

令和4年度 横浜市男女共同参画推進会議

次 第

令和4年6月15日(水)10時00分から10時55分
市庁舎31階 レセプションルーム

- 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の進捗状況報告
- 2 市附属機関における女性委員割合40%以上達成に向けた取組強化について
- 3 横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラムー拡充版ー(Weプラン)について
- 4 意見交換
 - ・女性職員の責任職登用について
 - ・男性職員の育児休業取得促進について

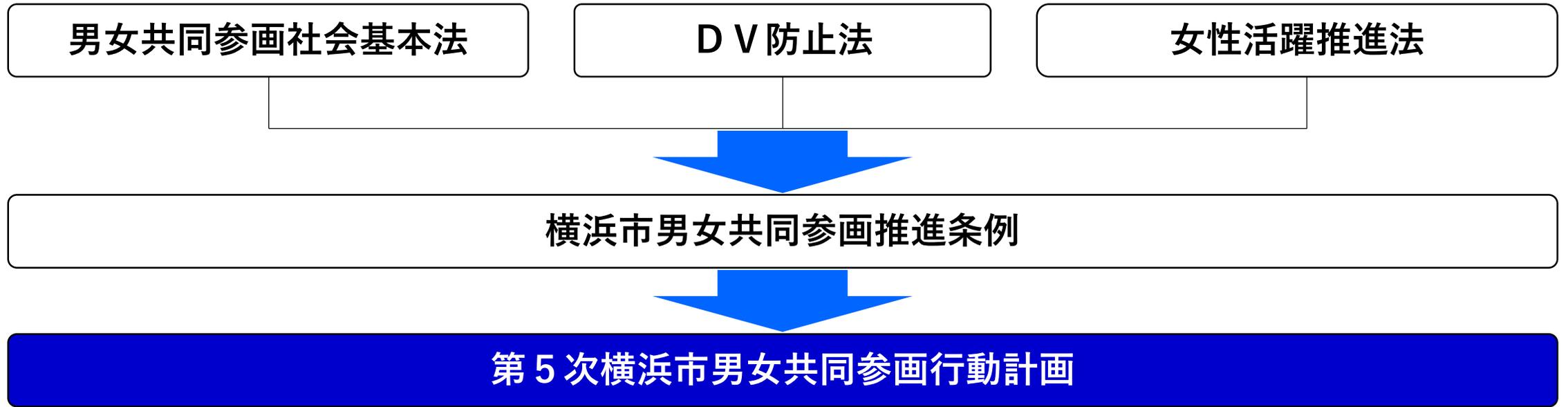
1

第5次横浜市男女共同参画行動計画の進捗状況報告

第5次横浜市男女共同参画行動計画の概要

●計画の位置づけ

- ・横浜市男女共同参画推進条例に基づく行動計画
- ・男女共同参画社会基本法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に規定する計画にあたる



計画期間：令和3(2021)年度～令和7(2025)年度

第5次横浜市男女共同参画行動計画の概要

●基本姿勢

1 SDGsの視点を踏まえた計画の推進

誰一人取り残さない決意で、地域や企業、関係団体などと協働・連携しながら、男女共同参画社会の実現を目指す。

2 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた取組

新型コロナウイルス感染症の拡大による、社会情勢の変化に合わせて、各取組の見直しを随時行う。

3 市役所が率先する姿勢

市役所が自ら率先して取り組み、その姿勢を示すことで、市内企業や市民の理解促進、取組の推進につなげるとともに、全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の実現を目指す。

政策・施策の体系

● 「3つの政策」と「10の施策」 「行政運営」

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

第5次横浜市男女共同参画行動計画の指標

- 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

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

第5次横浜市男女共同参画行動計画の成果指標

成果指標	計画策定時	目標(令和7年度)	令和3年度実績
管理職に占める女性の割合	市内企業 課長級以上 17.2%(令和2年度)	30%以上	18.7%(令和3年度)
	市役所責任職(令和2年4月1日) 課長級以上 17.9% 係長級以上 23.7%		課長級以上 19.0% 係長級以上 24.9% (令和4年4月1日速報値)
男性の育児休業・休暇取得率	市内企業 育児休業 17.6%(令和2年度)	30%	15.7%(令和3年度)
	市役所(令和元年度) 育児休業 16.5% 1か月以上 10.2%	育児休業 100% 1か月以上 30%	育児休業 24.1% 1か月以上 15.8% (令和2年度)
	市役所 育児関連休暇 78.0%(令和元年度)	100%	87.3% (令和2年度)
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	33.0% 〔男性40.9% 女性25.3%〕 (令和2年度)	10ポイント増	33.0% 〔男性40.9%、女性25.3%〕 (令和2年度)
市民のDVの理解度	精神的暴力 59.8% 性的暴力 74.1%(令和2年度)	各10ポイント増	精神的暴力 59.8% 性的暴力 74.1%(令和2年度)

は庁内関連指標

2

**市附属機関における女性委員割合40%以上達成に向けた
取組強化について**

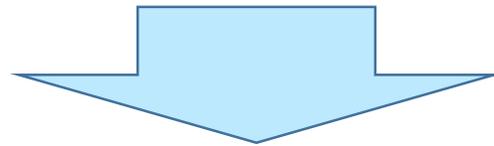
市附属機関における女性委員の登用について

●本市では、多様な意思が市の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受できるよう、附属機関委員への女性の登用促進に取り組んでいる。

