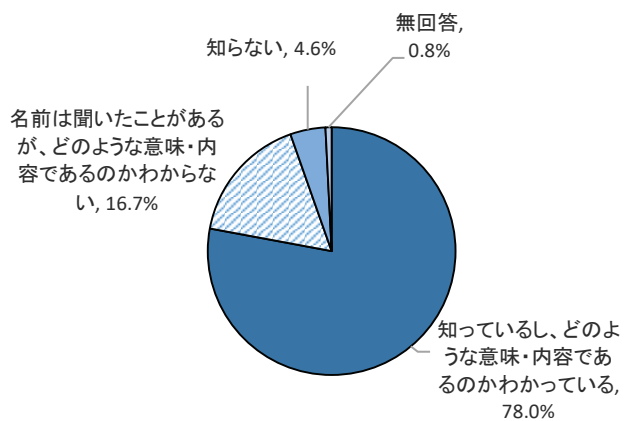
## 《性的少数者の状況》

### ○性的少数者への社会的理解は不十分

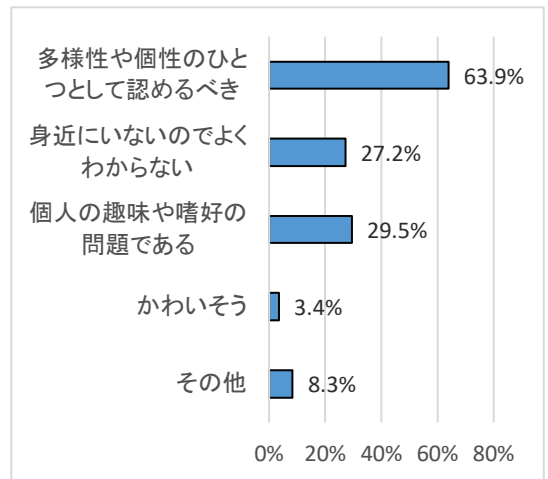
性的少数者という言葉や内容の認知度は比較的高い状況ですが、社会的な理解は十分ではありません。

当事者に対する職場のサポートについても、進んでいない状況があります。

#### ●性的少数者（性的マイノリティ、セクシュアルマイノリティ）やLGBTという言葉の認知度（横浜市）

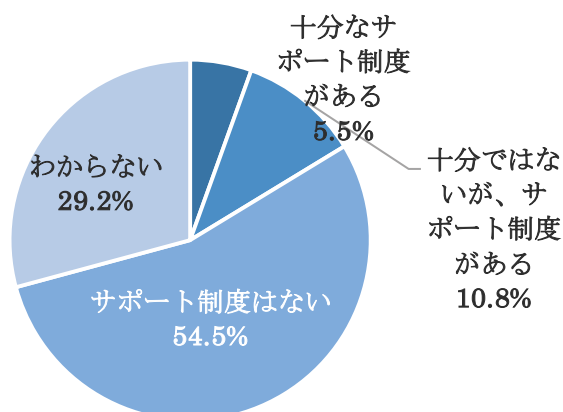


#### ●性的少数者にどのような考え、イメージがありますか（横浜市）※複数回答



（出典）ヨコハマeアンケート「人権に関するアンケート」（R1）

#### ●性の多様性に対する職場のサポート（全国）



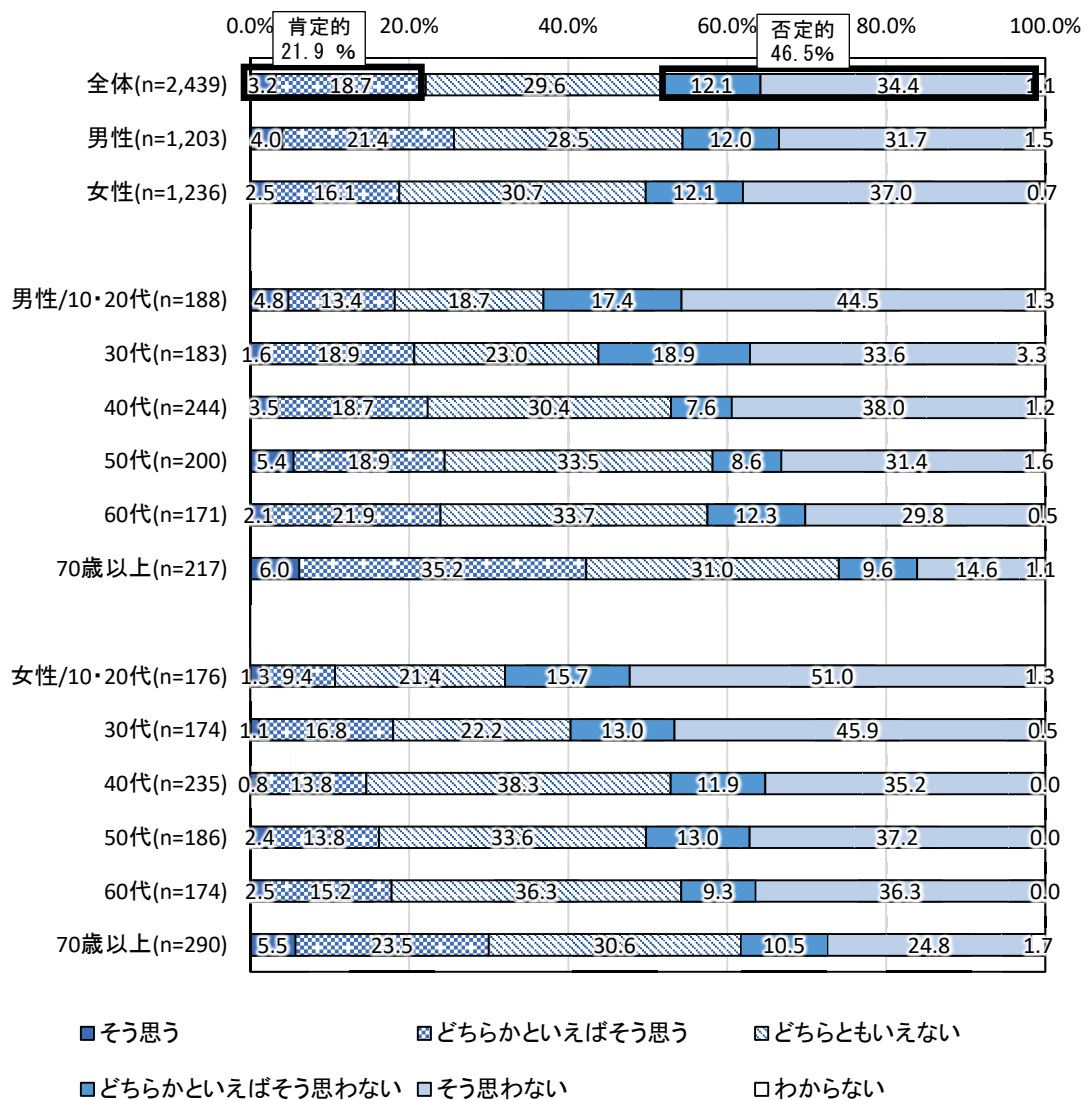
（出典）電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」（H30）

## 《性別役割分担意識》

### ○根強く残る性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、否定的な考え方（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」）が半数近くを占めていますが、肯定的な考え方（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」）も約2割ある状況です。

#### ● 「夫は外で働き、妻は家庭をまもるべきである」という考え方への意識（横浜市）



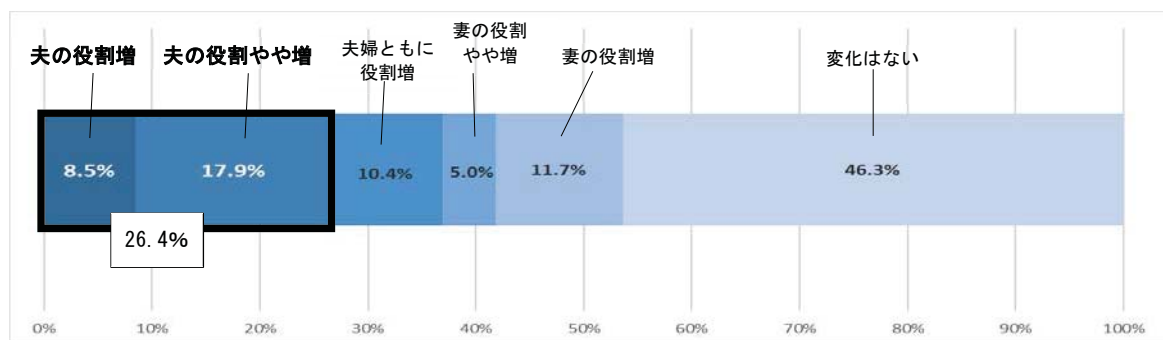
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(H30)

## ○コロナの影響により家庭における役割に変化の兆し

新型コロナウイルス感染症拡大による外出自粛や在宅勤務により家で過ごす時間が多くなったことから、家事・育児に関する夫の役割が増えたと回答した割合は26.4%にのびます。

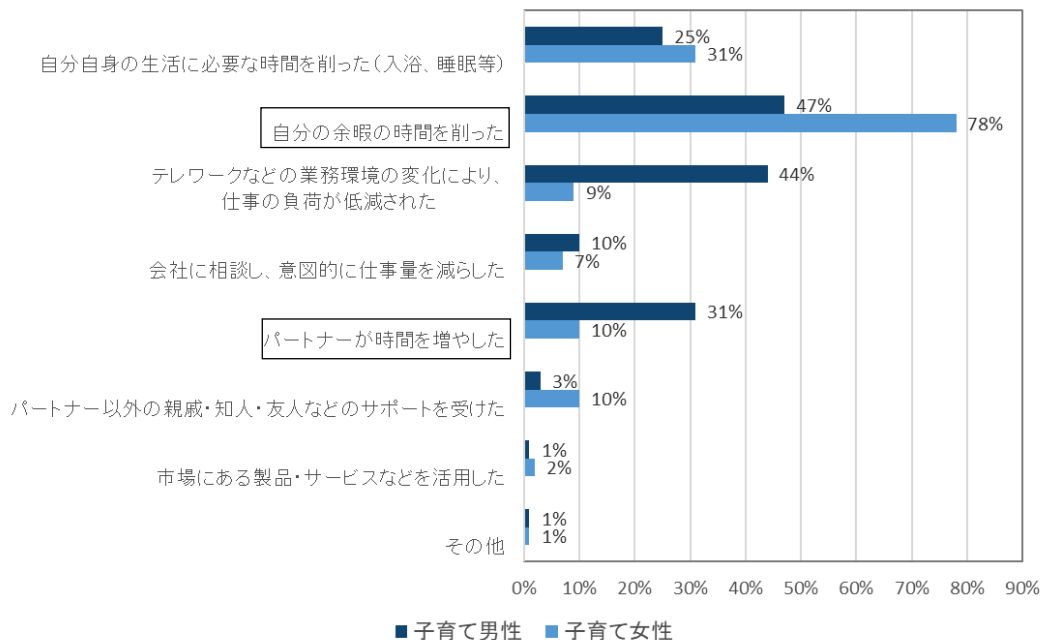
一方で、家で過ごす時間が多くなったことから増えた家事・育児の捻出方法に関する調査において、「自分の余暇時間を削った」という回答割合は女性78%に対して男性47%、「パートナーが時間を増やした」は女性10%に対して男性31%となっており、女性に負担が偏りがちと考えられます。

