

第5次横浜市男女共同参画行動計画（素案）について

1 趣旨・位置づけ

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

第4次行動計画（平成27年度から令和2年度）が終了するにあたり、第5次行動計画（令和3年度から7年度まで）を策定します。行動計画は、市長が横浜市男女共同参画審議会（以下、「審議会」という。）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。

※審議会委員名簿は「別紙」のとおり

2 第5次行動計画策定に向けたこれまでの経過

令和元年	10月	市長から審議会への諮問
	11月20日	（令和元年度）第2回審議会
	11月27日	第1回起草委員会（審議会部会）
令和2年	2月14日	第2回起草委員会（審議会部会）
	3月27日	第3回審議会
	4月15日	（令和2年度）第1回横浜市男女共同参画推進会議
	6月22日	（令和2年度）第1回審議会
	8月21日	第2回審議会
	10月22日	審議会から市長へ答申
	11月18日	第2回横浜市男女共同参画推進会議
	11月26日	第3回審議会

3 第4次行動計画の達成状況について

10の成果指標

- ・ 目標達成見込み：3指標
⇒ 「女性起業家の創業件数」「ひとり親家庭就労者数」「市内企業の男性育児休業取得率」
- ・ 目標達成は難しいが、改善傾向あり：5指標
⇒ 「女性管理職比率」「女性有業率」「DV理解度」「男女の家事育児時間比率」「市内企業の年次有休取得率」
- ・ 改善傾向が見られない：2指標
⇒ 「附属機関の女性参画比率」「地域活動に参加したことがない人の割合」

4 第5次行動計画の概要

(1) 基本姿勢

ア SDGs (持続可能な開発目標) の視点を踏まえた計画の推進

- ・SDGsの視点を包括的に取り入れ、誰一人取り残さない決意で様々な担い手と協働・連携
- ・市の政策・施策を進める際の基本的な視点に目標5「ジェンダー平等の実現」を位置付け

イ 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた取組

- ・女性への深刻な影響と新たな可能性(テレワーク等)について検証し、中長期的に対応
- ・労働環境や社会情勢の変化に合わせて、各取組の見直しを随時行う

ウ 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や取組の推進につなげる

(2) 施策体系

【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

- ・就労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
- ・女性リーダー育成、女性管理職増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2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

- ・中小企業を中心に、男女がともに働きやすい職場づくりを推進
- ・男性の育休取得の促進
- ・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推進

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

【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
- ・性暴力や性被害を容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 困難を抱えた女性への自立支援

- ・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・育児参画推進の機運醸成、具体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
- ・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

施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成

- ・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・啓発、社会の機運醸成

【行政運営】行動計画の推進に係る体制整備

- ・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

横浜市の現状と課題 (第4次計画の振り返りを踏まえて)

実質的な男女格差、コロナによる雇用情勢の悪化

- ・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
- ・新型コロナウイルス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

誰もが働きやすい職場づくりへの対応

- ・中小企業では人力的に余裕がないことなどから、取組は道半ばの状態
- ・新型コロナ対応により多様で柔軟な働き方の推進は、企業規模問わず喫緊の課題に

性別にまつわる困難やリスクの顕在化

- ・DVや経済的困窮など、特に女性が人生で陥りやすい困難やリスクが深刻
- ・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

根強く残る性別役割分担意識

- ・「夫は仕事、妻は家庭」は薄れつつあるが、未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

(3) 成果指標

男女共同参画社会の実現に向けて、社会の達成状況を測るための数値目標です。

成果指標	現状値	目標
管理職に占める女性の割合	市内企業 課長級以上 17.2% (R2調査) 市役所責任職 課長級以上 17.9% 係長級以上 23.7% (R2.4.1)	30%以上
男性の育児休業・休暇取得率	市内企業 育児休業 17.6% (R2調査)	30%
	市役所 育児休業 16.5% 1か月以上 10.2% (R元年度)	1か月以上 30%
	市役所 育児関連休暇※1 78.0% (R元年度)	100%
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%) (R2調査)	10ポイント増
市民のDVの理解度※2	精神的暴力 59.8% 性的暴力 74.1% (R2調査)	各10ポイント増

※1：「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

※2：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

◎上記「成果指標」のほか、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の目標を「活動指標」として施策ごとに設定しています。

5 今後のスケジュール（予定）

令和3年 1月 計画（素案）公表、パブリックコメント実施（～2月）
3月 政策・総務・財政委員会 計画（原案）報告
計画の策定

■ 第10期「横浜市男女共同参画審議会」委員名簿

(令和元年6月1日～令和3年5月31日)

(50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
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
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
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 タカシ 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动計画（素案）

2021-2025

目次

第Ⅰ章 横浜市男女共同参画行動計画について

- 1 男女共同参画社会の実現に向けて 1
- 2 趣旨・位置づけ 1
- 3 計画期間 2

第Ⅱ章 女性活躍・男女共同参画を取り巻く状況

- 1 横浜市の状況 3
- 2 国際社会及び国の動向 14

第Ⅲ章 計画の全体像

- 1 基本姿勢 16
- 2 施策体系 17
- 3 指標 18

第Ⅳ章 10の施策と主な取組

政策1 女性活躍のさらなる推進 21

- 施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進 22
- 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり 26
- 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 30

政策2 安全・安心な暮らしの実現 35

- 施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶 36
- 施策5 困難を抱えた女性への自立支援 40
- 施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援 44
- 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進 48

政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり 51

- 施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進 52
- 施策9 地域・教育における男女共同参画の推進 56
- 施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成 60

行政運営 計画の推進に係る体制整備 63

参考資料 第4次横浜市男女共同参画行動計画の達成状況 65

第 I 章 横浜市男女共同参画行動計画について

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、男女共同参画社会基本法が成立して 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、横浜市男女共同参画に関する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。また、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DVの深刻化、性別役割分担意識を背景とした家庭生活の負担増など、負の影響が目立ちます。一方で、テレワークの拡大や男性の在宅時間の増加など、男女共同参画社会の形成に向けた契機としようる状況もあり、社会を挙げて今後の実践が問われています。

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。本市は活力ある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、地域社会と協働し、地域特性を踏まえた実効性ある施策を推進していきます。

2 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第 8 条に基づく行動計画であり、男女共同参画社会基本法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に規定する計画にあたります。

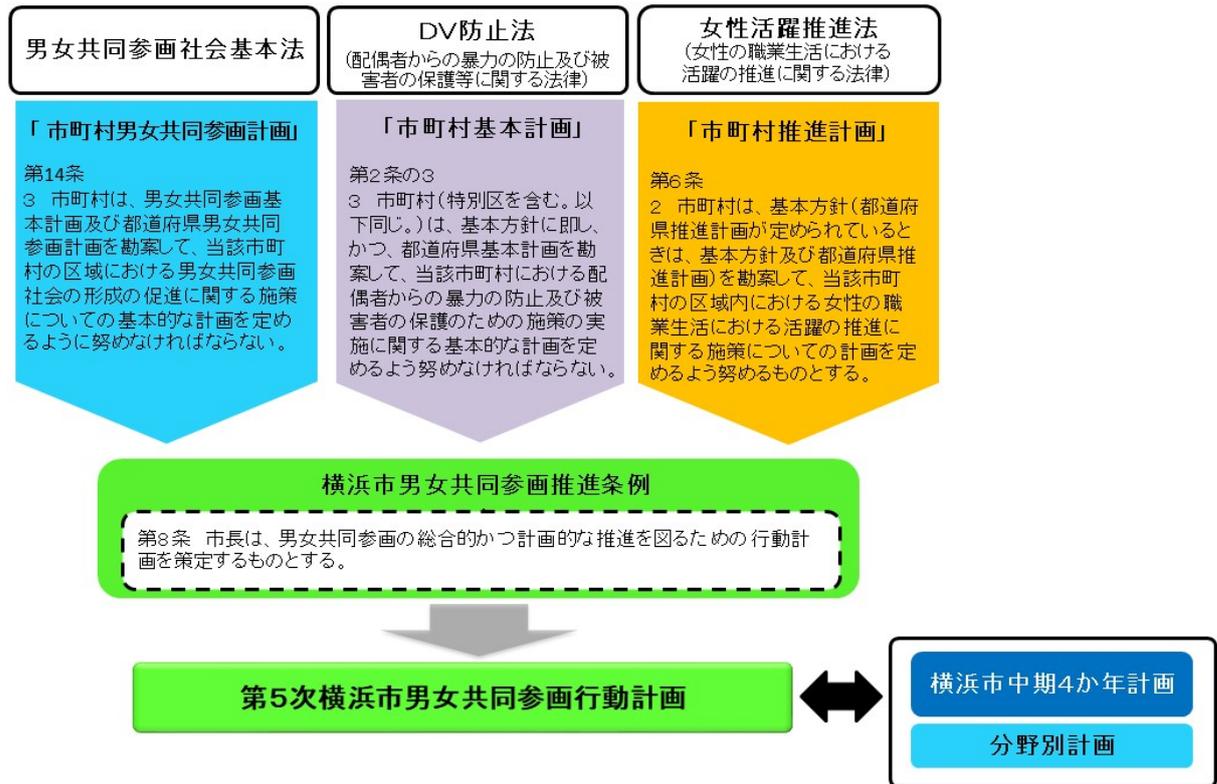
男女が、互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の実