①「横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱」に「女性の割合が40%を下回らないこと」と規定

②「第5次横浜市男女共同参画行動計画」に活動指標として設定

活動指標	計画策定時	目標(令和7年度)	令和3年度実績
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)	59機関 (令和2年4月1日)	40%未満 30 機関	40%未満 36 機関/195機関 (令和4年4月1日)



附属機関における女性委員の参画比率向上を強化し、**全ての附属機関**で女性委員割合**40%以上**達成を目指す、**横浜版クォータ制**※を導入

※クォータ制とは、一定の比率で人数を割り当てる制度のこと

横浜版クォータ制の概要

● 「行動計画書」の作成（一斉改選時等）

対 象：全ての附属機関

主な取組：次期委員委嘱時における女性委員割合の数値目標（現状以上）を設定
指定管理者選定評価委員会については、**一律「女性割合40%以上」**

提 出 先：区局統括本部長決裁を得た上で、政策局長に提出

● 「女性委員割合減少に伴う理由書」の作成（委員の一部改選時）

対 象：行動計画書作成時の女性委員割合 （現状）から減少した附属機関

主な取組：委員委嘱前に、その理由等を報告

提 出 先：政策局男女共同参画推進課

● 女性割合40%未満の附属機関名については、男女共同参画推進会議（6月）や情報共有推進会議（12月）を通じて、全庁的に共有（年2回）

横浜版クォータ制導入のメリット

- 「行動計画書」の作成＝目標達成に向けた計画的な取り組みに繋がる。
 - ・ すでに女性割合が40%以上となっている附属機関
⇒ 女性割合40%以上を維持し続けることを意識することができる。
 - ・ 女性割合40%を達成することが短期的に難しい附属機関
⇒ 実態に即した数値目標を設定し、40%達成に向けて継続的に取り組む。
- 各団体・企業に委員の推薦依頼をする際、「行動計画書」等を活用することで、
 - ・ 女性委員の推薦依頼をしやすい。
 - ・ 各団体・企業側の男女共同参画意識の醸成に繋がる。

導入にあたって

●今後のスケジュール(予定)

- 本日 副市長通知発出(YCAN掲出)
- 7月1日 「横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱」の一部改正
- 7月中旬頃 行動計画書の作成依頼発出
- 8月末頃 行動計画書の提出

●その他

女性委員の人選に難航する場合は、男女共同参画推進課が相談・助言等の支援（市内大学における学識経験者リストの提示など）を行います。

女性割合40%未満の附属機関一覧(令和4年4月1日現在)

区局名	女性割合40%未満の附属機関
瀬谷区	・横浜市瀬谷区民文化センター指定管理者選定評価委員会
総務局	・横浜市防災会議 ・横浜市国民保護協議会
財政局	・横浜市税制調査会
市民局	・横浜市個人情報保護審議会 ・横浜市いじめ問題調査委員会
文化観光局	・横浜市大倉山記念館指定管理者選定評価委員会
経済局	・横浜市中心卸売市場開設運営協議会
健康福祉局	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市福祉のまちづくり推進会議 ・横浜市地域福祉保健計画策定・推進委員会 ・横浜市国民健康保険運営協議会 ・横浜市国民健康保険障害児育児手当金障害程度審査委員会 ・横浜市障害者施策推進協議会 ・横浜市精神医療審査会 ・横浜市介護認定審査会 ・横浜市感染症診査協議会 ・横浜市予防接種事故対策調査会 ・横浜市指定難病審査会 ・横浜市福祉保健研修交流センター指定管理者選定評価委員会

女性割合40%未満の附属機関一覧(令和4年4月1日現在)

区局名	女性割合40%未満の附属機関
医療局	・横浜市保健医療協議会
医療局病院経営本部	・横浜市立病院経営評価委員会
建築局	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市都市計画審議会 ・横浜市住宅政策審議会 ・横浜市建築審査会 ・横浜市開発審査会 ・横浜市造成宅地等災害防止対策検討委員会
都市整備局	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜国際港都建設事業新綱島駅周辺地区土地区画整理審議会 ・横浜市屋外広告物審議会 ・横浜国際港都建設事業金沢八景駅東口地区土地区画整理審議会 ・横浜国際港都建設事業二ツ橋北部三ツ境下草柳線等沿道地区第1期地区土地区画整理審議会
道路局	・横浜市自転車等施策検討協議会
港湾局	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市港湾審議会 ・横浜市物流等関連施設等指定管理者選定評価委員会
教育委員会事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市文化財保護審議会 ・横浜市いじめ問題専門委員会 ・横浜市学校保健審議会

3

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）について

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~<概要版>

「市民満足度の高い市政」の実現へ

組織力の向上

目指す姿

人を育てる組織の実現

全ての職員が、意欲と能力を最大限に発揮しています。

多様な視点の活用

女性をはじめとした様々な視点が施策に反映されています。

ワーク・ライフ・バランスの実現

全ての職員が、いきいきと活躍できる職場となっています。

	年次休暇取得率 (10日以上)	男性職員の 育児休業 取得率 (1か月以上を奨励)	配偶者の出産のための休暇及び男性職員の 育児参加休暇 取得率(3日以上)	課長級以上に占める 女性割合	女性職員の係長昇任試験受験率 (A事務区分)
目標値 (令和7年度)	100%	100%	100%	30%以上 (令和8年4月1日)	50%以上