### ●新型コロナウイルス感染症拡大による「家事・育児の役割分担」への影響（全国）



（出典）内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（R2）

### ●新型コロナウイルス感染症拡大により増えた家事・育児時間の捻出方法（全国）



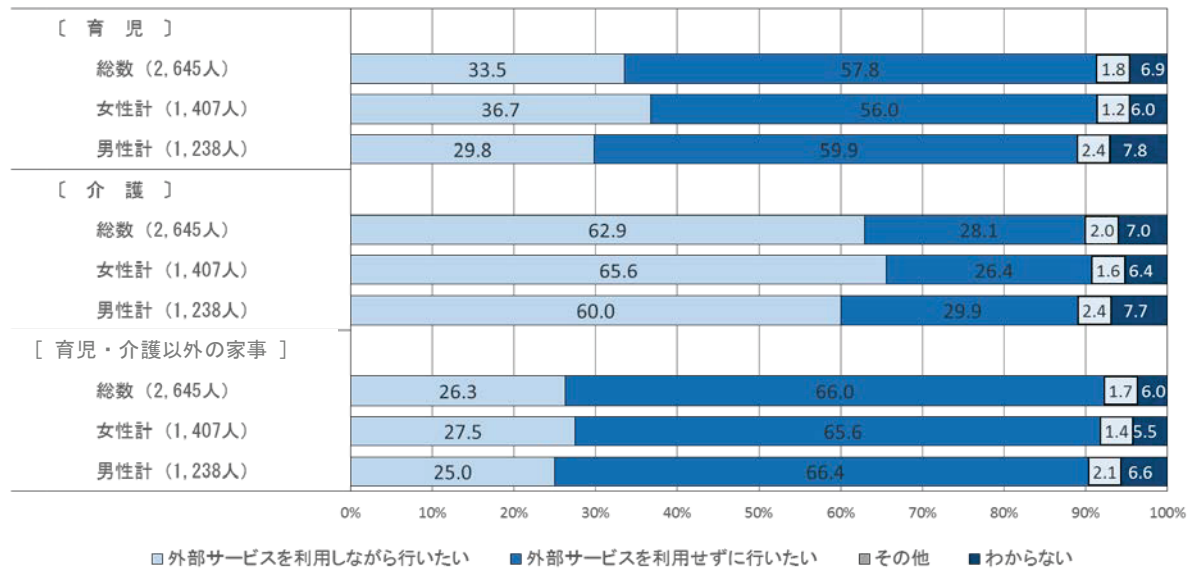
（出典）野村総合研究所「新型コロナウイルス感染拡大による生活の変化に関するアンケート」（R2）



## ○家事・育児の外部サービス利用に関する意識

内閣府の調査によると、家事・育児について「外部サービスを利用せずに行いたい」と考える人が男女ともに6割前後に上ります。一方で、介護については「外部サービスを利用しながら行いたい」と考える人が男女ともに6割を超えています。

### ●保育所、訪問介護、家事代行などの外部サービスの利用意識（全国）



(出典) 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(R1)

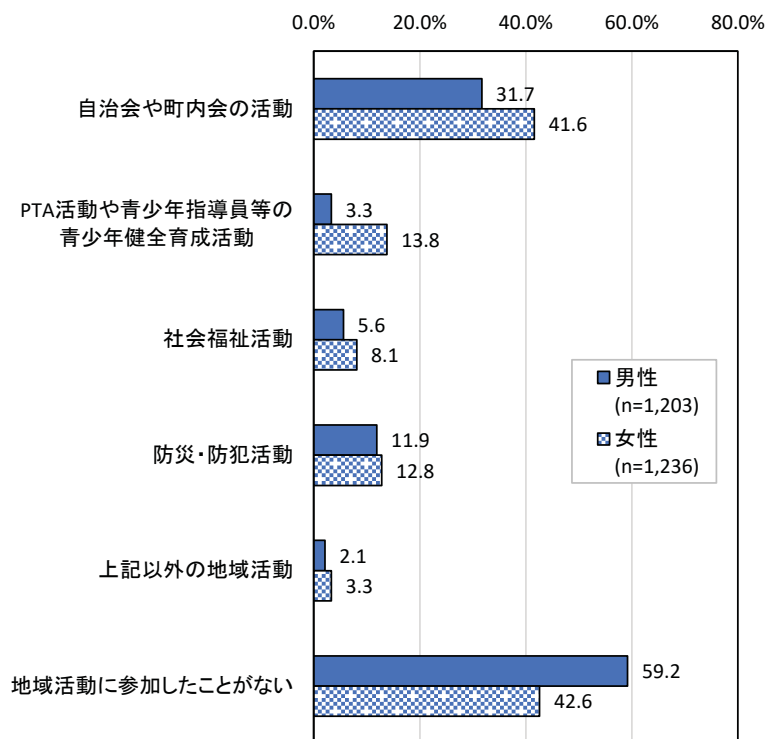
## 《地域活動》

### ○地域活動への参加状況に男女差

地域活動への参加について、自治会・町内会活動への参加率が比較的高い一方、地域活動に参加したことがない人も男性で6割、女性で4割に上ります。

また、防災・防犯活動を除き、男性の参加率は女性に対して低くなっています。

#### ●横浜市における男女別の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」(H30)

### 3 第4次行動計画の進捗状況

現行の第4次行動計画（平成28～令和2年度）では、「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を目指して、「女性管理職割合」や「女性有業率」の数値目標を掲げ、女性の就労支援やキャリア支援を推進してきました。同時に、「男性の家事・育児・介護参画」や「男性の育児休業取得」、「地域活動への参加」についても数値目標を掲げ、地域や社会の理解促進に向けた取組を進めてきました。

女性の就労支援については一定の成果が出ており、有業率の向上や共働き世帯の増加、起業家支援による相談及び創業件数の上昇等が認められます。しかし、正社員率や管理職率など働く上での実質的な男女差は依然として大きいことに加えて、**新型コロナウイルス感染症による影響も踏まえ、取組の継続・強化が必要です。**

ひとり親家庭の自立支援やDVの防止・被害者の自立支援など、困難を抱える女性の支援については、次期計画でも引き続き重点的に取り組むことが重要です。**特に新型コロナウイルス感染症によるDV被害の深刻化が懸念されており注視が必要です。**

男性の家事・育児参画や男女共同参画社会の実現に向けた社会の理解促進、地域活動への参加については、この間の改善傾向が薄く、次期計画での一層の取組強化や**新たなアプローチが求められます。**

#### 取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

- 市内企業及び市役所の管理職（課長相当職以上）に占める女性割合は、市内事業所17.2%（令和2年度調査速報値）、市役所17.8%です。30%目標達成には道半ばの状況ですが、増加傾向にあります。
- 25～44歳の女性の有業率は上昇しており、ライフイベントによる離職が減少傾向にあることが推測されます。
- 女性起業家支援による創業件数は目標値を上回るペースで推移しており、段階に応じたきめ細かな支援が成果につながっています。
- 附属機関※委員における女性参画比率については、計画期間を通してほぼ変化がなく、女性参画比率の目標値50%の達成は困難です。

※地方自治法及び地方公営企業法に基づき、市長等の執行機関の要請により、行政執行のために必要な審査、審議、調査等を行うことを職務とする機関

#### 取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

- ひとり親家庭の就労者数は3年経過時点で目標値を超えています。就労支援の実施に加えて有効求人倍率が高いことなどが考えられます。
- 市民のDVに対する理解について、精神的、経済的、性的DVにあたる行為を「どんな場合でも暴力にあたる」と認識する人の割合は計画策定時からほぼ横ばいで、身体的暴力を除いて社会的認知は進んでいません。

#### 取組分野Ⅲ 男女共同参画の社会に向けた理解の促進・社会づくり

- 男性の育児休業取得率は、目標値には届いていませんが上昇傾向です。
- 女性と男性の家事・育児・介護時間の割合は改善傾向が見られず、依然として女

性の負担が大きい状況です。

○市民の地域活動への参加割合は、計画策定時よりも低下しており、地域活動の担い手不足やソーシャルビジネスの必要性が顕在化しています。

## Ⅱ 第5次行動計画の基本的な方針

### 1 男女共同参画社会の実現に向けて

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中、豊かな市民生活や地域社会の持続的な発展のためには、多様な価値観を尊重しあい、すべての人の個性と能力が発揮される男女共同参画社会の実現が不可欠です。

しかしながら、男女共同参画基本法が成立して20年あまり経ち、女性の活躍が国の最重要課題として推進されている今日においても、社会で女性の力が十分に発揮されているとは言い難く、性別にまつわる格差や不平等、困難が山積しています。

横浜では、M字カーブの底が全国に比べても深いという課題に対して挑戦を重ね、この間、女性の就労や就業継続は着実に進んできました。しかしながら、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成やリーダー育成など、働く上での実質的な男女格差は未だ大きい状況です。

DVや性暴力などの被害、非正規職シングルやひとり親世帯の経済的困窮など、特に女性が人生で陥りやすい困難も深刻です。

また、市民意識調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は変化しつつありますが、実際の役割分担では、依然として女性が家事・育児・介護の主な担い手であり、男性は仕事を優先する傾向が高いなど、根強い性別役割分担意識がうかがえます。対する男性も、長時間労働の問題や家庭生活への関わりづらさを抱えています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用環境の悪化や家庭生活の負担増、DVの深刻化、従来の性別役割分担意識の拡大・顕在化など、負の影響が目立ちます。一方で、テレワークや男性の在宅時間の増加など、男女共同参画社会の実現に向けた新たな光も見えてきています。

グローバル化の進展や絶え間ない技術革新、そして新型コロナウイルス感染症拡大に伴う世界的な危機など、激動と不確実性の時代を乗り越えるためには、誰もが性別にかかわらず、自分の希望に沿った形で、多様な選択を実現できることが重要です。男女共同参画社会の実現を目指して、市民やNPO等の多様な主体、企業、地域社会と行政が連携し、地域特性を踏まえた実効性ある施策を推進していくことを横浜市に強く期待します。

### 2 計画期間

現行計画と同様、行動計画の成果や社会情勢の変化、国の動向を踏まえた内容とするため、令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間の計画期間とすることが望ましいと考えます。

### 3 第5次行動計画策定にあたっての視点

#### (1) 新型コロナウイルス感染症の影響について

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大により、労働環境や家庭環境を含む社会環境は急激に変化しています。女性への深刻な影響（休業・失業やDVの深刻化等）と男女共同参画・女性活躍の新たな可能性（テレワーク等）への対応について、しっかりと検証し、計画に盛り込むことが必要不可欠です
- ・本答申においては、新型コロナウイルス感染症の影響に関わる検証はまだ十分ではありません。そのため、計画策定後においても、社会情勢の変化に合わせて施策の再検討や見直しを継続して行うことが必要です。

#### (2) SDGsの視点を踏まえた計画推進について

- ・「横浜市中期4か年計画2018～2021」では、計画を推進する基本姿勢として、あらゆる施策においてSDGs（持続可能な開発目標）を意識して取り組んでいくこととしています。これに基づき、第5次横浜市男女共同参画計画においても、「誰一人取り残さない」を基本理念とするSDGsの視点が包括的に取り入れられることが必要です。
- ・同時に、目標5「ジェンダー平等」が市の政策・施策を進める際の基本的な視点として共有されることを期待します。

#### (3) 「目指すべき都市像」について

- ・現行計画が掲げる「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」を継承しつつ、次期計画の重点や新たな視点を表現することが求められます。
- ・女性の活躍はあらゆる分野で期待されていますが、現行計画に引き続き、職業生活における女性の活躍推進という観点は特に重要です。

#### (4) 性の多様性への配慮と男女共同参画社会の推進について

- ・性のあり方の多様性を踏まえ、性的少数者も含めて「性別にかかわらず」「それぞれの個性と能力を十分に発揮し」「対等に参画できる」社会の実現が大切であり、行動計画においても、その点に十分な配慮が必要です。
- ・一方で、職業生活その他社会生活及び家庭生活で、男女の格差や、性別による固定的な役割分担等を反映した制度・慣行、女性への人権侵害は未だ大きな社会課題であり、引き続き課題解決に向けた取組の推進・強化が必要です。