現を目的として、横浜市男女共同参画推進条例に規定する7つの基本理念に基づき、男女共同参画に関する施策を実施するために策定します。

基本理念（横浜市男女共同参画推進条例第3条から要約）

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

第5次横浜市男女共同参画行動計画の位置づけ



3 計画期間

令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間

第Ⅱ章 女性活躍・男女共同参画を取り巻く状況

1 横浜市の状況

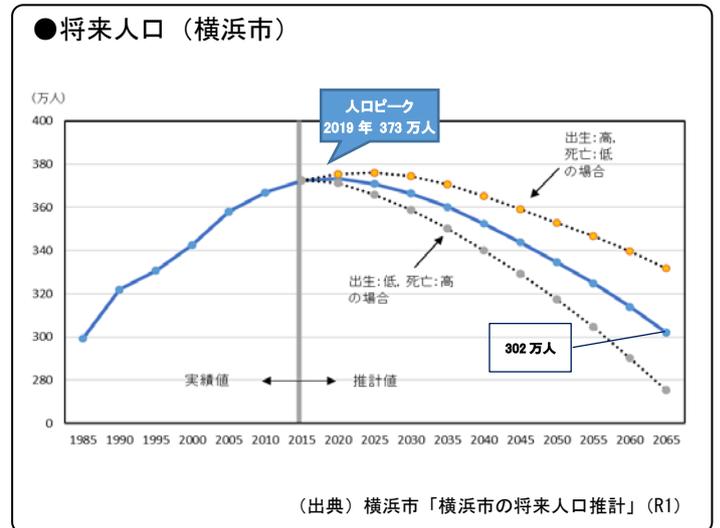
《人口・世帯の状況》

○年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

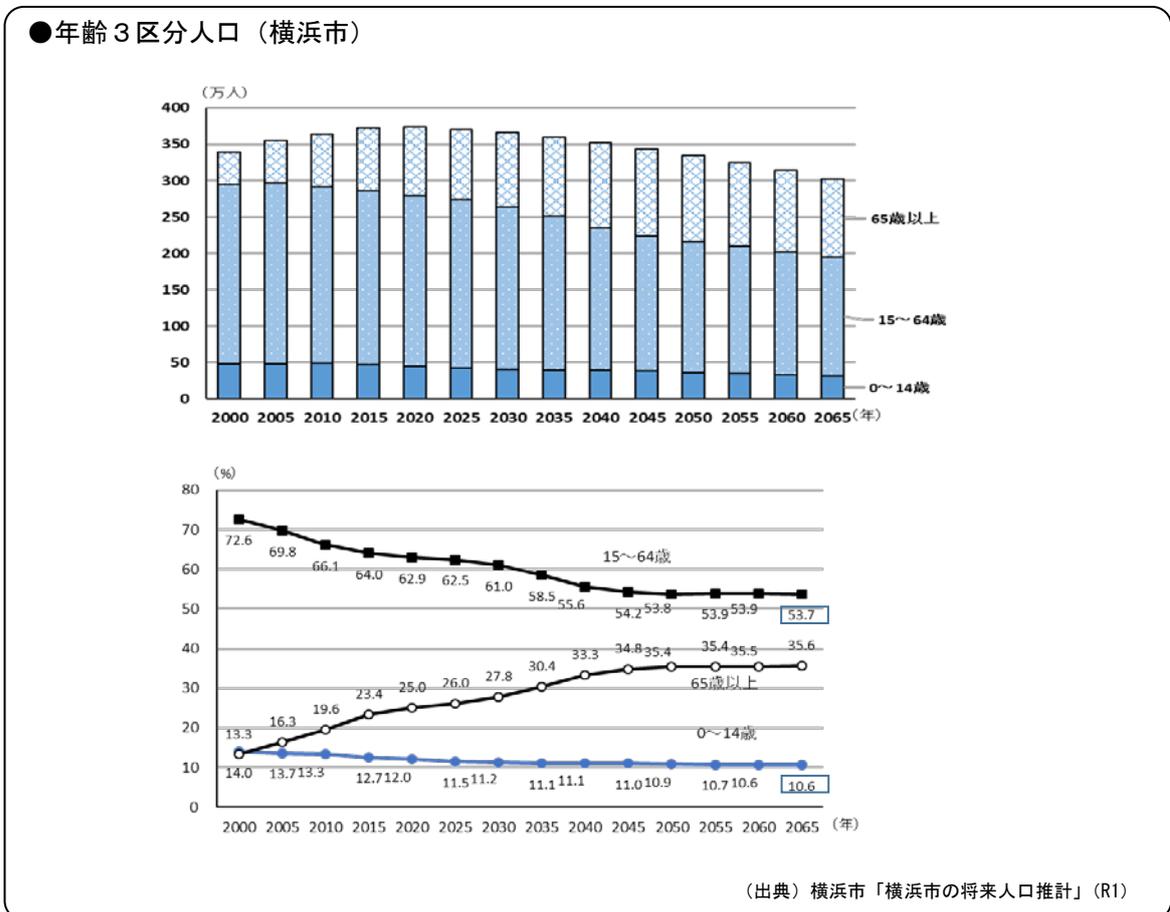
平成 27 年国勢調査を基準とした横浜市将来人口推計では、総人口のピークは令和元（2019）年、ピーク時人口は 373 万人超となっています。以降は減少を続け 2065 年には 302 万人となる見込みです。

高齢化率は令和元（2019）年 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。



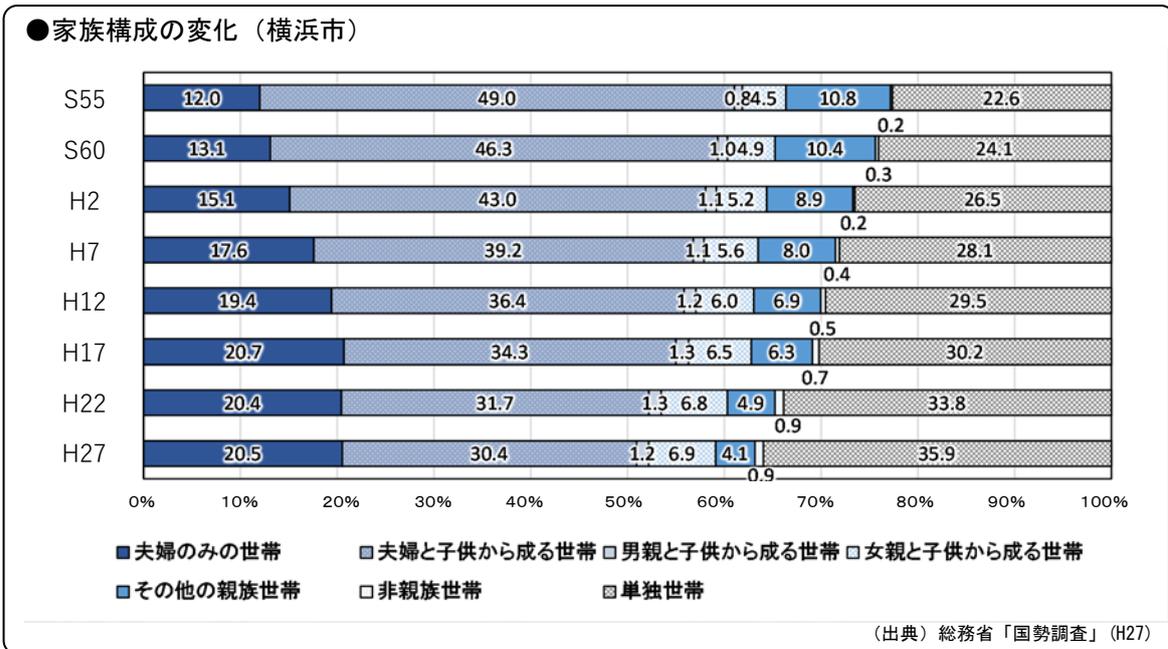
※実際の人口総数：3,757,630 人（令和 2 年 9 月 1 日現在）
（出典）横浜市「人口ニュース」