方向性と主な取組

■ 責任職の意識改革

- ・区局統括本部長のリーダーシップによる推進
- ・区局男女共同参画推進者と連携した推進体制の強化
- ・意識改革・指導スキル向上を目的とした研修の充実
- ・職場における人材育成の実践
- ・区局総務・企画ライン等への女性責任職の積極的な配置

■ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・超過勤務の縮減の徹底
- ・長時間労働の是正
- ・仕事の見直し、業務量の削減
- ・仕事の進め方、時間の使い方の見直し
- ・休暇の取得促進
- ・柔軟な働き方の推進

■ 仕事と家庭生活の両立支援

- ・育児休業等からの職場復帰の支援
- ・マニュアル等を活用した職場サポート
- ・両立支援ほっとライン等による相談対応
- ・男性職員の育児休業・関連休暇の取得促進
- ・育児休業等に伴う業務分担の見直し・代替要員の確保
- ・人事異動等における家庭生活との両立への配慮

■ 性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

- ・キャリア形成研修の実施
- ・メンター制度の運用
- ・ロールモデルとの意見交換会の実施
- ・民間企業との交流機会の提供
- ・キャリア形成に関する情報発信
- ・取組を推進する人事給与制度の検討
- ・バランスを考慮した女性責任職の配置

課題・現状

◆職員と責任職との意識差

- ・ワーク・ライフバランス推進に関するマネジメントや、昇任に向けた上司から部下への勧奨について、職員と責任職で認識に差がある

◆仕事と家庭生活の両立への不安

- ・女性が家事・育児等の負担を主に担うことが多いため、両立に不安を抱えやすい
- ・男性の家事・育児等への参画が不十分
- ・昇任に伴うマイナスイメージ(長時間勤務、休暇の取りづらさ等)がある

◆経験や知識不足による職務への不安

- ・経験・知識不足や多様なロールモデルの不足により、責任職としての能力発揮に不安を持ち、昇任に消極的になっているケースがある
- ・配置や業務分担における男女の偏りにより、能力開発に差が生じているケースがある

◆男女間における昇任意識の差

- ・女性職員の昇任意識は上昇しているものの、いまだに男女で差がある
- ・係長昇任試験(A事務区分)における受験率※に男女で大きな差がある
- ※令和3年度…男性:54.1%、女性:21.6%

- ◇新採用職員に占める女性割合は概ね40～50%台*1で推移し、令和3年4月現在、全職員に占める女性割合は36.7%*2。係長級以上では23.9%、課長級以上は18.1%*3。
- ◇令和2年度の1人あたり月平均超過勤務時間は9.3時間*4、年次休暇平均取得日数は15.1日*5。全体的にはWLBが確保されつつあるが、職場等により差異がある。
- ◇令和2年度の育児休業取得率は、女性99.5%、男性24.1%*6。男性職員の育児休業取得期間は1月未満が34.5%*7

*1:市長部局採用(4月1日)の集計。任期付職員・特別職除く。*2:市立学校教職員(市立高校教職員を除く)・特別職除く。*3:超勤手当支給対象外職員、企業局・教職員・特別職及び選挙対応除く。*4:企業局・市立学校教職員(市立高校教職員を除く)・特別職除く。