## (5) 指標の考え方について

- ・現行計画では、例えば「成果指標：(特定の) 行為を DV と認識する人の割合／目標値：100%」など、あえて「あるべき姿」を目標値としている項目がありますが、行動計画における目標(値)は、あくまでも計画期間(5か年)で達成を目指す事項を設定すべきと考えます。
- ・現行計画では、取組分野ごとに「成果指標」、「関連指標」、「活動指標」の3つの指標が設定されていますが、各指標の定義や関係性が必ずしも明確ではありません。成果(アウトカム)と事業量(アウトプット)は区別して、より分かりやすい形で設定されることが求められます。

## (6) 市役所の取組について

- ・現行計画では、市役所の取組が限定的にしか記載されていませんが、市内企業や市民に対して、市役所が自ら率先して取り組む姿勢を示すことは、非常に重要です。
- ・次期計画では、男性の育児関連休暇・休業の目標設定や、学校教職員の働き方改革を含め、市役所の取組がより幅広く記載されるべきと考えます。特に男性職員の育児関連休暇について、100%取得を目標として打ち出すことを期待します。

## 4 第5次行動計画の施策体系

現行計画の施策体系は、横浜市男女共同参画推進条例の「基本理念」(第3条)及び「基本的施策」(第7条)を踏まえつつ、国の男女共同参画基本計画に合わせた4つの「取組分野」と4つの「重点施策」、それに基づく26の「施策」、118の「主な事業」から構成されています。

重点施策は明確に打ち出されているものの、施策や事業の数が多いため、分かりづらく、進捗管理が難しいという課題がありました。次期計画においては、市民や事業者の皆様への分かりやすさを第一に、施策体系を整理することが望ましいです。現行計画からの継続性や横浜市中期4か年計画との整合性も考慮し、次のとおり「3つの政策」と「行政運営」、「(3つの政策に基づく)10の施策」から構成することを提案します。

## ■第5次行動計画の施策体系（案）

<b>政策Ⅰ 女性活躍のさらなる推進</b>	
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
<b>政策Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現</b>	
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
<b>政策Ⅲ 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり</b>	
施策8	男性の働き方改革と家事・育児への参画推進
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
<b>行政運営 行動計画の推進</b>	
行動計画の推進に係る体制整備	

## 【参考】第4次行動計画の施策体系

<b>取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍。</b>	
<b>重点施策Ⅰ 働きたい・働き続けたい女性への就業等支援。</b>	
1	市内企業及び市役所における「女性管理職30%」に向けた加速化。
2	市附属機関等への女性参画比率の向上。
3	インセンティブの付与等による企業への取組支援。
4	女性の就労支援とキャリア形成やネットワークづくりの推進。
5	女性の起業と起業後の成長支援。
6	多様な選択を可能にする学習機会の提供。
<b>取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現。</b>	
<b>重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援。</b>	
1	ひとり親家庭の自立支援等。
2	DVの防止及びDV被害者の自立に向けた支援。
3	女性や子どもに対する暴力の予防と根絶。
4	ハラスメント防止対策の推進。
5	性を理解・尊重するための教育と相談。
6	ライフステージに対応した支援と性差医療が受診しやすい環境づくり。
7	性別に関わる問題の解決に向けた相談・支援等。
8	高齢者・若年者・障害者・外国人等、困難を抱えたあらゆる女性の安定した生活と社会参加のための支援。
<b>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。</b>	
<b>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・介護等の参画。</b>	
1	男性・シニアの家庭生活や地域活動への参画の促進。
2	「働き方改革」「柔軟な働き方」の推進（企業等への働きかけ等）。
3	多様なニーズに対応する保育・教育・子育て環境の整備。
4	男女共同参画に関する調査・研究、情報の収集・提供の強化。
5	男女共同参画推進のための広報・啓発。
6	学校・地域・家庭における男女平等や自立・職業意識をはぐくむ教育（キャリア教育を含む）。
7	地域防災における男女共同参画の推進。
8	男女共同参画に関する国際的な協調と活動への支援。
<b>取組分野Ⅳ 推進体制の整備・強化。</b>	
<b>重点施策Ⅳ 社会基盤全体及び庁内の体制強化。</b>	
1	関係機関・団体との連携強化や国への働きかけ。
2	庁内体制の強化。
3	確実なPDCAサイクルの実施。
4	男女別等統計の充実。



## 5 3つの政策と行政運営の方向性

### 【政策Ⅰ】女性活躍のさらなる推進

- ・女性の就労について、就労継続とキャリアアップを両輪で推進する。
- ・働きたい、働き続けたい女性への就職・転職支援の充実を図る。
- ・女性リーダー育成、女性管理職増に向けた取組を強化する。
- ・女性の起業支援や働く女性のネットワークづくりに継続的に取り組む。
- ・男女がともに働きやすく、活躍できる職場づくりを、市内中小企業を中心により広く浸透させる。
- ・仕事と育児・介護等の両立に向けた社会環境づくりを推進する。
- ・男性の育児関連休暇・休業取得促進の取組を切り口に働き方改革に弾みをつける。
- ・市役所の取組について目標を掲げ、行政自ら率先して取り組む姿勢を示す。

### 【政策Ⅱ】安全・安心な暮らしの実現

- ・DVが重大な人権侵害であることが社会共通の認識になるよう、精神的暴力や性的暴力を含めたDVの正しい理解の促進に取り組む。
- ・DVへの相談対応と被害者支援に向けて取組の充実を図る。
- ・DVの未然防止に向けて、特に若年層の相談対応や予防教育を充実させる。
- ・性暴力や性被害を容認しない社会風土の醸成を図るとともに、関係機関と連携して被害者支援に取り組む。
- ・若年無業者・非正規職シングル女性、ひとり親家庭など、困難を抱える女性への自立支援を強化する。
- ・様々な困難を抱える外国人女性・母子等に対する支援を充実する。
- ・ハラスメントに関する理解促進と、企業のハラスメント対策を推進する。
- ・ライフステージに応じて変化の大きい女性特有の健康課題を支援するとともに、妊娠・出産等に関する若い世代への正しい知識の普及を図る。
- ・多様な性のあり方への理解促進と、性的少数者への支援に取り組む。

### 【政策Ⅲ】誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

- ・男性の家事・育児参画の機運を醸成し、具体的な機会や情報を提供する。
- ・「家事・育児を社会が担う」という視点からもワーク・ライフ・バランスの実現を図る。
- ・地域活動における男女共同参画を進め、多様な人材の活躍推進に取り組む。
- ・地域防災への女性の参画を拡大するとともに、女性の視点を防災対策により一層反映させる。
- ・男女共同参画の観点から、学校や大学等と連携したキャリア教育の充実やリーダーシップ開発、性別にかかわらず進路選択の機会拡充を図る。
- ・男女共同参画の観点から、大学や関係団体等と連携して国内外へ情報発信を行う。

- ・誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくりに向けて、継続的に広報・啓発を行い、社会の機運醸成を図る。

#### 【行政運営】行動計画の推進

- ・男女共同参画センター3館を運営する公益財団法人男女共同参画推進協会と連携し、地域特性を踏まえて専門的・総合的・重層的な支援に取り組む。
- ・各施策を効果的に推進するため、関係機関やNPO等、企業、地域社会との連携を強化する。
- ・目標達成に向けて着実に計画を推進するため、男女共同参画審議会において年度ごとに達成状況の評価を実施し、市民へ公表する。
- ・市の各所管部署が一丸となって男女共同参画・女性活躍を推進できるよう、庁内の推進体制を強化する。

### Ⅲ 各施策・分野の目標及び具体的取組

## 各施策の目標・方向性、現状課題、主な取組

### 政策Ⅰ 女性活躍のさらなる推進

---

#### 施策1 働きたい・働き続けたい女性への支援

##### ◆目標と方向性

女性がライフイベントに合わせて希望する働き方を実現できるよう、女性の就労支援や女性起業家支援、企業の取組支援など、働きたい・働き続けたい女性の活躍を推進します。また、女性がキャリアアップできる職場環境づくりやリーダーシップ開発に関して企業へ働きかけを行うことで、女性リーダーの育成、女性管理職登用を加速します。

##### ◆現状と課題

- ・ 出産・育児等で離職する女性の割合が低下し、女性の労働力率（M字カーブ）は改善傾向にありますが、女性は非正規職率が高く、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成など、実質的な男女格差は未だ大きい状況です。
- ・ 一方で、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用情勢は急速に悪化しており、失業者は全国で200万人（令和2年6月現在）に迫り、特に非正規労働者へ大きな影響が出ています。また、市内の有効求人倍率も6か月連続低下しています。20～30代の働いていない女性のうち、約9割は再び働くことを希望していることから、女性の再就職支援は引き続き重要です。
- ・ 働いている女性の約4割はワーク・ライフ・バランスに満足しておらず、働き方の見直しや男性の家事育児参画が求められます。
- ・ 市内企業の女性管理職割合は上昇傾向にありますが、依然として低く、女性登用のさらなる推進に向け、女性自身のリーダーシップ開発とキャリアアップできる環境整備を両輪で進めることが重要です。
- ・ 女性起業家支援においては、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、創業から成長・発展を支援するオフィスの提供、ビジネスチャンスにつながるネットワーク形成支援等に取り組んできました。創業件数は着実に増加していますが、引き続き成長段階に応じた支援が期待されています。
- ・ 男女ともに通勤時間が全国に比べ長い傾向にあります。長時間労働も負担となり、妊娠・出産期に離職する女性の割合も全国に比べて高い状況です。

## ◆主な取組（事業）

### ○女性の就労支援（再就職、転職）

女性の再就職、転職等の総合相談窓口「女性としごと 応援デスク」においてキャリアプランに関する相談や、就職準備に向けたサポートを行います。

また、求職者の就労支援を目的とした、市民向けの総合案内窓口である横浜市就職サポートセンターでは、専任の相談員が個別相談によりアドバイスをを行い、早期就職に向けて一貫したサポートを行います。

### ○女性管理職の育成や登用促進

働く女性に対するリーダーシップ開発や役員養成の機会を充実させるとともに、よこはまグッドバランス賞認定企業をはじめとした市内企業の経営者や管理職に向けて、女性管理職登用に関する理解を深めるセミナーなど、女性管理職育成に向けた支援を行います。

### ○女性の起業と起業後の成長支援

起業準備段階から利用できる相談窓口の設置や起業をめざす女性たちの支援拠点「F-SUS よこはま」「女性起業UP ルーム」の運営のほか、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を実施します。

### ○職住近接の推進

短い通勤時間で働ける環境づくりに向けて、就労希望を持つ女性と人材確保を課題とする市内企業の双方に対し、マッチングにつながる情報提供等を行います。

### ○働く女性のネットワークづくり

学びと交流のためのイベント「横浜女性ネットワーク会議」など、多様な交流の場をつくり、持続的な関係づくりやネットワークづくりを推進します。また、女性活躍やダイバーシティの推進に向けた取組事例の共有や意見交換、人材育成を目的とした異業種交流を進め、それぞれの事業や活動を発展させていきます。

### ○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援《施策2 関連施策》

### ○男性の働き方改革と家事・育児への参画推進《施策8 関連施策》

## 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

### ◆目標と方向性

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。市内中小企業等に対して、仕事と家事・育児・介護等との両立支援、在宅勤務やテレワーク、フレックスタイム制をはじめとする多様で柔軟な働き方の推進、男性育休の取得促進、ハラスメント防止対策等の働きかけを行います。また、待機児童対策や放課後の居場所づくりなど両立支援のための社会環境づくりを進めます。