○「単独世帯」が最多

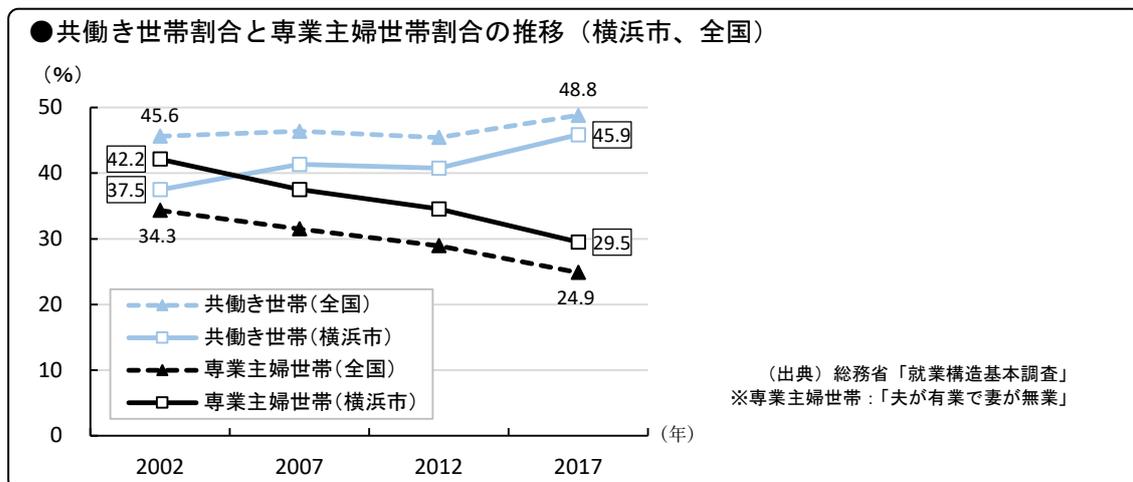
家族類型別一般世帯数の割合は、これまで「夫婦と子供から成る世帯」が最も多い家族類型でした。しかし「夫婦と子供から成る世帯」は減少傾向にあり、「単独世帯」が増加し続けています。平成 22(2010) 年には「単独世帯」が「夫婦と子供から成る世帯」を上回り、最も多い家族類型となっています。

生涯（50 歳時）未婚率も増加傾向にあり、平成 27(2015)年の生涯未婚率は男性 24.2%、女性 14.1%と、全国値（男性 23.4%、女性 14.0%）よりやや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。



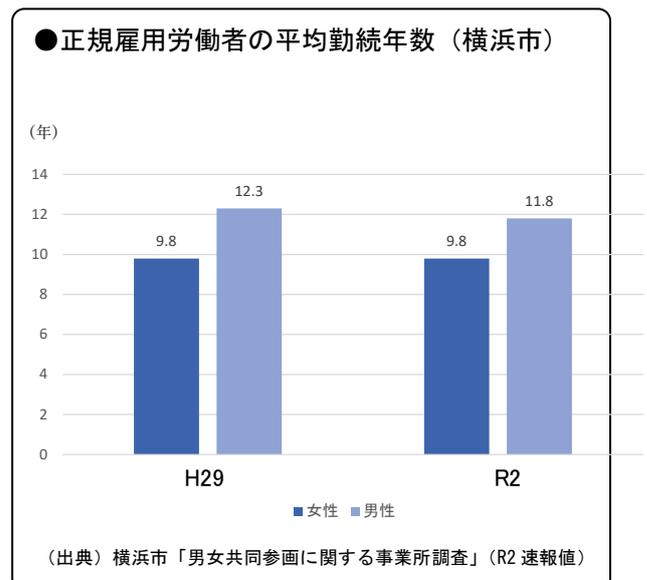
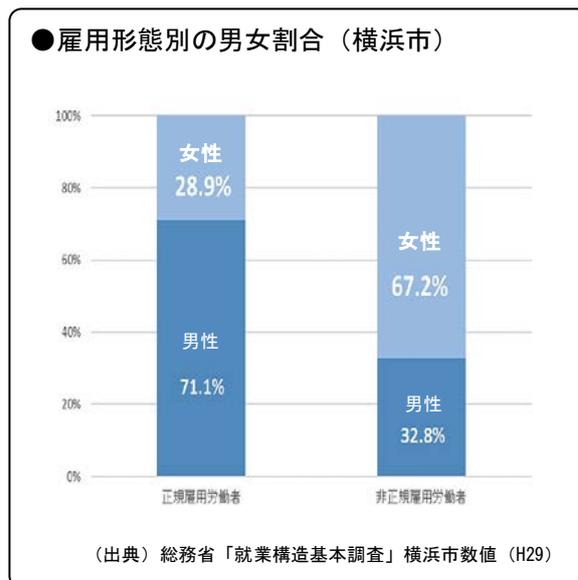
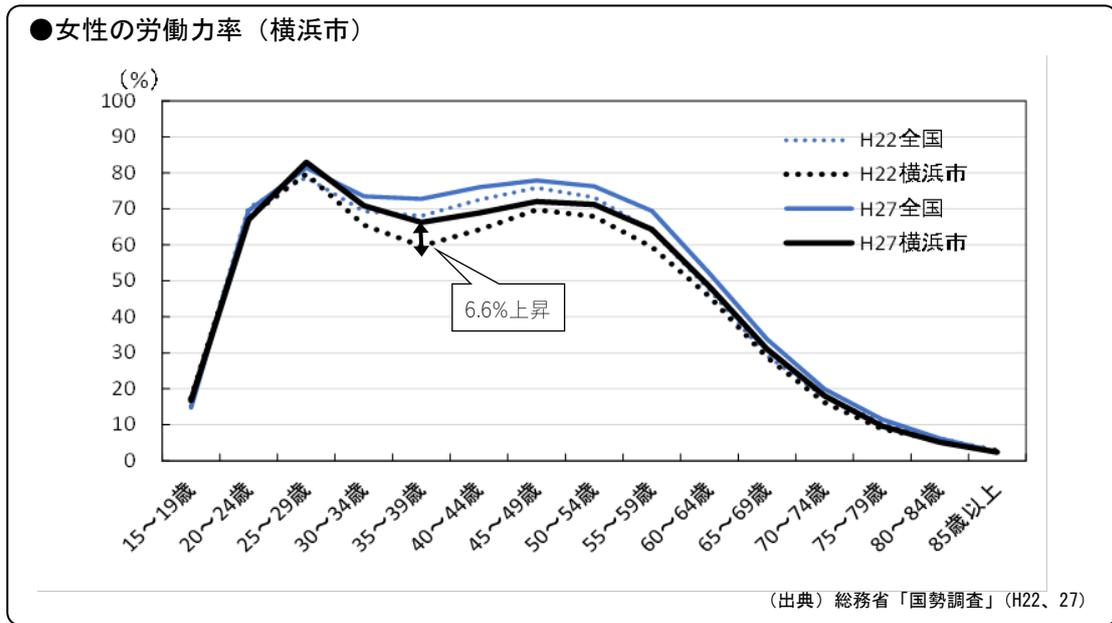
《働く女性の状況》

○女性の労働力率（M字カーブ）は上昇、働く上での実質的な男女格差は未だあり

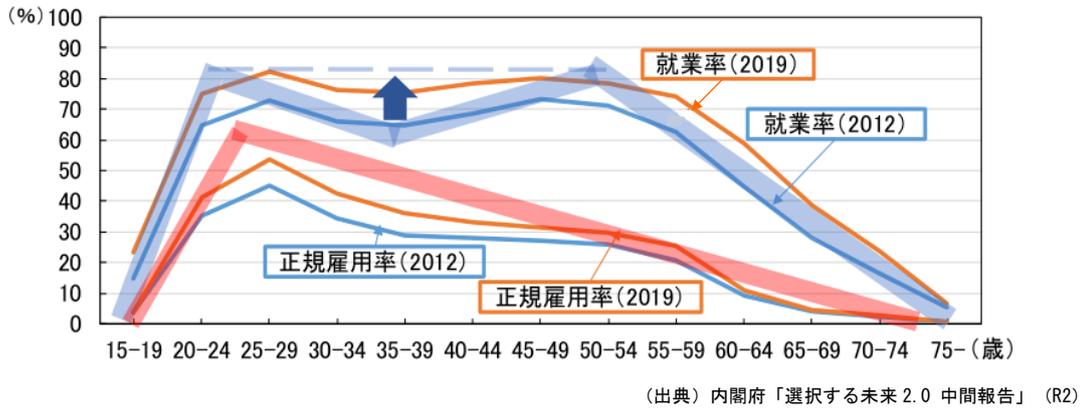
女性の年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）の底は、平成22年から平成27年までの国勢調査の結果を比較すると6.6%上昇しており、働く女性は増加しています。