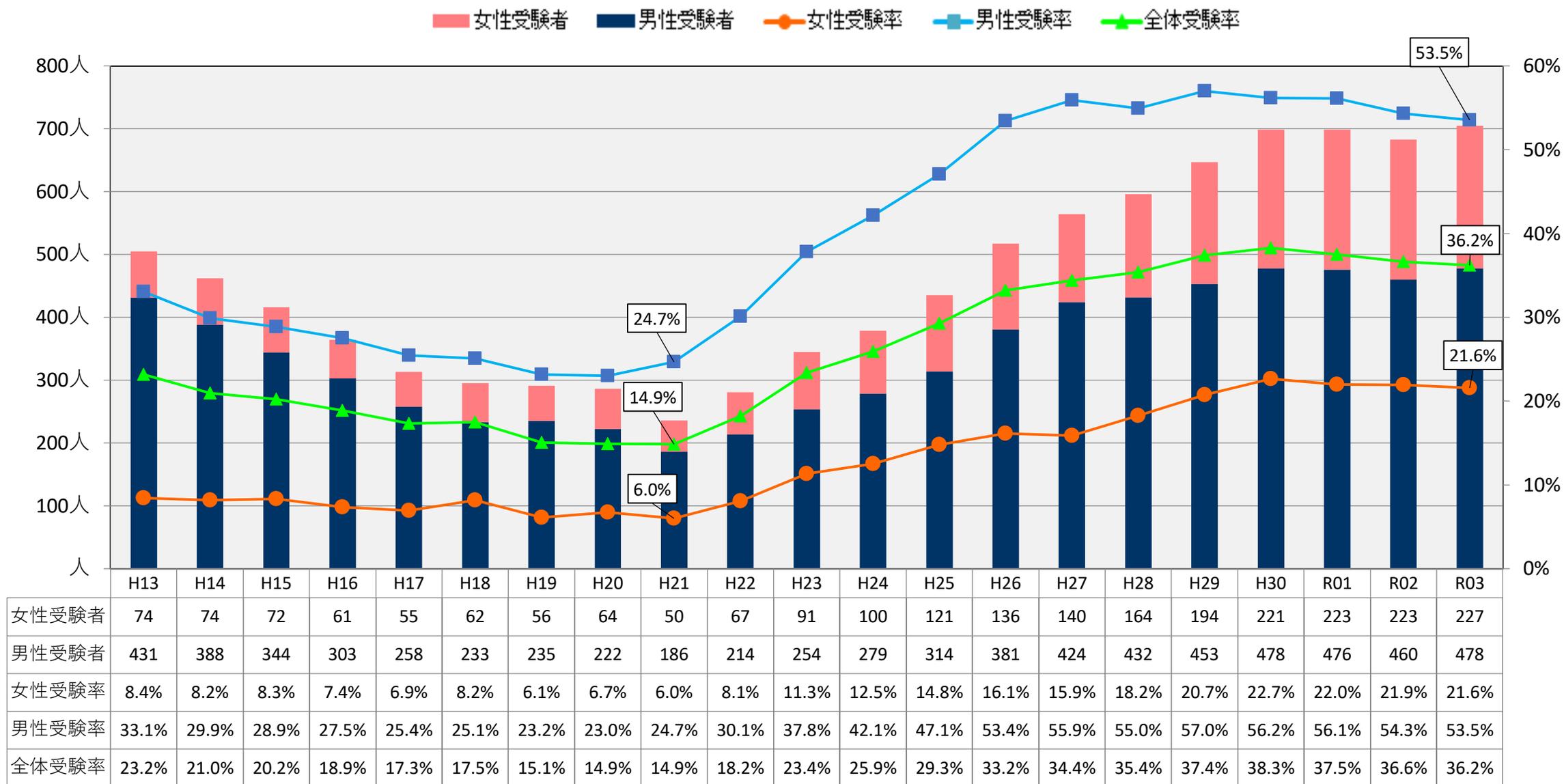
4

意見交換

女性職員の責任職登用について
男性職員の育児休業取得促進について

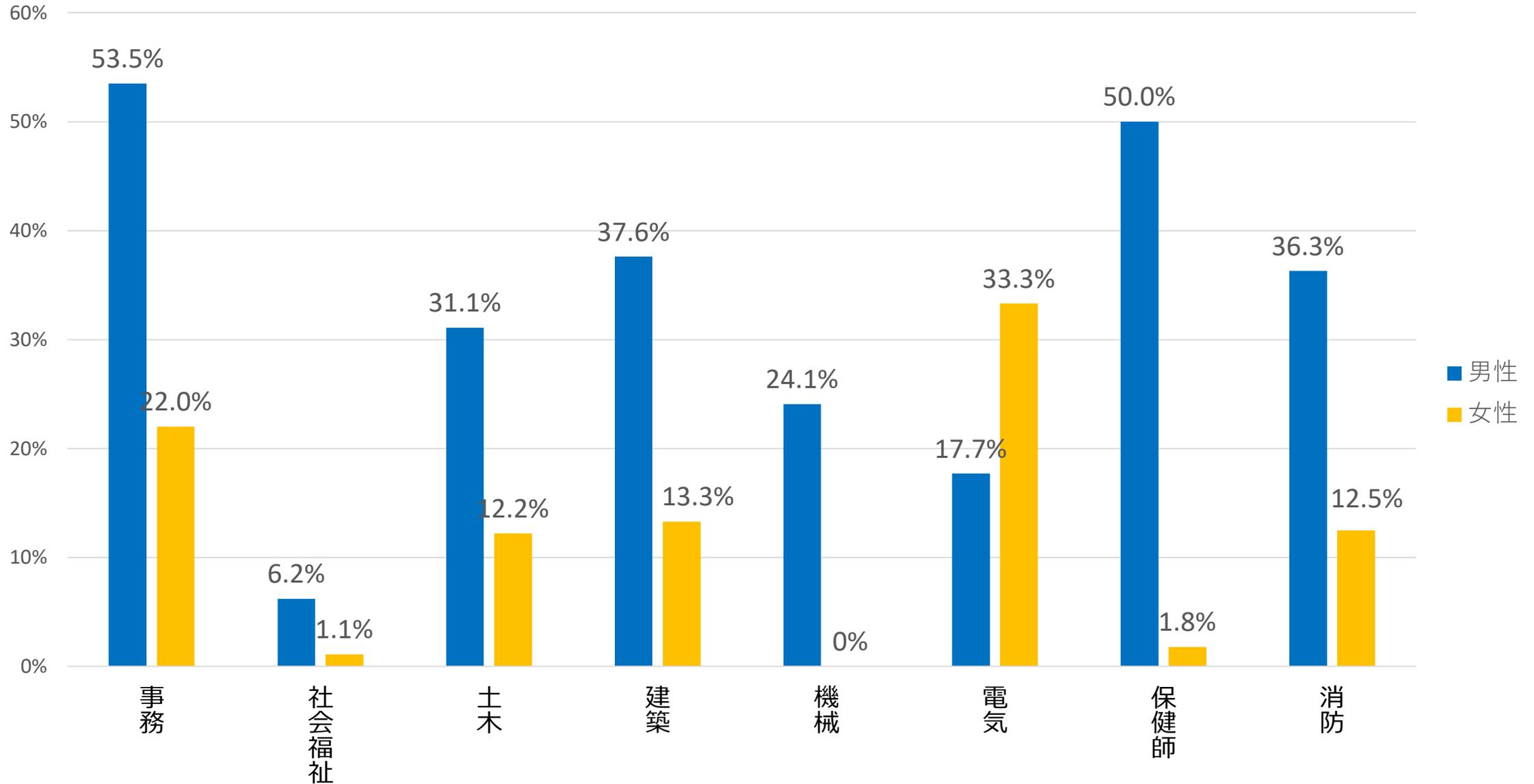