#### ◆現状と課題

- ・働き方改革関連法が成立し、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の取組が推進されていますが、中小企業においては、これまで人道的に余裕がないことなどから取組が進んでおらず、中小企業が意欲をもって取り組む仕組みづくりや、具体的な支援が求められています。
- ・一方で、在宅勤務やテレワークの取組は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い急速に拡大しており、新型コロナウイルスの影響を受けてテレワークを導入した市内企業の割合は36%（中小企業は28%）にのぼります。また、市内企業の雇用人員も人手不足の状態が続いていましたが、令和2年4～6月期では「過大」へ転じており、企業を取り巻く状況は大きく変化しています。
- ・夫、妻ともにフルタイム就労の共働き世帯は増え続けています。超高齢社会の進展から介護による時間制約を抱える人も今後増加することから、仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくりの重要性は高まっています。
- ・男性の育児休業取得に対する市民意識は、肯定的な考え方の割合が高い一方、実際の取得率は依然として低い状況が続いており、育休を取得しやすい職場環境づくりが求められています。
- ・企業におけるセクハラ対策は進んできていますが、マタハラやパワハラへの対策は未対応の企業が多い状況にあるため、企業への理解促進や防止対策に向けた支援が必要です。
- ・横浜市の外国人人口は過去5年間で約3割増加し10万人を超えています。外国人と地域社会とのつながりづくりなど、外国人材の活躍に向けた環境づくりが求められています。

#### ◆主な取組（事業）

##### ○企業認定制度（よこはまグッドバランス賞）

男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を認定・表彰する「よこはまグッドバランス賞」の取組を充実させ、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを一層推進します。また、大学生や転職希望者に向けて企業の取組をPRする機会をつくることで、認定企業の人材確保やイメージ向上に向けた支援を行います。

##### ○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援

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を支援するほか、経営力向上を目的に女性の活躍推進に取り組む中小企業に対して専門家を派遣し、企業の実情に応じた具体的なアドバイスを行います。

また、ワーク・ライフ・バランスの考え方や女性活躍推進の重要性、具体的な方策等について、セミナー開催やポータルサイトにより情報発信を行います

##### ○公共調達等によるインセンティブの付与

男女共同参画、女性の活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達等において積極的に評価することにより、受注機会の増大などを図ります。

#### ○仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり

保育所等の整備や、保育士等の人材の確保に向けた取組による待機児童対策の推進や、小学生の放課後の居場所の確保、介護離職を防ぐための情報提供など、仕事と介護の両立を支援します。

#### ○男性の育児休業取得の促進

よこはまグッドバランス賞認定企業をはじめ、男性の育児休業取得に積極的に取り組む企業の事例紹介や、国の両立支援等助成金の紹介を通じて、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進します。

#### ○ハラスメント防止対策

ハラスメントの防止に向けて、市内企業に対し、出張講座やセミナーなどを実施します。また、横浜市男女共同参画推進条例に基づく「男女共同参画に関する人権侵害の相談・申出制度」により、総合的な解決に向けた支援を行います。

#### ○健康経営の取組支援《施策6 関連施策》

#### ○外国人等への支援《施策5 関連施策》

### **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**

#### ◆目標と方向性

行政自らが率先して取り組む姿勢で、横浜市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革を進めます。女性のキャリア形成支援や責任職登用、男性職員の育休取得推進などを中心に取組を強化します。また、女性職員の少ない技術・技能系職場を中心に、女性の働きやすい職場づくりに向けた取組を進めます。さらに、学校現場における教職員の働き方改革を推進します。

#### ◆現状と課題

- ・新採用職員に占める女性割合は概ね40～50%で推移しています。
- ・女性責任職（係長級以上）の割合は20～23%で推移しています。女性職員の昇任試験受験率は上昇していますが、男性職員の受験率を大きく下回っています。
- ・男性職員の育休取得率は、民間企業と比べると高い水準となっていますが、育休を取得していない男性職員の3人に1人が取得希望を持っており、積極的な育児参画の支援が必要です。
- ・「時間」や「場所」ととらわれない多様で柔軟な勤務形態である在宅型テレワーク制度や横浜版フレックスタイム制度を令和元年度から導入しています。新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、フレックスタイム制度の柔軟な運用や、全職員を対象にした在宅勤務の導入などが行われました。
- ・女性職員の少ない職場では、採用強化や職場環境改善が求められています。
- ・学校現場では、経験年数が10年以下である若い教員が約5割という状況であり、

今後、出産・子育てや介護に携わる教職員の増加が予想されるため、長時間労働を解消し、持続可能な勤務環境を実現する必要があります。

- ・女性が少ない分野における附属機関の女性参画は進んでいません。

◆主な取組（事業）

○市役所における男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現

「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」に基づき、女性職員の育成・登用を進め、性別や家庭事情等にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織をつくります。また、誰にとっても働きやすい職場環境づくりを進めるために、フレックスタイム制度の定着や在宅型テレワーク制度の拡充の検討など、働きやすい職場づくりの推進に向けて取り組んでいきます。

○技術・技能系職場等における女性活躍の推進

土木や交通など技術・技能系職場を中心に、トイレ・更衣室等の環境整備など、女性技術職員の働きやすさにつながる職場づくりを進めます。また、女性職員の少ない一部の職種・職域において、採用強化に向けた取組を進めます。

○学校現場における教職員の働き方改革

学校の勤務環境を改善し、働き方改革を進め、学校を魅力的で安定的かつ持続可能な環境に変えていくため、「横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン」を推進します。

○ハラスメント防止対策

横浜市ハラスメント対応指針の周知やハラスメント防止に関する研修を実施するほか、外部相談窓口などで職員の相談を受け付け、迅速に対応します。また、学校現場におけるセクハラ防止対策として、児童生徒・保護者等に対する相談窓口に関する周知や、教職員への研修を実施します。

○市附属機関等への女性参画比率の向上

横浜市附属機関等の委員への女性の参画を促進し、政策や方針の決定過程への女性の参画を拡大することで、市政の政策形成に多様な視点を取り入れます。

### 施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

#### ◆目標と方向性

DV防止と被害者の支援に向けて、相談支援、安全確保、自立に向けた支援の取組を進めます。特に若年層向けの啓発・教育や相談窓口の充実、児童虐待対応部署と連携した対応の強化を図ります。

さらに、性暴力や性犯罪等、性や性別に関わるあらゆる暴力の社会的理解の促進・未然防止や被害者等支援などの取組を推進します。

#### ◆現状と課題

- ・新型コロナウイルス感染症拡大以前の横浜市のDV相談件数は、横ばい（年間約5,000件）でした。（警察への相談件数は増加傾向、男性からのDV被害者相談は全体の約1割で増加傾向。）
- ・新型コロナウイルス感染症による外出自粛や在宅勤務、休業や失業が増加する中、相談現場には経済的困難や家庭生活の負担増の声が多く寄せられ、DVの深刻化が懸念されています。全国の配偶者暴力相談センターに寄せられたDV相談件数も例年より増加しています。相談体制の充実や被害者支援とともに、暴力の未然防止や根絶につながる正しい理解の普及に向けて、広報・啓発の充実を図る必要があります。
- ・女性緊急一時保護件数は、平成25年度をピークに減少傾向です。減少の理由として、女性緊急一時保護における通信制限や外出制限等、相談者のニーズとマッチしないことが考えられます。
- ・DV被害者、生きづらさや困難を抱える女性及びその同伴家族に対する安全の確保や保護から自立に向けた支援を総合的に行うとともに、関係機関との更なる連携強化も必要です。
- ・内閣府の調査によると、配偶者や交際相手からの暴力被害について「何度もあった」と回答した人の割合は20代が一番高く（男性：25.0%、女性：20.7%）なっていますが、横浜市DV相談支援センターに相談した人の年齢は20代以下が他の世代に比べて非常に少ない（6.8%）状況です。
- ・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等を活用して相談対応を充実させる必要があります。
- ・DV加害者更生のための支援が求められています。
- ・子どもの面前でのDVは子どもに対する心理的虐待であり、子ども自身にも暴力等が及ぶこともあるなど、DVと児童虐待は同時に起こることが少なくありません。
- ・犯罪白書（法務省、令和元年度）における平成30年度の強制わいせつ被害発生率は、男性が188件で0.3%に対して女性は5,152件で7.9%であり、性暴力に関する



る被害者は女性が圧倒的に多くなっています。「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを対象とした支援状況等調査」（内閣府、令和元年度）によると、性暴力の被害者は女性が電話相談で87.7%、面談で97.8%を占めています。

#### ◆主な取組（事業）

##### ○DVの相談支援体制の充実

こども青少年局を統括・調整部署とし、区福祉保健センター、男女共同参画センターの3者が一体的に「横浜市DV相談支援センター」の機能を果たし、性別を問わずDV被害者への相談・支援を行うとともに、関係機関と連携し、相談支援体制を充実します。また、職員等への研修を実施し、支援者の育成と資質向上を図ります。

##### ○DV被害者の自立に向けた支援

DV被害者の自立への支援にあたっては、精神的、経済的な問題をはじめ、住まいの確保、就業、子どもへの支援等、様々な課題を解決する必要があります。関係機関や民間団体と連携し、被害者の保護から自立に向けた切れ目のない支援を行います。また、女性緊急一時保護には至らないものの、支援を必要とする女性に対し、一時的な宿泊場所の提供と相談支援を行うとともに、被害等の深刻化・重篤化を防ぐことを目的とした事業を実施します。

##### ○暴力の未然防止・根絶に向けた正しい理解の普及

DVが重大な人権侵害であることが社会で共通の認識となり、被害者、加害者、傍観者を生み出さないよう、DVの正しい理解の促進に取り組みます。また、被害者が、DVに当たる行為を受けていることに気付き、相談や公的支援に適切につながるができるよう、相談窓口に関する必要な情報を周知します。

広報活動では、チラシやカード等の紙媒体やWebサイト、SNSを活用した情報発信を行うほか、区役所においてDVの予防・啓発を目的としたキャンペーンを展開します。

##### ○若年層のデートDV予防

若年層への予防教育や相談対応として、中学生・高校生等に向けたデートDV予防啓発講座、教育関係者へのデートDV理解促進のための講座を実施します。また、若い世代のニーズを踏まえ、新たにSNSを活用したデートDV相談を検討し、試行実施と検証、本格実施を進めます。

##### ○若年層の性暴力被害予防の啓発

アダルトビデオ出演強要や「JK（女子高生）ビジネス」等を通じて若年層への性的被害が深刻化している状況を踏まえ、4月の若年層の性暴力被害予防のための月間を中心に、性別に関わらず、若年層を対象とした性暴力予防の啓発を実施します。

##### ○加害者対応に関する取組

DV加害者更生プログラムを行っている民間団体の活動を支援します。また「横浜市再犯防止推進計画」に基づき、誰もが安心して自分らしく健やかに暮らせるよう、更生支援を推進します。

## ○児童虐待対応との連携強化

児童相談所や区が行う児童虐待対応と連携し、DV被害者とその子どもへの適切な安全確保と自立支援を行います。また、児童虐待とDVが相互に重複して発生することやその特性についての啓発等に取り組みます。

## ○性暴力・性犯罪への対応

性暴力を受けた女性からの相談に応じ、関係機関や自助グループ等の情報提供を実施します。性犯罪を含む犯罪被害者等（犯罪等の被害に遭い、様々な問題に直面する市民とその家族、遺族）に対し「横浜市犯罪被害者等支援条例」に基づいて、総合支援窓口「横浜市犯罪被害者相談室」を中心に、相談支援、日常生活支援、経済的負担の軽減、住居支援等を行います。

## 施策5 困難を抱えた女性への自立支援

### ◆目標と方向性

若年無業者や非正規職シングル、ひとり親家庭等、経済的リスクや生きづらさを抱え、生活上の困難に陥りやすい女性への自立支援を行います。就労支援や自立支援、当事者同士で支えあうための自助グループ支援などを通して、困難な状況から早期に脱し、安全・安心な環境で暮らしていただけるための取組を進めます。

### ◆現状と課題

- ・若年無業の女性は「家事手伝い」等とみなされ、統計的に「見えづらい存在」となっています。
- ・非正規職シングル女性は就職氷河期世代に多く、不本意に非正規職についている割合が高いです。また、単身高齢者は増加を続けており、特に女性の単身高齢者は収入が低い傾向にあります。
- ・新型コロナウイルス感染症により雇用情勢が悪化しています。非正規職の女性は雇用が不安定で収入が低く、特にシングルやひとり親世帯などにおいて、経済的な影響がより深刻化しやすい状況にあります。
- ・横浜市のひとり親家庭数は約2万6千世帯であり、母子家庭では非正規雇用での就労が半数近くを占めています。
- ・平成29年度「ひとり親世帯アンケート調査」における児童扶養手当や養育費なども含む年間世帯総収入の平均は、母子家庭で361万円、父子家庭で643万円となっており、母子家庭では生活費に関する悩みを多く抱えています。
- ・外国人は、言語や文化・価値観、生活習慣を背景に、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることによりさらに複合的な困難に置かれていることが多く、多言語での情報提供や相談体制の整備などが求められています。