しかし、正規雇用労働者の割合や平均勤続年数は男女間で差があり、働く上での実質的な男女格差は依然としてあります。

国では、女性の正規雇用労働者比率が20歳代後半でピークを迎えた後、低下を続けるL字カーブという新たな課題が提起されており、「経済財政運営と改革の基本方針2020」においても、L字カーブの解消に向けた取組推進が掲げられています。



●女性の就業率と正規雇用率（M字カーブとL字カーブ、全国）

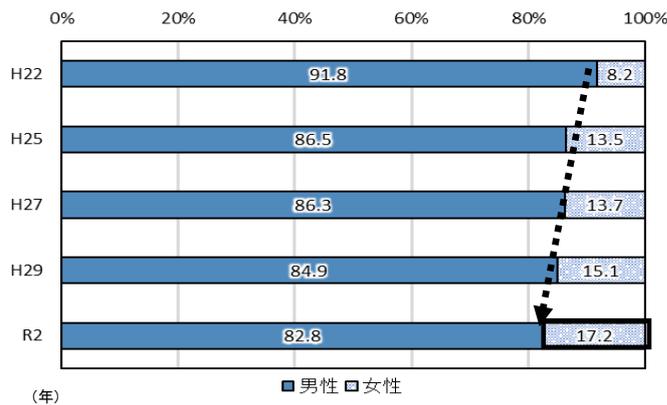


○女性管理職割合は増加傾向も、依然として低い状況

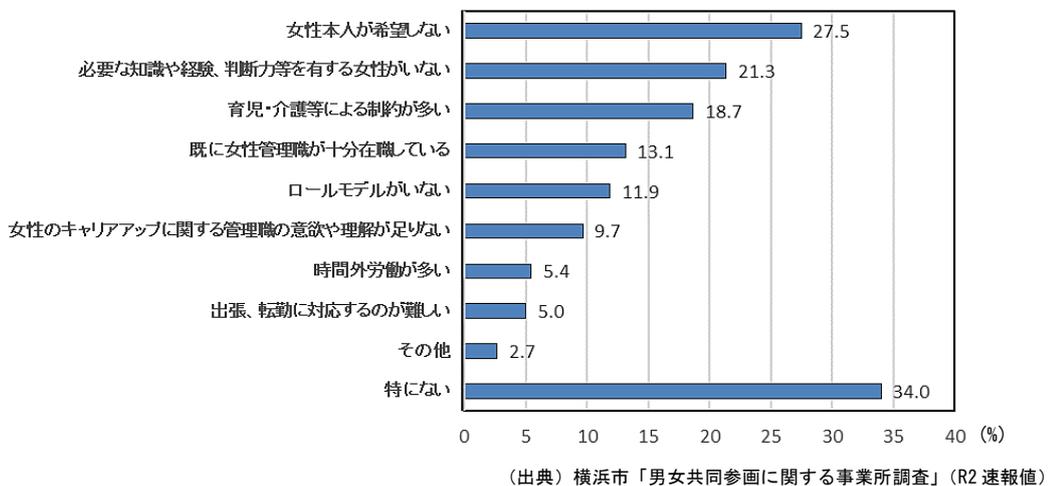
市内企業の女性管理職割合は年々増加傾向にあります。2割に満たない状況です。

企業の考える「女性管理職の数が少ない理由」として多いのは「女性本人が希望しない」「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない」「育児・介護等による制約が多い」などとなっています。なお、「特になし」が3割超となっています。

●課長職以上の管理職の男女比（横浜市）

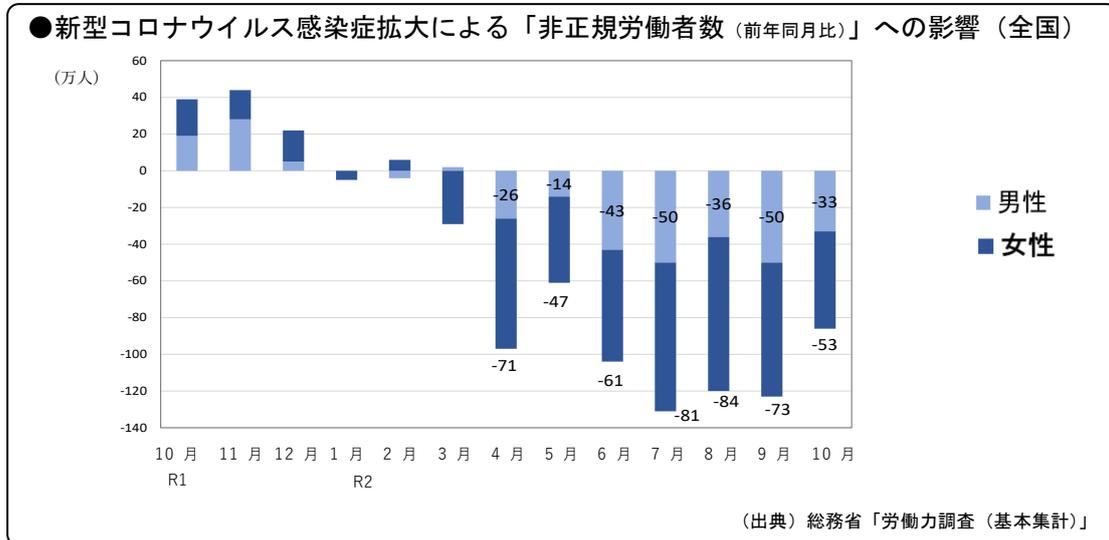


●女性管理職が少ない理由（横浜市）



○新型コロナによる働く女性への影響

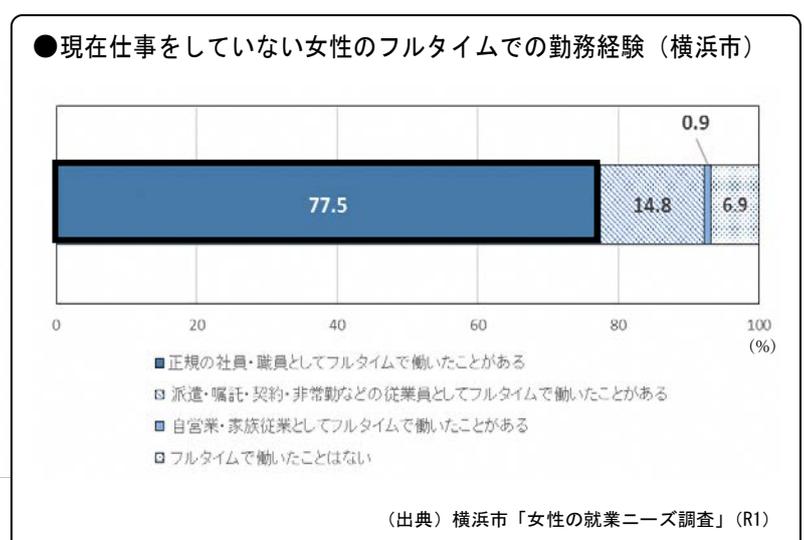
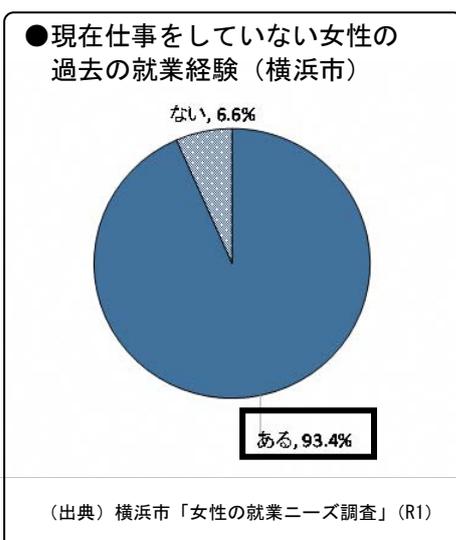
新型コロナウイルス感染症拡大による雇用情勢の悪化は、女性比率の高い非正規雇用労働者へ特に深刻な影響を及ぼしています。国の調査では、令和2年3月以降、女性の非正規雇用労働者数について、前年同月比で大きく減少しており、令和2年10月の非正規雇用労働者数の前年同月比で86万人の減、うち女性は53万人の減となっています。