女性職員の責任職登用に関するデータ

男女別係長昇任試験（事務A区分）受験者数及び受験率の推移



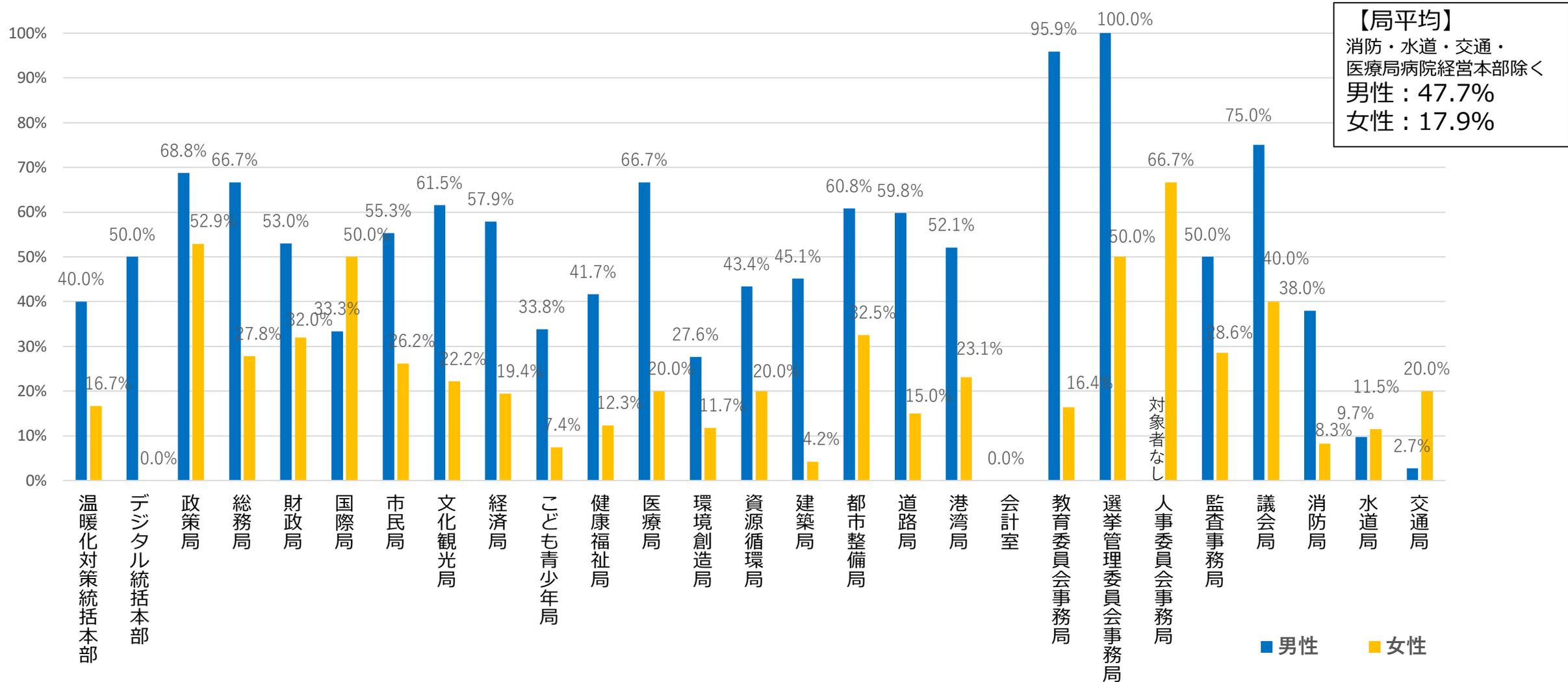
※消防局、水道局、交通局、医療局病院経営本部及び異区分受験を除く

職種別 係長昇任試験受験率 R3年A区分