### ◆主な取組（事業）

○若年無業や非正規職シングル女性への支援

若年無業の女性の中でも、特に就労や人間関係の構築に困難を抱える方に対し、就業準備講座を実施します。また、非正規職で働くシングル女性の不安や今後の働き方に焦点をあてた事業を実施します。

#### ○ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援

ひとり親家庭（特に母子世帯）は、就業や子育て、生活等の様々な面で困難を抱えやすく、経済的に不安定になるリスクが高いため、「貧困の世代間連鎖」に子を陥らせないための観点も含めた総合的な支援を行います。

また、市営住宅の募集において、ひとり親世帯（母子・父子世帯）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）の住宅募集等を行います。

#### ○外国人等への支援

「横浜市多文化共生総合相談センター」を中心に、市内10か所の国際交流ラウンジや関係機関が連携しながら、女性が抱えやすい困難を踏まえ、市内在住の外国人等への総合的な情報提供・相談対応を行います。また、男女共同参画センターにおいて、外国にルーツを持つ女性の生活課題やニーズに関する調査などの実態把握を行います。

#### ○自助グループ支援

女性特有の病気、暴力や性的な被害、アルコールやギャンブルなどの依存症、母子家庭など、男女共同参画の観点で同じ悩みを抱える当事者同士が、気持ちや経験、情報を分かち合い、支え合うための場を提供し、活動を支援します。

#### ○ハラスメント防止対策の推進（施策2関連施策）

## 施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援

### ◆目標と方向性

誰もが生涯を通じて適切に健康管理を行えるよう取組を進めます。特に女性は、思春期から妊娠・出産、更年期、高齢期などライフステージごとの変化が大きく、特有の健康課題があることから、心身の状態に応じて必要なサポートを得られるよう支援します。また、性や妊娠・出産に関して、女性が自らの意思で選択し健やかに生きられるよう、若い世代への正しい知識の普及啓発を図ります。

### ◆現状と課題

- ・ 出産する女性の3人に1人が35歳以上で出産しており、全国と比べても年齢が高くなっています。出産年齢が高齢化すると、合併症のリスクが高まり、母体や胎児に様々な影響があるだけでなく、産後の母体の回復が長引く傾向にあります。
- ・ 子育て世代の多くは就労していることから、企業や事業所が行う健康管理のあり方が健康寿命の延伸に向けて重要です。
- ・ 一生のうちにがんと診断される人は日本人の2人に1人と、がんは身近な病気です。

あり、20～50代前半では女性のり患者数が男性を上回っており、この世代では女性の方ががんになるリスクが高くなっています。診断後に、約3割が退職したという調査があり、がん治療と就労の両立が課題です。

- 健康寿命と平均寿命との差が男性は9.9歳、女性は12.6歳、平均自立期間と平均寿命の差が男性は1.8歳、女性は3.7歳と差があります。特に、要支援となった原因は男女で傾向が異なっており、男性は「高齢による衰弱」「脳血管疾患」「心臓病」などの生活習慣病が多いのに対し、女性は「骨折・転倒」「関節疾患」が多くなっています。

#### ◆主な取組（事業）

##### ○誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり

不妊・不育に関する相談体制や女性のための健康相談への対応を充実させるほか、特定不妊治療（体外受精・顕微授精）及び男性不妊について、治療費の一部を助成します。また、子育て負担の軽減を図るため、産前産後支援ヘルパーを派遣し、安定した生活を送れるよう支援します。

##### ○健康経営の取組支援

健康経営に積極的に取り組む事業所を認証する「横浜健康経営認証制度」等を活用し、働き世代の健康づくりを推進します。また、女性の就業増を受けて、女性が働く上で必要な体力・気力を維持できるような取組を進めます。

##### ○女性特有のがん対策

女性特有のがんである子宮頸がん、乳がんは20～40代の子育て・働き世代の女性にも多いことから、検診などによる早期発見が重要です。また、がん治療と生活・仕事の両立支援等ライフステージに応じた対策等を推進します。

##### ○健康づくり・介護予防・高齢者の支援

健康寿命と平均寿命の差を踏まえ、若い世代から継続的に健康づくりに取り組み、将来の介護予防につなげるため、健康行動の習慣化や定着化に向けて取組を推進します。

また、高齢者の社会参加や生きがいづくりにつながる活動の支援を行います。

##### ○性に関する適切な教育、妊娠・出産・不妊に関する正しい知識の普及啓発

学校教育を通じた性に関する適切な教育を推進するため、教職員対象の研修等を実施します。また、若い世代に妊娠や不妊、出産に関する正しい知識を伝える取組を充実させます。さらに、様々な事情から予期せぬ妊娠をした人の相談窓口「にんしんSOSヨコハマ」により、切れ目のない相談支援を充実します。

##### ○女性特有の心と体の健康課題へのアプローチ

産後、更年期、女性のがん等、女性特有の健康課題について情報提供し、健康の維持や疾病予防、治療方法の選択に主体的に取り組めるよう支援します。また、女性の健康課題別に運動により予防や症状の軽減を図る取組を実施します。

## 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

### ◆目標と方向性

性的少数者が深刻な生きづらさを抱えている実態を踏まえ、多様な性のあり方に関する社会的な理解の促進や、暮らしの中での様々な困難への対応、差別・偏見の解消などの取組を推進します。また、性的少数者に対して、各現場や職場において必要な配慮が広がるよう、社会への啓発とともに、企業・学校・行政等への研修の充実を図ります。

### ◆現状と課題

- ・性的少数者の割合は20人に1人とも言われますが、差別や偏見を恐れてカミングアウトしていない人も多く、可視化されにくい状況にあります。
- ・「世の中は男性と女性だけで、異性を好きになることが当たり前」とされている社会において、性的少数者は性的指向や性自認を理由とした偏見や差別、暮らしの中での困難に直面しているといわれています。
- ・誤解や理解不足から生じる偏見や差別を解消するために正しい知識を身につけ、理解を深めるとともに、当事者への支援が求められます。
- ・国の自殺総合対策大綱では、性的少数者の希死念慮の割合の高さと、その背景には性的少数者に対する無理解や偏見等があることにふれ、教職員の理解を促進することとしています。
- ・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、宣誓された方が自分らしくいきいきと生活されることを応援していくとともに、周囲の理解促進を図り、一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様性を認め合い、ともに生きる社会の実現を目指します。

### ◆主な取組（事業）

#### ○研修・教育・啓発の推進

多様な性のあり方への理解促進のため、市民や企業等への啓発、学校教職員への研修を実施します。あわせて、市役所や学校において、性的少数者に配慮した具体的な取組を進めます。

#### ○相談・支援事業

性的少数者であることを理由に困難な状況に置かれている方々等に対し、臨床心理士による個別専門相談や安心して過ごすことができる交流スペースの提供を行うほか、自助グループ等への支援を実施します。

#### ○パートナーシップ宣誓制度

性的少数者や事実婚の方など、同性・異性を問わず、お互いが人生のパートナーであることを約束した2人が宣誓を行い、市が宣誓を受けたことを証明する制度です。日常生活における様々な場面で2人の関係を証明する手段として活用されることが期待されます。なお、宣誓された方は、市営住宅の入居に際して同居可能な親族としてみなされます。

## 施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

### ◆目標と方向性

長時間労働の抑制など働き方の見直しや、男女の性別役割分担に関する意識改革を進め、男性の家事・育児参画を進めるきっかけづくりや具体的な機会を提供することにより、男女が共に主体的に家庭生活を営むことができる社会の実現を目指します。また、家庭における家事・育児の負担軽減を図るため、「家事・育児を社会が担う」という視点から社会資源との連携を推進します。

### ◆現状と課題

- ・夫・妻ともにフルタイムで就労している共働き世帯の割合が上昇傾向にあり、性別にかかわらず家事・育児・介護等へ参画することの重要性が増しています。
- ・仕事と家庭生活の両立を希望する男性も増えている一方で、家事・育児・介護等に費やす時間はいまだ女性に大きく偏っています。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大に伴う外出自粛や在宅勤務などにより、男性の在宅時間が増え家庭における役割にも変化が見られます。内閣府の調査では、夫の家事・育児分担が「増えた」「やや増えた」とする家庭が26%に上っています。一方で民間調査では、在宅時間が増えたことにより、家事・育児時間は男性・女性ともに増えているものの、負担は女性に偏りがちという結果も出ています。
- ・男性の家事・育児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で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期待されています。
- ・内閣府の調査によると、家事・育児について「外部サービスを利用せずに行いたい」と考える人が男女ともに6割前後に上ります（介護については6割超が外部サービスの利用に肯定的です）。家庭の負担軽減を図るには、家事・育児サービスを利用しやすくなる環境づくりや、それらを供給する社会資源の活用も重要です。

### ◆主な取組（事業）

#### ○男性の家事・育児等への参画促進と社会資源の活用

企業等との連携により、男性の家事・育児参画に対する抵抗感を払しょくし、具体的な行動を喚起するための取組を行います。例えば、夫婦やパートナー同士で家事育児のあり方について話し合うきっかけづくりや、男性が基本的な家事スキルを学ぶ講座など、様々な形で働きかけを行います。また、家庭における家事・育児の負担軽減を図るため、制度やサービスの活用を推進します。

#### ○共に子育てをするための家事・育児支援

男女が共に主体的に子育てをし、ワーク・ライフ・バランスを図りながら子育

てを楽しみ、暮らすことができる社会の実現に向け、身近な地域での父親育児支援講座や多世代に向けた講座等を実施します。また、ウェブサイトや広報物等で、男性の家事・育児支援に関する情報提供と市民への啓発を行います。

#### ○地域における子育て支援の場や機会の拡充

子育て中の親子等が気軽に利用できる親子の居場所の拡充に取り組みます。また、地域子育て支援拠点を中心に、出産前から地域とつながり、安心して子育てができるよう、妊娠期の取組の充実を図ります。さらに、地域全体で子育て家庭を支援できるよう、子育てに関わる人や関係機関のネットワークづくり、子育て支援に携わる人材の育成に取り組みます。

#### ○市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

働き方を見直し、仕事以外の時間の過ごし方を充実させるなど、仕事と生活の両方を大切にすライフスタイルについて考えるキャンペーン活動を展開します。

#### ○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援（施策2 関連施策）

#### ○仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり（施策2 関連施策）

#### ○男性の育児休業取得の促進（施策2 関連施策）

#### ○教育における男女共同参画の推進（施策9 関連施策）

### **施策9 地域・教育における男女共同参画の推進**

#### ◆目標と方向性

地域活動における男女共同参画を進め、多様な人が地域で活躍し、安心して暮らすことができる豊かな社会の実現を目指します。特に地域防災については、女性の参画を進めるとともに、女性の視点に立った防災対策の充実を図ります。

また、次世代を担う子どもや若者が性別にかかわらず自分らしい生き方を選べるよう、学校や地域、家庭における教育の機会の充実を図ります。

#### ◆現状と課題

- ・これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動は、専業主婦をはじめとした女性が多くかかわってきました。働く女性の増加や担い手の高齢化などにより、地域活動の担い手は不足しています。
- ・過去の災害時には、育児、介護、家事などの家庭的責任が女性に集中しました。また、女性や子どもを狙った犯罪が増加するなど問題が明らかになっています。
- ・若い世代にも根強い性別役割分担意識を踏まえ、性別に関わらず主体的に自分自身の生き方を選択することについて、児童生徒が早い段階で理解を深めることが重要です。また、教育関係者への理解促進も求められます。
- ・理工系分野など、女性の参画が進んでいない分野への進路選択を希望することに対する社会的な理解を深める必要があります。