《仕事をしていない女性の状況》

○9割以上に就業経験あり、うち約8割は正規雇用のフルタイム勤務

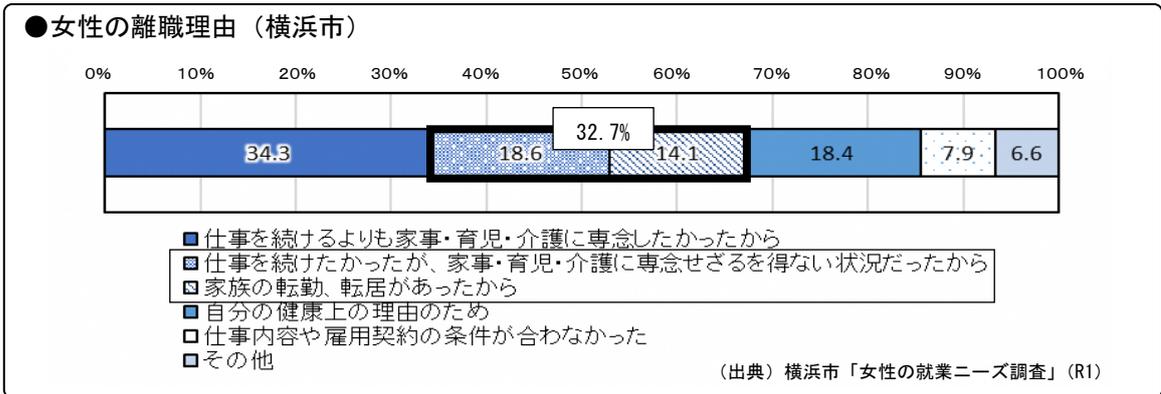
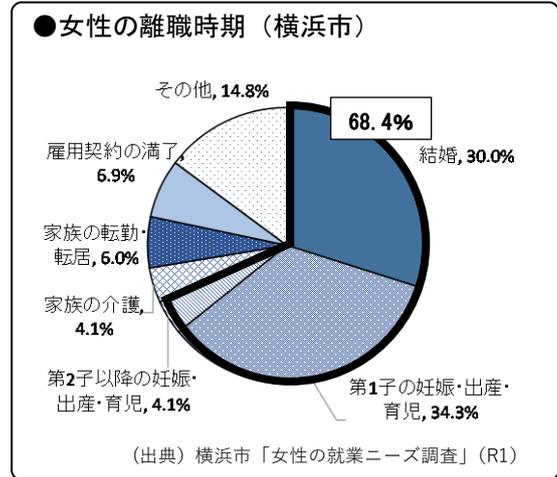
現在仕事をしていない女性の過去の就業経験について、就業経験のある人が9割超、そのうち正規の社員・職員としてフルタイムで働いたことがある女性は約8割にのびります。



○結婚や出産を機にした離職が約7割

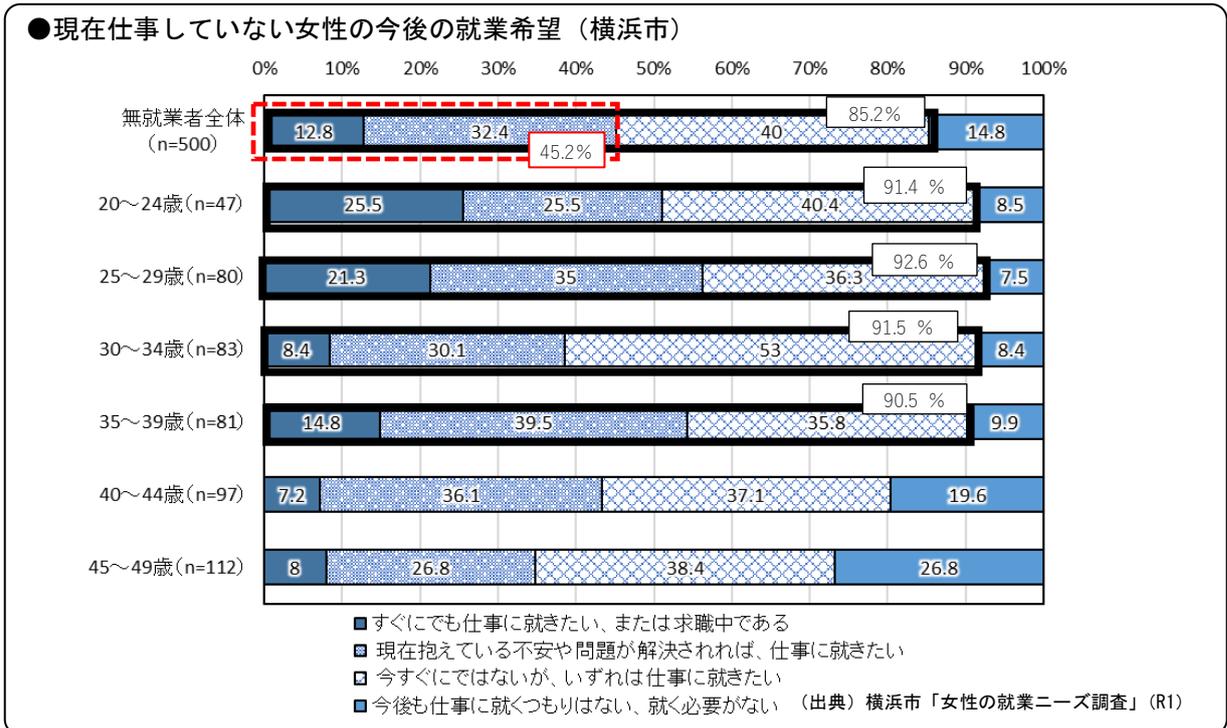
現在仕事をしていない女性のうち、約7割が結婚や出産を機に離職しています。

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約3割、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」）も約3割となっています。



○20～30代の約9割に就業意向あり

現在就労をしていない女性の就業意向についてみると、85%の女性に今後の就業意向があり、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、または求職中である」「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が多く見られます。

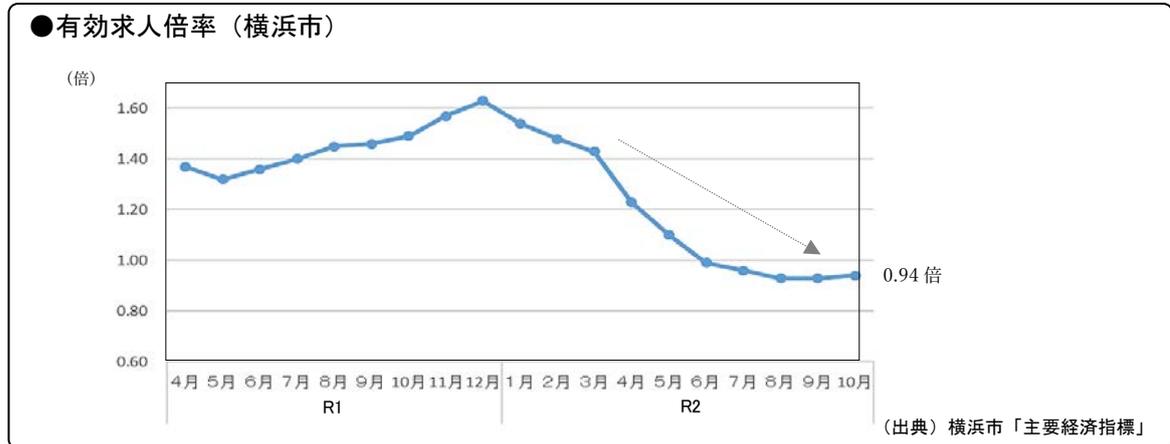


《企業や働く人の状況》

○人手不足の状況が、新型コロナの影響で急速に変化

横浜市全体の事業所の99.5%が中小企業であり、働く人の数から見ると、中小企業で働く人は約6割となっています。

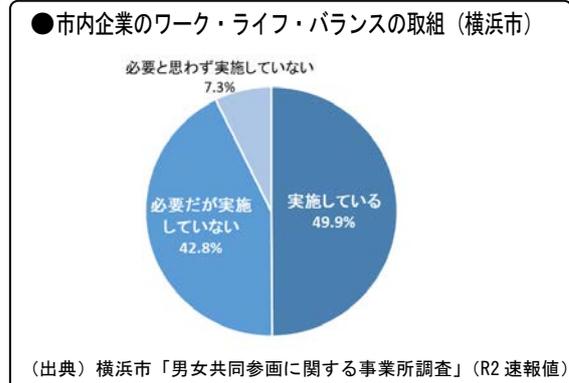
新型コロナウイルス感染症拡大以前は、労働力を不足と感じる事業所の割合は全国的に増加傾向にあり、横浜市内の事業所においても人手不足の状況が続いていました。しかし、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、有効求人倍率が低下しています。