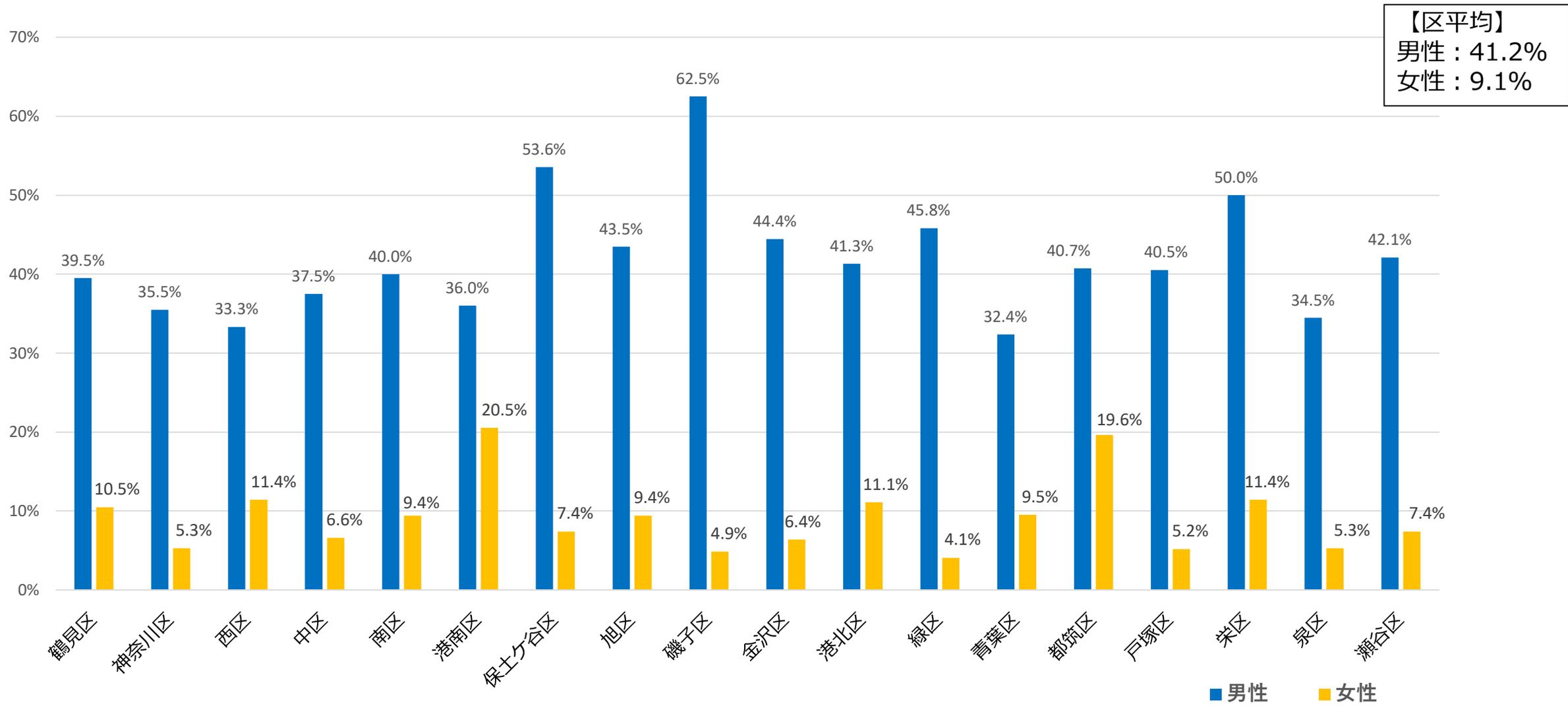
※消防局、水道局、交通局、医療局病院経営本部及び異区分受験者を含む（受験者数/有資格者数） 20

局統括本部別 男女別係長昇任試験受験率 R3年A区分(全職種)