#### ◆主な取組（事業）

##### ○地域活動等における多様な人材の活躍推進

地域活動の担い手の多様化を進め、人材の確保・育成につながる支援や情報提供などの活動支援を行います。

##### ○市民団体等の育成・連携

男女共同参画推進に関わる市民団体等のネットワーク化や育成・支援を行い、協働で取組を進めます

##### ○地域防災における男女共同参画の推進

災害時の支援における男女のニーズの違いに配慮し、男女共同参画の視点からの災害対策を進めます。また、より多くの女性が地域防災の担い手として参画できるよう取組を進めます。

##### ○教育における男女共同参画の推進

成長の段階に応じた男女共同参画の理解促進を図ります。小、中、高校等と多様な主体の連携、協働による体験型出張授業(出前授業)の実施や、小中学生向けに性別役割分担意識や男女共同参画に関する補助教材を作成します。

大学生など若い世代向けに、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、職業や家事育児を含めて主体的に自分の生き方を選択することや、自分らしいリーダーシップを発揮することを学ぶ機会の充実を図ります。市内大学で学生を対象とした実践型の授業を展開するほか、市内大学と連携して「よこはまグッドバランス賞」認定企業と学生が交流する機会をつくり、学生のライフキャリア形成を支援します。

さらに、女子中高生・学生に対し、理工系など女性の参画が進んでいない分野を進路選択しやすくなる機会を増やします。

### **施策 10 広報・啓発による理解促進と機運醸成**

#### ◆目標と方向性

誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくりに向けて、NPO等や企業、国と連携しながら継続的に情報発信を行い、社会の機運醸成を図ります。また、性別役割分担意識や性別にまつわる困難など男女共同参画に関する意識や実態について調査・研究を行い、先進的な取組の検討や効果的な広報・啓発につなげます。

#### ◆現状と課題

- ・性別役割分担意識について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は変化してきましたが、社会通念・慣習・しきたりなどで「男性の方が優遇されている」と感じる市民は77.2%と高い状況です。性別にかかわらず個性と能力を発揮し、対等に参画できる社会の実現に向けて、継続な広報・啓発、理解促進に向けた取組が必要です。
- ・市民に身近な基礎自治体として各施策を強力に推進するため、男女共同参画に関



連する民間団体や関係機関、他の自治体等との連携を強化する必要があります。

#### ◆主な取組（事業）

##### ○男女共同参画推進に関する広報

市民・事業者等が男女共同参画社会や女性活躍の必要性、意義等の理解を深められるよう、固定的な性別役割分担意識や、無意識の偏見の解消、慣習や制度の改善・改革に関する広報・啓発を行います。

##### ○テーマ別キャンペーン事業の展開

男女共同参画に関わる記念日や週間事業を通して、多様な主体と連携しながら、重点テーマの理解促進を図ります。

##### ○男女共同参画に関するライブラリの運営

男女共同参画の専門図書館として、様々な媒体情報の収集・提供を行うほか、テーマ別展示や図書のセット貸出、リファレンス機能の提供により、情報発信と情報活用相談の充実を図ります。

##### ○男女共同参画に関する調査・研究

男女共同参画に関する意識・実態や就業状況、市内企業の取組や、今後の政策課題について、調査・分析・公表を行います。

##### ○国等や他自治体、関係団体との連携

国・県・近隣市・政令市との調整により、広報・啓発事業の連携・協力や効果的な実施を図ります。また、市長から国等に、女性活躍の取組の推進等について、様々な機会を通じて、国の制度及び予算に関する提案・要望を行います。

##### ○国内外への情報発信

大学や市民団体等と連携し、学生向け講義や市民向けセミナー等の機会をとらえて、行政の取組を積極的に発信します。また、国際局やUN-Womenなどの国際関係団体と連携しながら、互いのベストプラクティスを共有する場を持つなど、女性活躍促進の観点からの国際的な連携や情報発信を進めます。

## **計画の推進に係る体制整備**

### ◆主な推進母体／会議

#### ○（公財）横浜市男女共同参画推進協会

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しようとする市民の主体的な活動を支援し、男女共同参画社会の実現に資することを目的に、昭和62年に設立されました。第4期指定管理（令和2年4月1日～5年間）の男女共同参画センターの運営主体であり、外郭団体でもあります。

#### ○男女共同参画センター（3館）

横浜市男女共同参画推進条例第11条で「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わる取組を支援するための拠点施設」と定められ、設置されています。

男女共同参画センター横浜（戸塚区）、男女共同参画センター横浜南（南区）、男女共同参画センター横浜北（青葉区）の3館あり、指定管理者制度で運用しています。

#### ○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。

#### ○男女共同参画推進会議

市長を会長とする会議で、副市長、局長、会長が指定する区長を委員とする庁内会議です。横浜市男女共同参画推進会議規程に基づき、横浜市の男女共同参画の推進に関する施策に係る重要事項に関する審議や進捗管理などを行います。

#### ○横浜市DV施策推進連絡会

横浜市における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための施策を関係機関等の連携協力のもと総合的に推進するにあたり、関係者間の円滑な情報交換や調整を行うことを目的とした連絡会であり、庁内外の委員で構成されています。

#### ○横浜市女性活躍推進協議会

横浜市の女性の活躍推進の加速化に向け、市内の経済団体や行政が連携し、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、実施します。



## 參考資料

(写)

政男女第 367 号  
令和元年10月18日

横浜市男女共同参画審議会  
会長 江原 由美子 様

横浜市長 林 文子

第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定に向けた  
男女共同参画の推進に関する施策について（諮問）

第4次「横浜市男女共同参画行動計画」は令和2年度をもって計画期間が満了となるため、第5次行動計画を策定します。

つきましては、現行の「横浜市男女共同参画行動計画」の推進状況や男女共同参画を取り巻く社会・経済情勢の変化を踏まえ、今後、横浜市が取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策について、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）第8条第2項の規定に基づき、諮問します。

## 第10期 横浜市男女共同参画審議会委員

令和元年6月1日～令和3年5月31日

※五十音順・敬称略

氏名	所属	
エハラ ユミコ 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	会長
オサナイ イヅミ 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	職務代理者
カワシマ タカユキ 川島 高之	NPO 法人 コヂカラ・ニッポン 代表 NPO 法人 ファザーリング・ジャパン 理事	
キクチ カナコ 菊地 加奈子	株式会社ワーク・イノベーション 代表	
サカモト ジュン 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	
サトウ キヘイ 佐藤 奇平	株式会社神奈川新聞社 統合編集局次長兼報道部長	
シゲタ ヒロユキ 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	
ツカハラ イズミ 塚原 泉	NPO 法人 親がめ 理事	
ヒガキ アキヒロ 檜垣 明宏	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	
ホリモト クミコ 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	
モチヅキ スミエ 望月 澄枝	横浜商工会議所 女性会 副会長	
ヤナギタ キミコ 柳田 公子	NPO 法人 かながわ女のスペース みずら 理事	
ヨシナガ タカン 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	

第5次横浜市男女共同参画行動計画  
起草委員会 委員名簿

(敬称略)

審議会	氏名	肩書
会長	江原 由美子	横浜国立大学大学院 都市イノベーション研究院 教授 横浜国立大学男女共同参画推進センター副センター長
委員	小山内いづ美	(公財) 横浜市男女共同参画推進協会 理事長
委員	吉永 崇史	横浜市立大学 学術院 国際総合科学群 准教授
委員	堀本 久美子	神奈川県弁護士会所属 人権擁護委員会・犯罪被害者支援委員会委員 横浜市DV施策推進連絡会委員

## 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にのっとり、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に、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。

(平16条例54・一部改正)

(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

この条例は、平成13年4月1日から施行する。ただし、第10条の規定は、平成13年7月1日から施行する。

附 則(平成16年10月条例第54号) 抄

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

附 則

この条例は、平成24年4月1日から施行する。

横浜市男女共同参画推進条例施行規則をここに公布する。

横浜市男女共同参画推進条例施行規則

(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、政策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、政策局長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成13年7月1日から施行する。

(横浜市男女共同参画審議会規則の廃止)

2 横浜市男女共同参画審議会規則(平成13年3月横浜市規則第32号)は、廃止する。

(経過措置)

3 この規則の施行の際現に前項の規定による廃止前の横浜市男女共同参画審議会規則第3条第1項の規定により互選されている会長及び同条第3項の規定により指名されている委員は、それぞれ第5条第1項の規定により互選された会長及び同条第3項の規定により指名された委員とみなす。

附 則(平成18年3月規則第84号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

5 この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

附 則(平成22年3月規則第29号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

6 この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

附 則(平成27年5月1日規則第61号)  
この規則は、公布の日から施行する。

第5次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けて

(答申)

令和2年 月

発行：横浜市男女共同参画審議会

事務局：横浜市政策局男女共同参画推進課

〒231-0017 横浜市中区本町6丁目50番地の10

電話 045-671-2035 FAX 045-663-3431

電子メール [ss-danjo@city.yokohama.jp](mailto:ss-danjo@city.yokohama.jp)

# 「第5次横浜市男女共同参画行動計画（令和3年度～7年度）の策定に向けて答申(案)」の概要

## 1. 第4次計画（平成28～令和2年度）の振り返り

【横浜市男女共同参画行動計画 年次報告】

### ●女性のリーダー育成・キャリア形成

女性管理職30%目標：企業・市役所ともに上昇するも進捗は  
(市内企業13.5%→17.2%、市役所13.0%→17.8%)

- ・リーダーシップ開発「女性トップマネジメント専攻セミナー」「リーダーシップアッププログラム」
- ・学びと交流「横浜女性ネットワーク会議」
- ・市役所の取組「Wプログラム」(女性職員の育成・登用、男性職員の育休取得促進)

### ●安全・安心な暮らしの実現

DVへの理解の浸透、若年層への相談対応が課題  
新型コロナによる外出自粛-DVの増加・深刻化に懸念

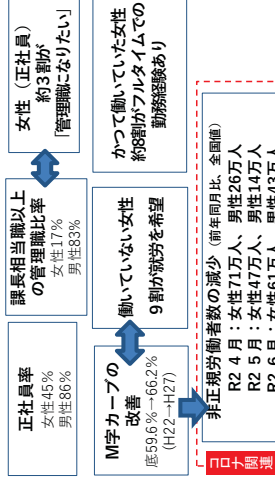
- ・横浜市DV相談支援センターの運営
- ・DV被害者の自立支援
- ・DVの正しい理解の促進、デートDV出前講座の実施

## 2. 男女共同参画社会の実現に向けた横浜の現状と課題

### ◆新型コロナウィルス感染症拡大により、男女共同参画を取り巻く状況は急速かつ劇的に変化

#### ●実質的な男女格差、コロナによる雇用情勢の悪化

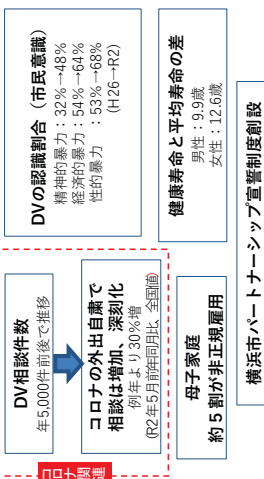
⇒中長期的に働く女性が増えているが、働く実態として実質的な男女格差を是しめ課題がある  
また、コロナによる雇用情勢の悪化は、働きたい、働きたい女性に大きく影響