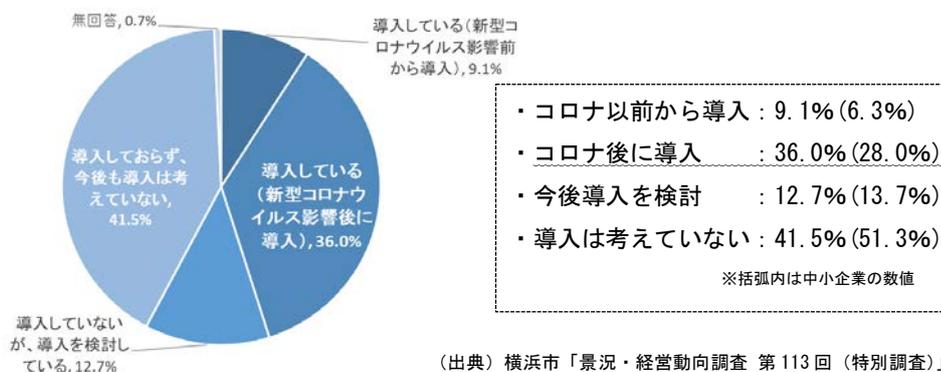
○道半ばのワーク・ライフ・バランス実現、新型コロナの影響で変革の局面に

平成30年に働き方改革関連法案が成立しましたが、ワーク・ライフ・バランス実現のための取組を実施している市内企業は約5割に留まっています。

一方で、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、テレワークの導入は急速に進んでおり、今後の動向が注目されます。

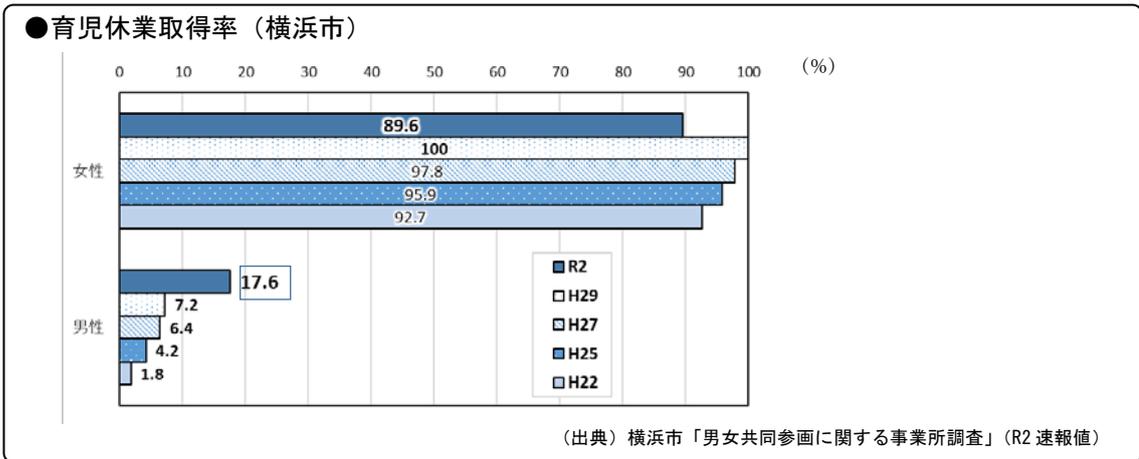
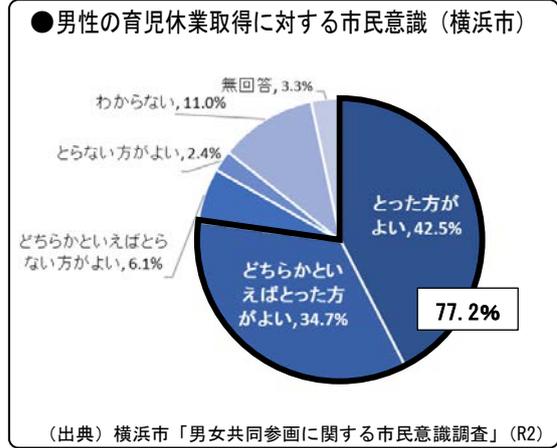


●市内企業におけるテレワーク導入状況（横浜市）※令和2年6月時点



○男性の育児休業取得率は上昇傾向も2割に満たず
 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約8割となっています。しかし、実際の男性の育児休業取得率については、近年は増加傾向にありますが2割に満たない状況にあります。

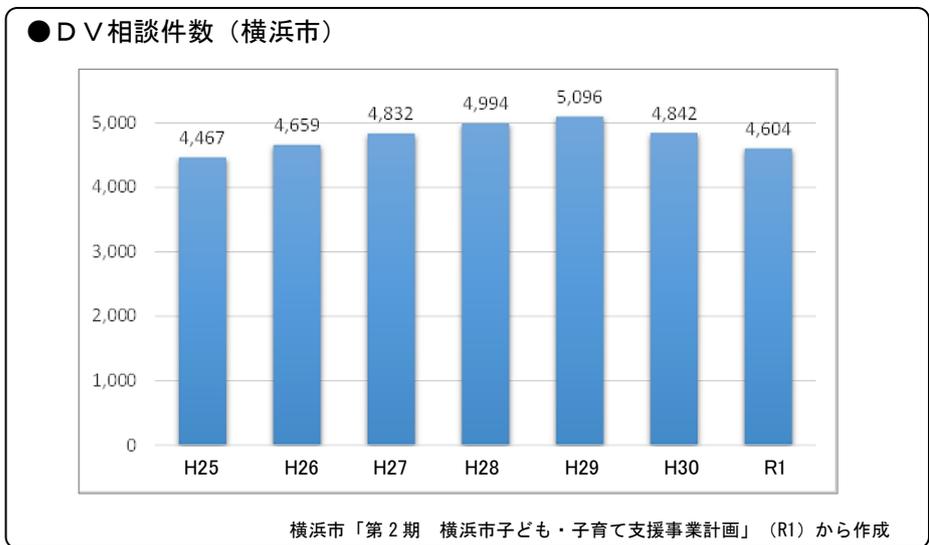
男性の家事・育児への参画促進を働きかけるとともに、育児休業を取得しやすい職場環境づくりが求められています。



《DV被害の状況》

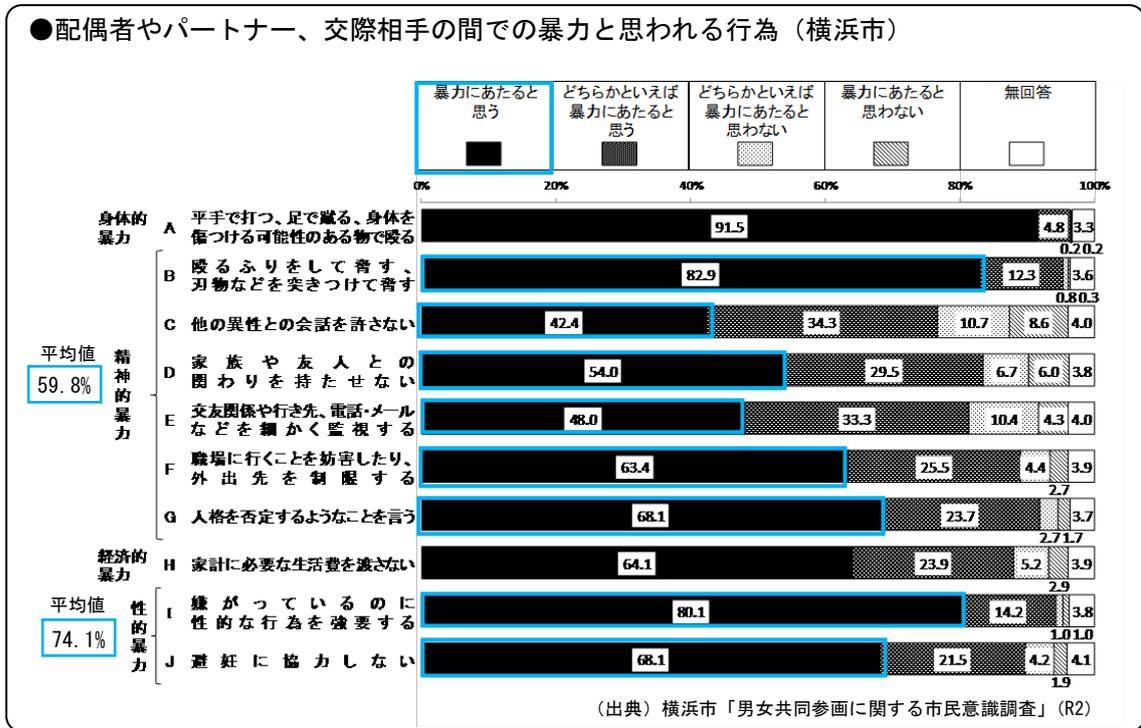
○新型コロナによる深刻化懸念

近年、市内のDVの相談件数は5,000件前後で推移しています。ただ、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う外出自粛や休業等が長引く中、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の理解度

配偶者やパートナー、交際相手の間で行われるそれぞれの行為が、「暴力にあたると思う」と回答した割合は、精神的暴力6事例の平均値は約6割、性的暴力2事例の平均値は7割超となっています。