※A区分全職種（受験者数/有資格者数）
 ※教育委員会事務局については教員除く

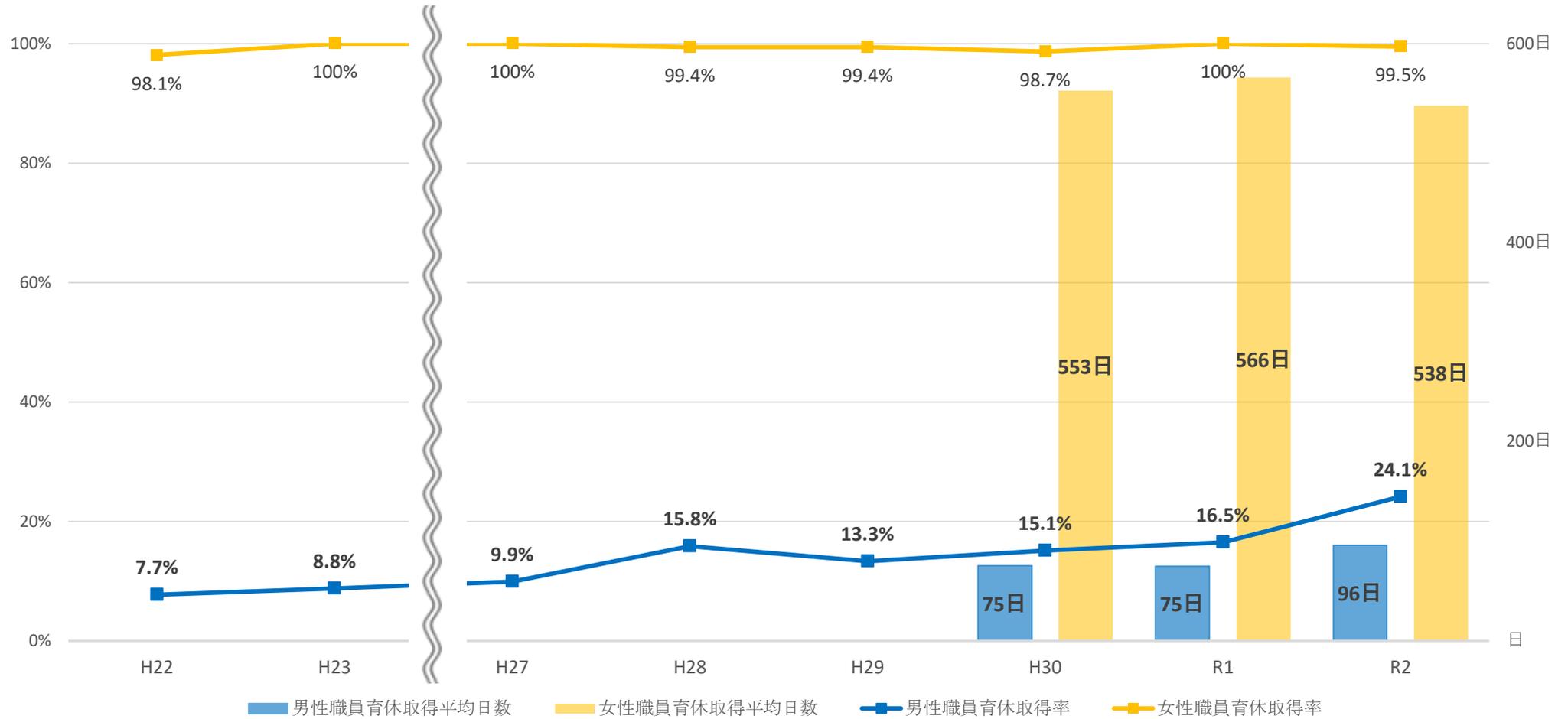
18区別 男女別係長昇任試験受験率 R3年A区分(全職種)



※A区分全職種 (受験者数/有資格者数)