【コロナ関連】

#### ●性別にまつわる困難やリスクの顕在化

⇒DVや経済的困難など、特に女性が人生で陥りやすい困難やリスクの深刻さは、コロナの影響により加速  
性的少数者の深刻な生きづらさ、性の多様性の顕在化



【コロナ関連】

## 3. 第5次行動計画策定にあたっての視点

### ◆新型コロナウィルス感染症の影響について

- ・労働環境や社会環境の急激な変化による、女性への深刻な影響(休業・失業やDVの深刻化等)と男女共同参画・女性活躍の新たな可能性(テレワーク等)への対応について検証し、計画に盛り込むことは必要不可欠
- ・本答申では、新型コロナウィルスの影響に関する検証はまだ十分ではない。計画策定後においても、社会情勢の変化に合わせて施策の再検討、見直しを継続して行うこと。

### ●SDGsの視点を踏まえた計画推進について

- ・現行計画を継承しつつ、次期計画の重点が職業生活における女性の活躍推進に特化すること。
- ・女性活躍はあらゆる分野で期待されるが、職業生活における女性の活躍推進は特に重要。

### ●性の多様性への配慮と男女共同参画社会の推進について

- ・性のあり方の多様性を踏まえ、「性別にかかわらず」活躍できる社会の実現が大切であり、その点に配慮すること。
- ・一方で、男女の格差や、女性への人権侵害は未だ大きな社会課題であり、引き続き課題解決に向けた取組が必要。

### ●指標の考え方について

- ・「あるべき姿」と「5か年間の行動計画における目標(値)」は区別して考えるほうが適切。
- ・成果指標(アウトカム)と施策・事業の進捗状況(事業量、アウトプット)は区別するべき。

### ●市役所の取組について

- ・市内企業や市民に対して、市役所が自ら率先して取り組む姿勢を示すことは、非常に重要。
- ・男性の育児関連休暇の100%目標設定や、学校教職員の働き方改革を含め、市役所の取組を幅広く記載すべき。

## 4. 第5次行動計画施策体系と取組の方向性(案)

市民や事業者の皆様への分かりやすさを第一に、現行計画からの継続性や横浜市中期4か年計画との整合性も考慮し、「3つの政策と行政運営」(3つの政策に基づく10の施策)に整理することを提案する。

### 【政策I】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**  
・就業継続とキャリアアップを両輪で推進  
・働きたい、働き続けたい女性への再就職・転職支援の充実
- 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり**  
・女性リーダー育成、女性管理職層に向けた取組を強化  
・女性の起業支援や働く女性のネットワークづくり
- 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**  
・仕事と子育て、介護等の両立に向けた社会環境づくり  
・企業のハラスメント対策の促進  
・市役所の取組について目標を掲げ、行政自ら率先して取り組む姿勢を示す

### 【政策II】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への相談対応と被害者支援に向けた取組の継続  
・DV防止に向け、若年層への相談対応や予防教育を充実  
・性暴力や性被害を否認しない社会風土の醸成、関係機関と連携した被害者支援
- 施策5 困難を抱える女性への自立支援**  
・若年無業者、非正規職シフト女性、ひとり親家庭など、困難を抱える女性への自立支援の強化  
・様々な困難を抱える外国人女性・母子等に対する支援の充実
- 施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援**  
・ライフステージに応じた女性特有の健康課題の支援、妊娠、出産等に関する若い世代への正しい知識の普及
- 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進**  
・多様な性のあり方への理解促進と、性的少数者への支援

### 【政策III】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・育児への参画推進**  
・男性の家事、育児参画推進の機動的な機会や情報の提供  
・「家事、育児を社会で担う」考え方の発信
- 施策9 地域・教育における男女共同参画の推進**  
・地域活動における多様な人材の活躍を推進  
・地域防災における女性参画の拡大、防災対策への女性の視点の反映
- 施策10 広報・啓蒙による意識改革と機運醸成**  
・若い世代に向けた、性別にかかわらず進路選択の機会を拡充  
・男女共同参画の観点から、大学や関係団体等と連携して国内外へ情報発信  
・誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくりに向けた、継続的な広報・啓蒙、社会の機運醸成

### 【行政運営】行動計画の推進

- ・計画推進に向けた庁内外の体制整備
- ・計画の進捗管理、評価
- ・男女共同参画センター3館を拠点とした専門的・総合的な継続支援

【出典】国際連合開発計画(UNDP)、労働部調査(2022)、労働部調査(2021)、労働部調査(2020)、労働部調査(2019)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2022)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2021)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2020)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2019)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2018)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2017)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2016)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2015)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2014)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2013)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2012)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2011)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2010)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2009)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2008)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2007)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2006)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2005)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2004)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2003)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2002)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2001)、横浜市男女共同参画行動計画に関する調査報告書(2000)



# 男女共同参画社会の形成に及ぼす 新型コロナウイルス感染症の影響

## 完全失業者数（全国値）

＜完全失業者の実数および前年同月比の推移＞



●令和2年6月

**195万人（前年同月比33万人(20%)増）**

⇒増加幅はリーマン・ショックの影響以来。5か月連続増。

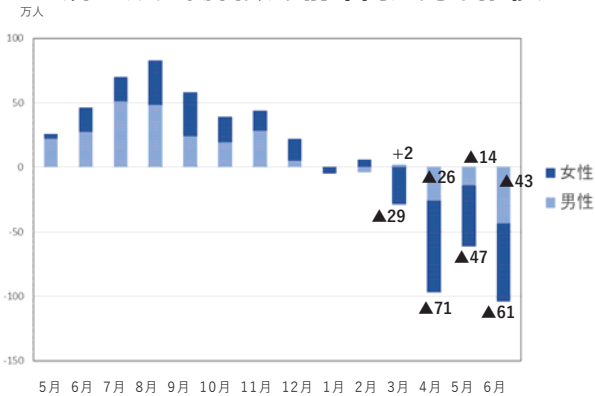
⇒男性117万人（前年同月比20万人増）  
女性78万人（前年同月比13万人増）

（出典）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2020年6月分

【答申案16ページ】

## 非正規労働者数（全国値）

### <非正規労働者数の前年同月比の推移>



5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月 4月 5月 6月

(出典) 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

### ●令和2年3～6月

3月 女性29万人減、男性2万人増

4月 女性71万人減、男性26万人減

5月 女性47万人減、男性14万人減

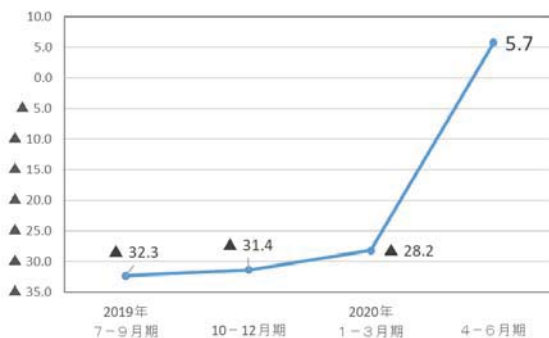
6月 女性61万人減、男性43万人減

⇒ 非正規労働者が大幅減少、

女性により大きな影響 【答申案16ページ】

## 市内企業の雇用人員

### <雇用人員BSIの推移>



(出典) 横浜市「景況・経営動向調査第113回（通常調査）」

### ●令和2年4～6月期

雇用人員BSIは5.7、前期(▲28.2)

と比べて33.9ポイント上昇

⇒ 雇用人員は「不足」から「過大」へ

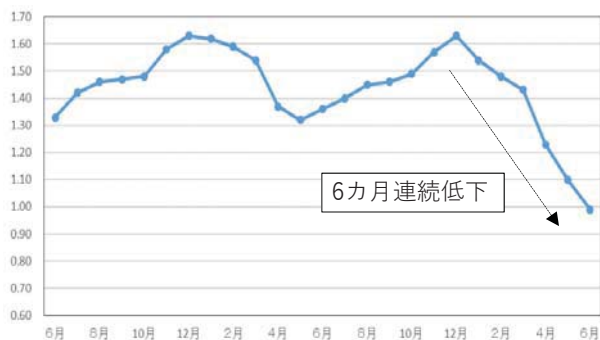
※雇用人員BSI

雇用人員が「過大」と回答した割合から  
「不足」と回答した割合を減じた値

【答申案15ページ】

## 市内の有効求人倍率

### <市内企業の有効求人倍率の推移>



(出典) 横浜市主要経済指標

●令和2年6月

**0.99倍 (6か月連続の低下)**

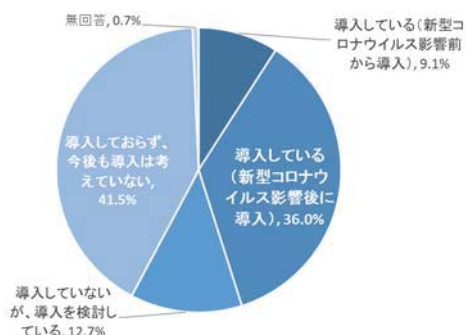
⇒全国値は1.11倍で前月から0.09ポイント低下

4→5月の下げ幅 (0.12pt) は  
46年4か月ぶりの大きさ

【答申案16ページ】

## 市内企業のテレワーク導入状況

### <テレワーク導入状況 (令和2年6月)>



(出典) 横浜市「景況・経営動向調査第113回 (特別調査)」

●令和2年6月

- ・コロナ以前から導入：9.1%(6.3%)
- ・**コロナ後に導入：36.0%(28.0%)**
- ・今後導入を検討：12.7%(13.7%)
- ・導入は考えていない：41.5%(51.3%)

※括弧内は中小企業の数値

【答申案17ページ】

## DV相談（全国値）

### <全国の配偶者暴力相談支援センター相談件数>

平成31年4月	令和2年4月	前年同月比
10,295件	13,223件	約30%増

※数値は暫定値で、特定定額給付金の手続き関係の相談を除く

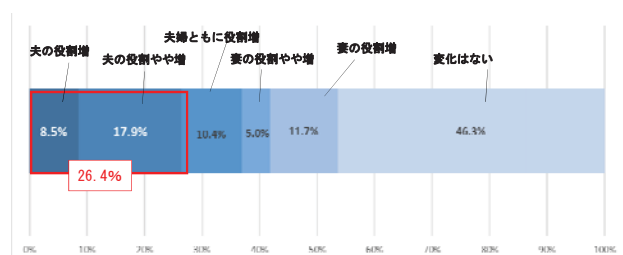
（出典）内閣府男女共同参画局「共同参画」2020年6月号

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う外出自粛や休業要請などが行われ、生活不安・ストレスによる、DVの増加や深刻化の懸念

【答申案23ページ】

## 家事・育児の役割分担（全国値）①

### <夫婦における家事・育児の役割分担（令和2年6月）>



#### ●令和2年6月

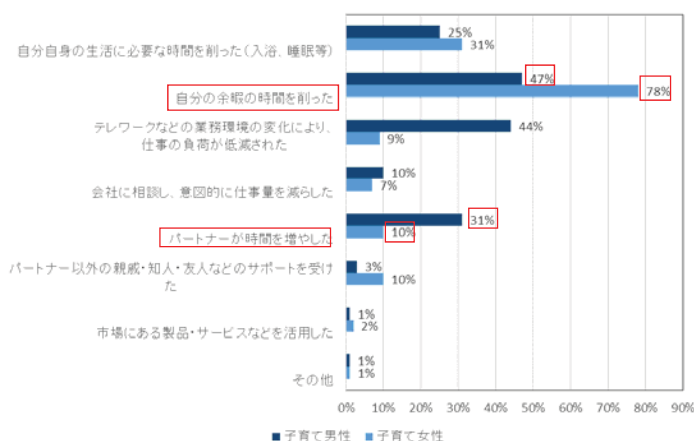
- ・ 夫の役割増（やや増含む）：26.4%
- ・ 妻の役割増（やや増含む）：16.7%
- ・ 夫婦ともに役割増：10.4%

（出典）内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

【答申案27ページ】

## 家事・育児の役割分担（全国値）②

### <増えた家事・育児時間の捻出方法（令和2年4月）>



(出典) 野村総合研究所「新型コロナウイルス感染拡大による生活の変化に関するアンケート」

●令和2年4月

「自分の余暇の時間を削った」  
女性：78% > 男性47%

「パートナーが時間を増やした」  
女性：10% < 男性31%

⇒ **増えた家事・育児の負担は女性に偏りがち**

【答申案27ページ】

# 新型コロナウイルス感染症の 影響に関する 第5次行動計画答申への反映

## 【はじめに】 第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定に向けて

### 新型コロナの影響に関する記載を追加

(略)