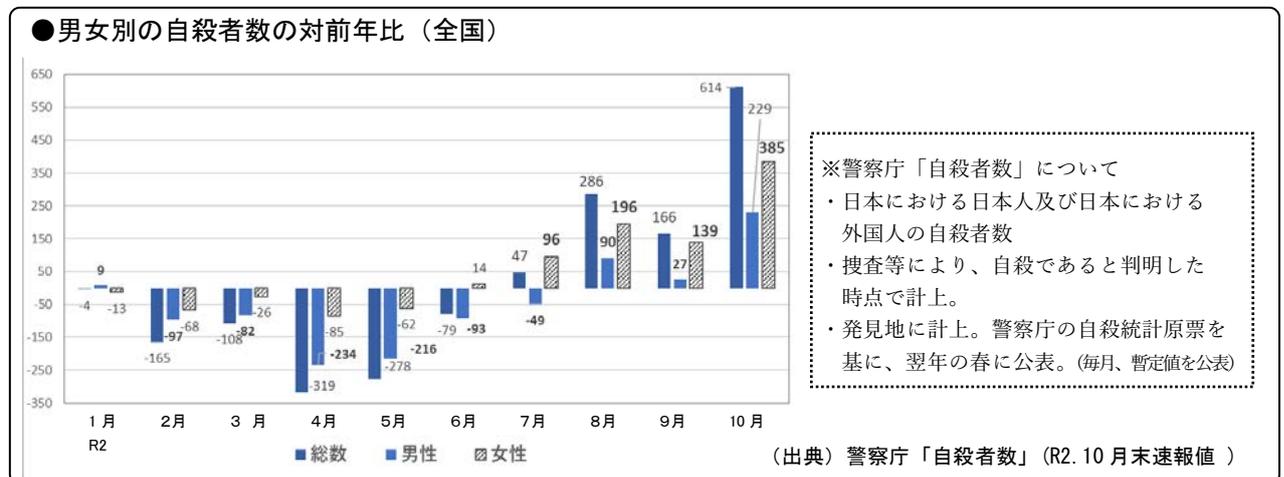


《自殺に関する状況》

○コロナ禍における女性の自殺者の増加

厚生労働省の人口動態統計において、本市の自殺者数は、平成22年以降減少傾向にあり、男女別にみても、男性は平成22年、女性は平成23年をピークに減少傾向にありました。

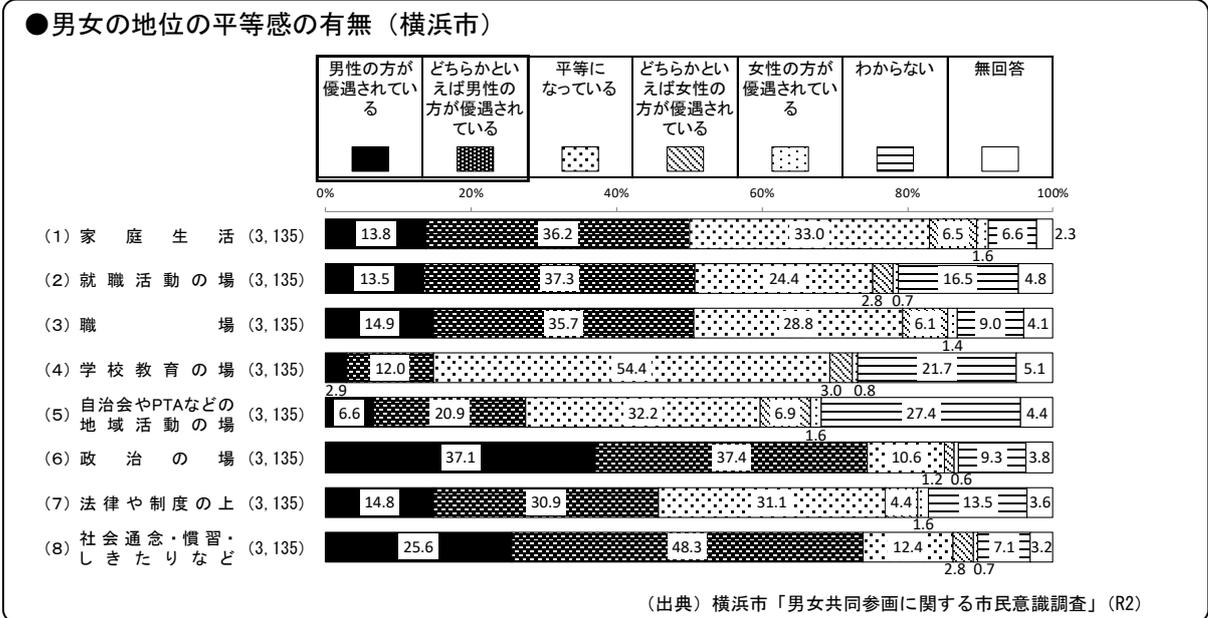
令和2年の全国の自殺者数の対前年比は、警察庁の公表する自殺者数※では、6月までは減少していましたが、7月以降は増加しており、中でも女性の増加が目立っています。



《男女の地位の平等感、性別役割分担》

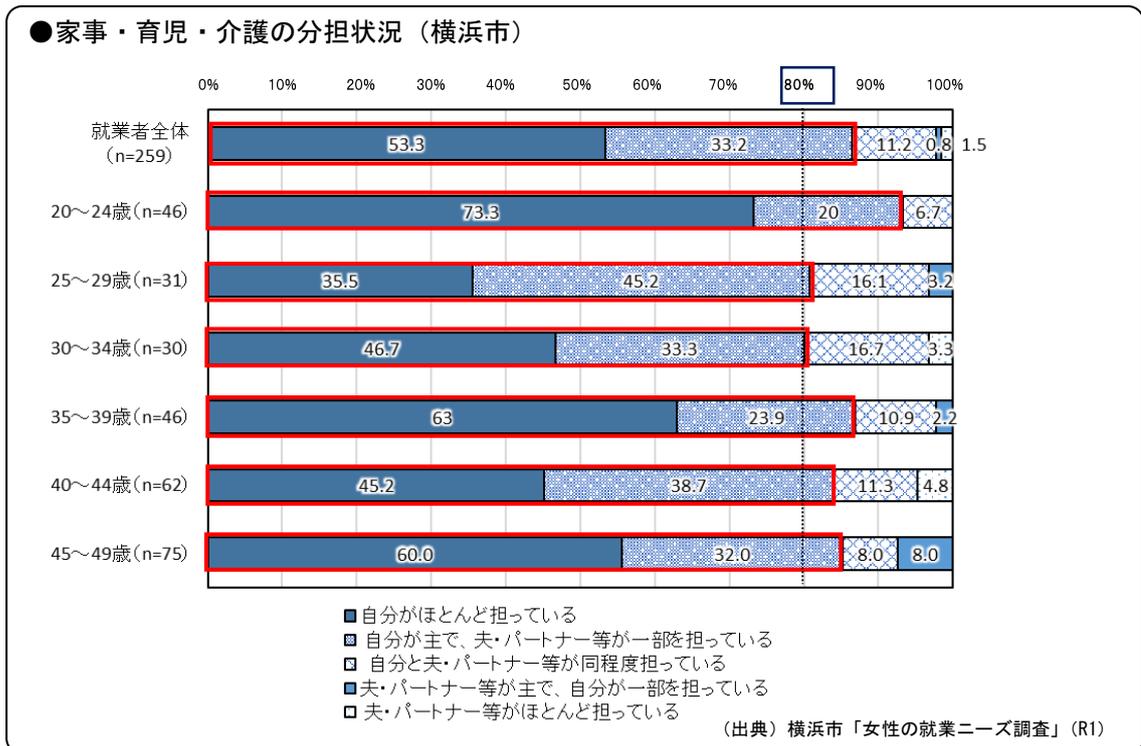
○男女の地位は「男性が優遇」多数

男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」（「優遇されている」と「どちらかといえば優遇されている」）と思う人が多い分野は、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」が圧倒的で、「家庭生活」「就職活動の場」「職場」も高い割合です。一方、「学校教育の場」は「平等になっている」と感じる人が多くなっています。



○家庭生活における役割分担状況

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」「自分が主で、夫・パートナー等が一部を担っている」が8割超となっており、共働き世帯であっても、家事育児等の負担は女性に偏っています。