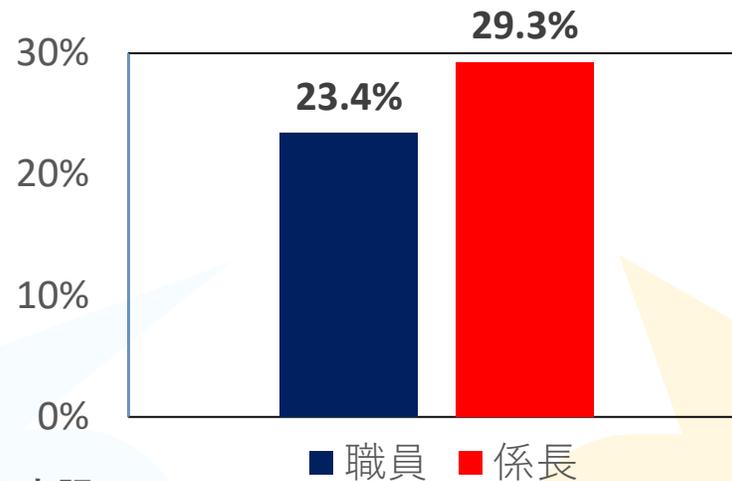
男性職員の育児休業取得促進に関するデータ

男女別育児休業取得実績の推移



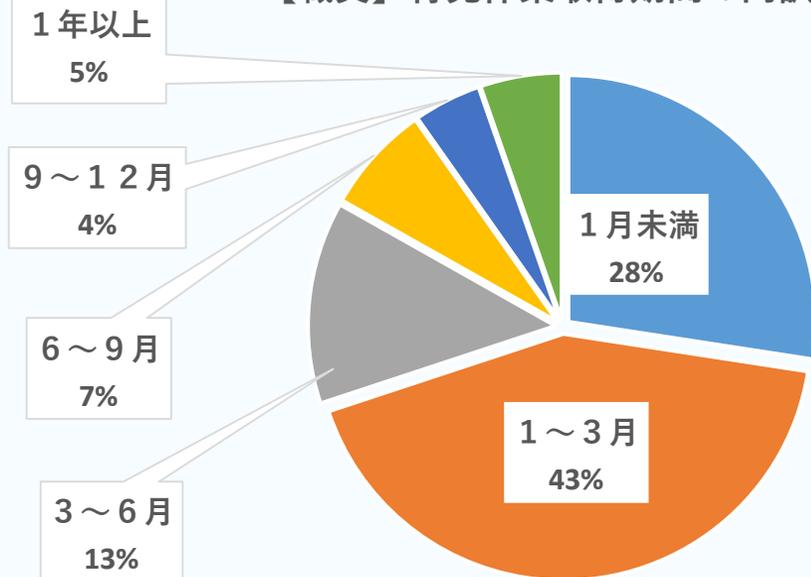
職位別 男性の育児休業データ R2年度

職位別の育児休業取得状況

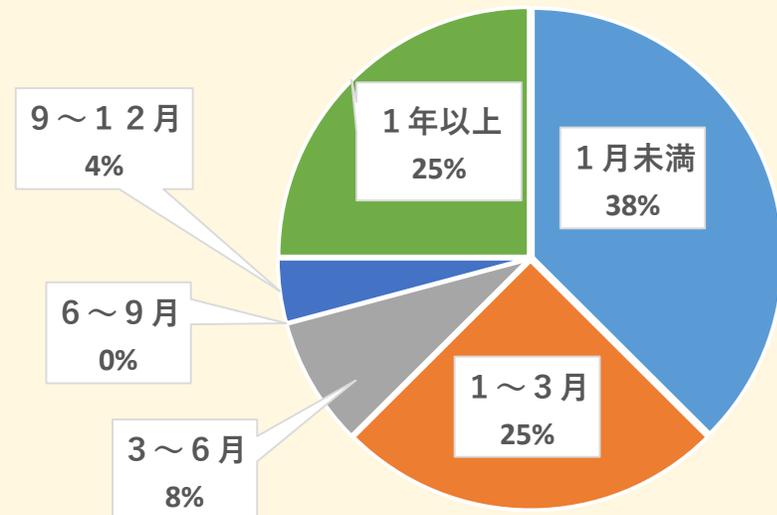


育児休業平均取得日数	
職員	86.8日
係長	136.2日
全体	96.2日

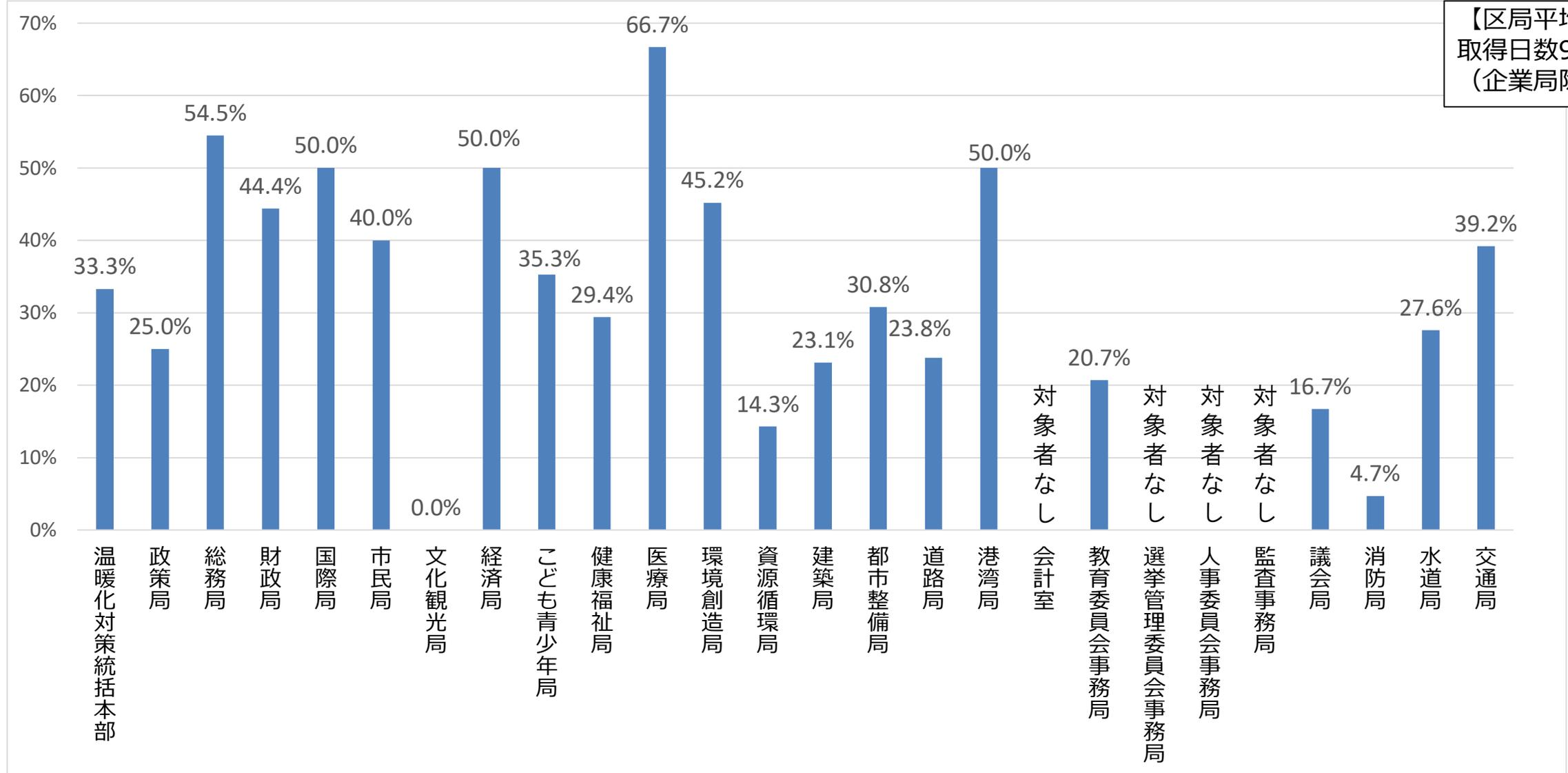
【職員】 育児休業取得期間の内訳



【係長】 育児休業取得期間の内訳



局統括本部別 男性の育児休業取得割合 R2年度



18区別 男性の育児休業取得割合 R2年度