さらに、新型コロナウイルス感染症の社会的影響の検証を継続的に行うことが、第5次行動計画の策定・推進にあたって欠かせない視点であると考えます。

新型コロナウイルス感染症の影響については、女性の家庭生活の負担増やDVの深刻化懸念、経済的困窮など、女性への負の側面を社会全体でしっかり認識し、ジェンダー平等の観点から課題解決を図るとともに、テレワークなど働き方の多様化や、家庭生活における男性の役割の増加など、男女共同参画社会の実現に向けた契機としていく決意が重要です。

(略)

【答申案 表紙次ページ】

## 【基本的な方針】 男女共同参画社会の実現に向けて

### 新型コロナの影響に関する記載を追加

(略)



さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用環境の悪化や家庭生活の負担増、DVの深刻化、従来の性別役割分担意識の拡大・顕在化など、負の影響が目立ちます。一方で、テレワークや男性の在宅時間の増加など、男女共同参画社会の実現に向けた新たな光も見えてきています。

グローバル化の進展や絶え間ない技術革新、そして新型コロナウイルス感染症拡大に伴う世界的な危機など、激動と不確実性の時代を乗り越えるためには、誰もが性別にかかわらず、自分の希望に沿った形で、多様な選択を実現できることが重要です。

(略)

【答申案32ページ】

## 【基本的な方針】 第5次行動計画策定にあたっての視点

### 項目を新設し、新型コロナの影響に関する視点を追加

#### (1) 「新型コロナウイルス感染症の影響について」

- ・労働環境や社会環境の急激な変化による、女性への深刻な影響（休業・失業やDV深刻化等）及び男女共同参画・女性活躍の新たな可能性（テレワーク等）への対応について検証し、計画に盛り込むことは必要不可欠。
- ・本答申では、新型コロナウイルスの影響に関わる検証はまだ十分ではない。計画策定後においても、社会情勢の変化に合わせて施策の再検討、見直しを継続して行うこと。

【答申案33ページ】

## 【施策1】 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

### 「現状と課題」へ新型コロナの影響を追加（下線部分）

- ➡ ・出産・育児等で離職する女性の割合が低下し、女性の労働力率（M字カーブ）は改善傾向にありますが、女性は非正規職率が高く、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成など、実質的な男女格差は未だ大きい状況です。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響により雇用情勢は急速に悪化しており、失業者は全国で200万人（令和2年6月現在）に迫り、特に非正規労働者へ大きな影響が出ています。また、市内の有効求人倍率も6か月連続低下しています。20～30代の働いていない女性のうち、約9割は再び働くことを希望していることから、女性の再就職支援は引き続き重要です。
- ➡ <主な取組（事業）>
  - 女性の就労支援（再就職、転職）
  - 若年無業や非正規職シングル女性への支援<施策5>
  - ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援 <施策5>

【答申案38ページ】

## 【施策2】誰もが働きやすい職場や社会環境づくり

### 「現状と課題」へ新型コロナの影響を追加（下線部分）

- ➡ ・働き方改革関連法が成立し、長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の取組が推進されていますが、中小企業においては、これまで人員的に余裕がないことなどから取組が進んでおらず、中小企業が意欲をもって取り組む仕組みづくりや、具体的な支援が求められています。
- ・一方で、在宅勤務やテレワークの取組は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い急速に拡大しており、新型コロナウイルスの影響を受けてテレワークを導入した市内企業の割合は36%（中小企業は28%）にのぼります。また、市内企業の雇用人員も人手不足の状態が続いていましたが、令和2年4～6月期では「過大」へ転じており、企業を取り巻く状況は大きく変化しています。

#### ➡ <主な取組（事業）>

- 多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援
- 企業認定制度（よこはまグッドバランス賞）

【答申案40ページ】

## 【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

### 「現状と課題」へ新型コロナの影響を追加（下線部分）

- ➡ 「時間」や「場所」にとらわれない多様で柔軟な勤務形態である在宅型テレワーク制度や横浜版フレックスタイム制度を令和元年度から導入しています。新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、フレックスタイム制度の柔軟な運用や、全職員を対象にした在宅勤務の導入などが行われました。

#### ➡ <主な取組（事業）>

- 市役所における男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現

【答申案41ページ】



## 【施策4】DV防止とあらゆる暴力の根絶

### 「現状と課題」へ新型コロナの影響を追加

➡ 新型コロナウイルス感染症による外出自粛や在宅勤務、休業や失業が増加する中、相談現場には経済的困難や家庭生活の負担増の声が多く寄せられ、DVの深刻化が懸念されています。全国の配偶者暴力相談センターに寄せられたDV相談件数も例年より増加しています。相談体制の充実や被害者支援とともに、暴力の未然防止や根絶につながる正しい理解の普及に向けて、広報・啓発の充実を図る必要があります。

#### ➡ <主な取組（事業）>

- DVの相談支援体制の充実
- 暴力の未然防止・根絶に向けた正しい理解の普及
- 若年層のデートDV予防

【答申案43ページ】

## 【施策5】困難を抱えた女性への自立支援

### 「現状と課題」へ新型コロナの影響を追加

➡ 新型コロナウイルス感染症により雇用情勢が悪化しています。非正規職の女性は雇用が不安定で収入が低く、特にシングルやひとり親世帯などにおいて、経済的な影響がより深刻化しやすい状況にあります。

#### ➡ <主な取組（事業）>

- 女性の就労支援（再就職、転職）<施策1>
- 若年無業や非正規職シングル女性への支援
- ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援

【答申案45ページ】

## 【施策8】 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

### 「現状と課題」へ新型コロナの影響を追加

➡ 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う外出自粛や在宅勤務などにより、男性の在宅時間が増え家庭における役割にも変化が見られます。内閣府の調査では、夫の家事・育児分担が「増えた」「やや増えた」とする家庭が26%に上っています。一方で民間調査では、在宅時間が増えたことにより、家事・育児時間は男性・女性ともに増えているものの、負担は女性に偏りがちという統計結果も出ています。

#### ➡ <主な取組（事業）>

- 男性の家事・育児等への参画促進と社会資源の活用
- 共に子育てをするための家事・育児支援
- 男性の育児休業取得の促進<施策2>

【答申案49ページ】

# 「家事・育児の社会化」に関する 第5次行動計画答申への反映

## 【施策8】 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

### 「目標と方向性」へ家事・育児の社会化の視点を追加（下線部分）

- ➡ 長時間労働の抑制など働き方の見直しや、男女の性別役割分担に関する意識改革を進め、男性の家事・育児参画を進めるきっかけづくりや具体的な機会を提供することにより、男女が共に主体的に家庭生活を営むことができる社会の実現を目指します。また、家庭における家事・育児の負担軽減を図るため、「家事・育児を社会が担う」という視点から社会資源との連携を推進します。

【答申案49ページ】

## 【施策8】 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

### 「現状と課題」へ関連調査データを追加

- ➡ 内閣府の調査によると、家事・育児について「外部サービスを利用せずに行いたい」と考える人が男女ともに6割前後に上ります。（介護については6割超が外部サービスの利用に肯定的です）  
家庭の負担軽減を図るには、家事・育児サービスを利用しやすくなる環境づくりや、それらを供給する社会資源の活用も重要です。

【答申案49ページ】

## 【施策8】 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

### 「主な取組（事業）」へ関連取組を追加（下線部分）

#### ➡ ○男性の家事・育児等への参画促進と社会資源の活用

企業等との連携により、男性の家事・育児参画に対する抵抗感を払しょくし、具体的な行動を喚起するための取組を行います。例えば、夫婦やパートナー同士で家事育児のあり方について話し合うきっかけづくりや、男性が基本的な家事スキルを学ぶ講座など、様々な形で働きかけを行います。また、家庭における家事・育児の負担軽減を図るため、制度やサービスの活用を推進します。

【答申案50ページ】

## 【施策8】 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

### 「主な取組（事業）」へ関連取組を追加

#### ➡ ○地域における子育て支援の場や機会の拡充

子育て中の親子等が気軽に利用できる親子の居場所の拡充に取り組みます。また、地域子育て支援拠点を中心に、出産前から地域とつながり、安心して子育てができるよう、妊娠期の取組の充実を図ります。さらに、地域全体で子育て家庭を支援できるよう、子育てに関わる人や関係機関のネットワークづくり、子育て支援に携わる人材の育成に取り組みます。

【答申案50ページ】

取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

成果指標	目標値	計画策定時	達成度			根拠・出典
			H28	H29	H30	
成果指標1 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 (25年度) 市役所 (26年度)	13.7% (27年度)	15.1%	15.1% (29年度)	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
			14.8%	16.3%	17.8% (H31.4.1現在)	
成果指標2	目標値	計画策定時	H28	H29	H30	根拠・出典
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)	
成果指標3	目標値	計画策定時	H28	H29	H30	根拠・出典
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)	①73% ②59% ③63% ④65% (24年度)	①80% ②73% ③63% ④71% (29年度)	①80% ②73% ③63% ④71% (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
成果指標4	目標値	計画策定時	H28	H29	H30	根拠・出典
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	女性起業家支援(IDEC・女性起業UPルーム)による創業件数

取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

成果指標	目標値	計画策定時	達成度			根拠・出典
			H28	H29	H30	
成果指標1 ひとり親家庭の就労者数	1,900人 (26~31年度までの5か年累計)	303人 (26年度)	1,022人	1,493人	1,953人	数値はひとり親サポートよこはま及びひびろびスポットを利用したひとり親で就職に結びついた数
成果指標2 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)	①48.0% ②64.1% ③68.1% (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市民意識調査」の速報値

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

成果指標	目標値	計画策定時	達成度			根拠・出典
			H28	H29	H30	
成果指標1~4 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)	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 (平日26年度)	約1対3 ①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分 (平日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4 ①男性:1時間13分 ②女性:5時間10分 (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市民意識調査」の速報値
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)	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% (29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」の速報値

# 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					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%	△		
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)	△	
<b>令和元年度の主な取組</b>								
<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>								
<b>目標達成に向けた課題</b>								
<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>								
<b>対応策</b>								
<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%	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)	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	19,631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								
<p>○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</p> <p>○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。</p> <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「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。</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】(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)</p> <p>○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。</p> <p>○横浜市中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。</p> <p>○保育所受け入れ可能枠拡大の取組【こども青少年局】 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)</p> <p>○留守家庭児童のための放課後の居場所づくり【こども青少年局】 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。</p>								



### 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力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 (IDEC・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
<b>令和元年度の主な取組</b>								
<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>								
<b>目標達成に向けた課題</b>								
<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应的確に助言し、女性起業家の成長発展を後押しする必要がある。</p>								
<b>対応策</b>								
<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
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
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					根拠・出典
			H28	H29	H30	R1	評価	
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年度速報値)	△	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」の速報値
関連指標	目標値	計画策定時	達成度					根拠・出典
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年度速報値)		
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					根拠・出典
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	○	
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】【こども青少年局】

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】【こども青少年局】

区福祉保健センター、男女共同参画センター、こ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【こども青少年局】

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】【こども青少年局】

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

ODV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。

ODV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。

ODV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

ODV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				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 (平日26年度)	約1対3 ①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分 (平日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年度速報値)	△	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」の速報値
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ていない人の割合(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年度速報値)	△	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」の速報値
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	
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年度速報値)	△	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」の速報値
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				根拠・出典	
			H28	H29	H30	R1	評価	
「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「ヨコハマダイ」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。 ・育児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。「ジョコソナビ@横浜(女性活躍・働き方改革 企業応援サイト)」を開設し、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 わたしの防災力ノート」(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で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、育児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、育児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이스ターズの協力による家事シェアシートの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。