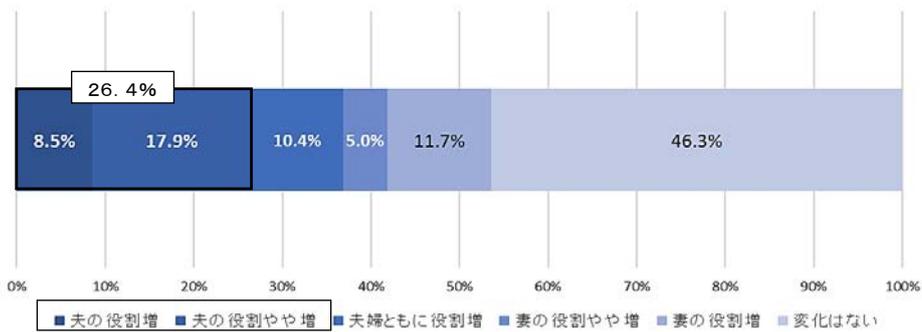


○コロナの影響により家庭における役割に変化の兆し

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3割近くにのぼります。

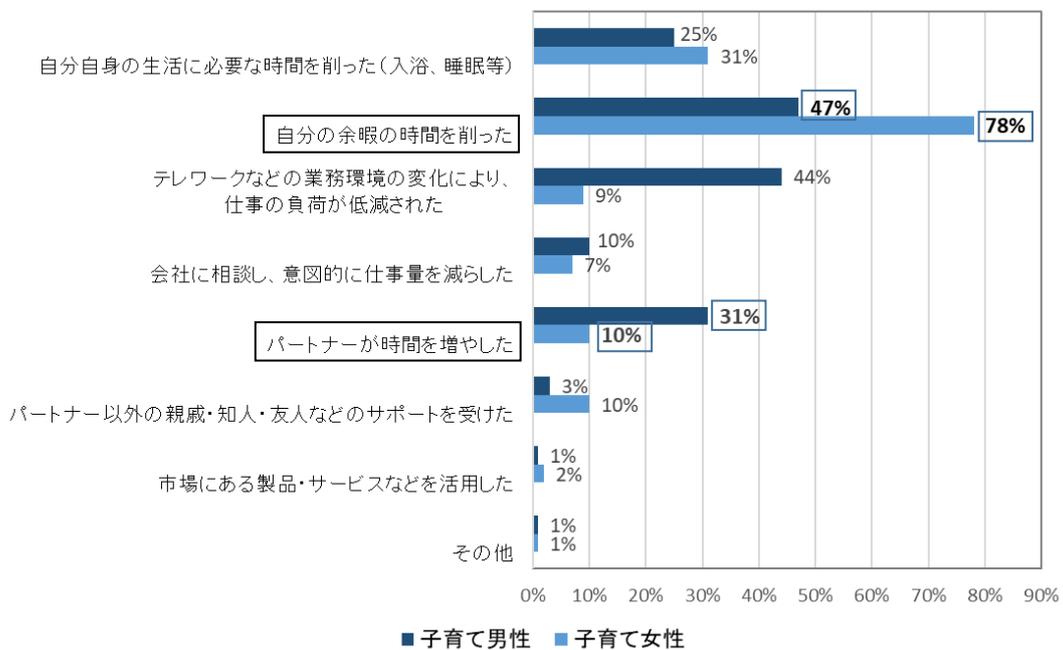
一方で、家で過ごす時間が多くなったことから増えた家事・育児の捻出方法に関する調査において、「自分の余暇時間を削った」という回答は女性が約8割に対して男性は約5割、「パートナーが時間を増やした」という回答は女性が1割に対して男性は約3割となっており、女性に負担が偏りがちと考えられます。

●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)

2 国際社会及び国の動向

(1) 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」が女性活躍・男女共同参画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、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（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」「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設立から10年、SDGs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。また、同年4月の国連事務総長声明では、各国政府に対し、女性に対する暴力の防止と救済を重要項目とし、女性・女兒をコロナ対応の中心に据えるよう要請を行っています。

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。

(2) 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。

- 平成25年(2013年)4月、「待機児童解消加速化プラン」策定。集中的な保育所整備等。
- 同年6月、「日本再興戦略」を閣議決定。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」を決定。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12月、「第4次男女共同参画基本計画」を閣議決定。
- 平成28年(2016年)3月、国の公共調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する指針を決定。
- 同年9月以降、働き方改革実現会議を開催。翌年3月に「働き方改革実行計画」を決定。
- 平成29年(2017年)6月、「子育て安心プラン」公表、待機児童解消策の強化等。
- 同年7月、性犯罪に関する刑法の一部改正。強姦罪の構成要件変更、性犯罪の厳罰化等。
- 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」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を達成。
- 令和元年(2019年)に女性活躍推進法改正、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を強化。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・情報公表の義務化を拡大。
- 令和2年(2020年)6月、性犯罪・性暴力対策の強化の方針を閣議決定、「性犯罪に関する刑事法検討会」を設置
- 令和2年9月、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を設置

第Ⅲ章 計画の全体像

1 基本姿勢

(1) SDGs（持続可能な開発目標）の視点を踏まえた計画の推進

SDGsとは、2015年9月、国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げられた2016（平成28）年から2030（令和12）年までの国際目標です。「誰一人取り残さない」を基本理念に、経済・社会・環境の諸問題の解決に統合的に取り組み、持続可能な世界を実現するための17の目標を定めています。

「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を意識して取り組んでいくこととしています。「第5次横浜市男女共同参画行動計画」においても、SDGsの視点を包括的に取り入れ、男女共同参画施策を推進するにあたって、誰一人取り残さない決意で、地域や企業、関係団体など、様々な担い手と協働・連携しながら、男女共同参画社会の実現を目指します。

同時に、市の政策・施策を進める際の基本的な視点として、目標5「ジェンダー平等を実現」を位置付けられるよう、計画の推進体制を整備・強化します。



(2) 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた取組

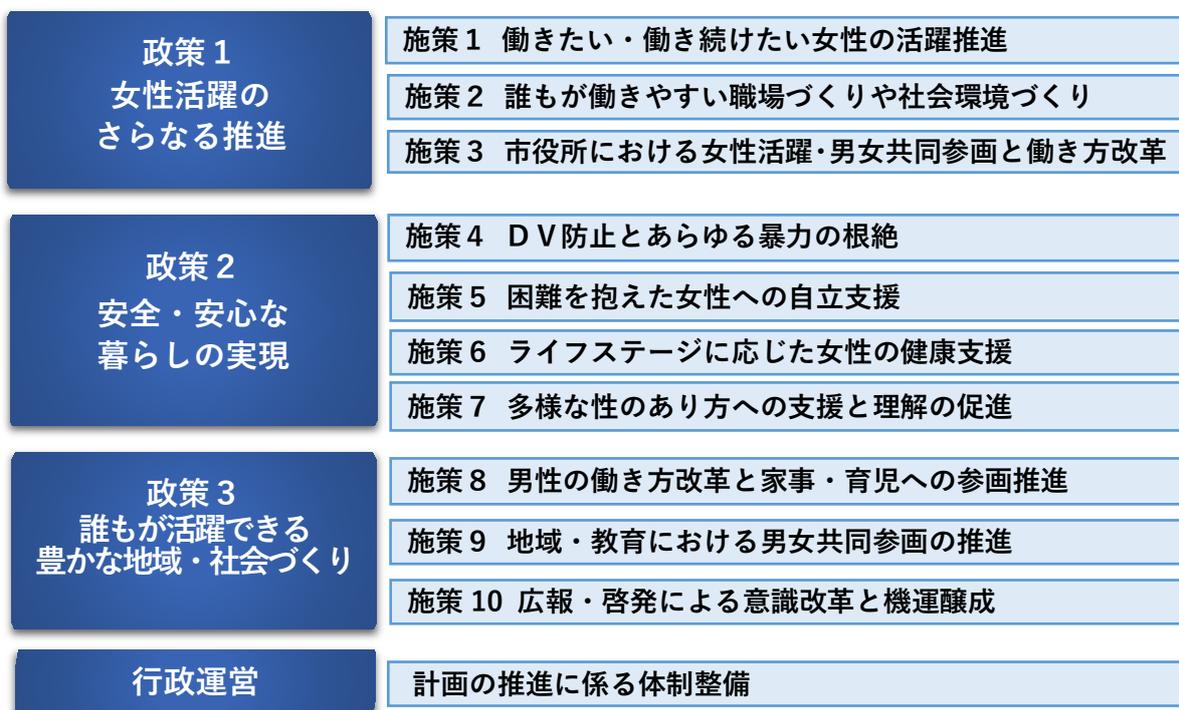
新型コロナウイルス感染症の拡大により、労働環境や家庭環境を含む社会環境は急激に変化しています。男女共同参画施策の推進に際しては、女性への深刻な影響（休業・失業やDVの深刻化等）と新たな可能性（テレワークや家事・育児のあり方等）について十分に検証し、中長期的に対応を進めていく必要があります。本計画を推進するにあたっては、社会情勢の変化に合わせて、各取組の見直しを随時行っていきます。

(3) 市役所が率先する姿勢

女性活躍・男女共同参画の推進にあたっては、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ていきます。本計画に、市役所の取組を幅広く盛り込み、男性の育児休業の取得促進や職場・職種ごとの課題解決など、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します。

2 施策体系

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



横浜市の現状と課題

実質的な男女格差、コロナによる雇用情勢の悪化

- ・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

誰もが働きやすい職場づくりへの対応

- ・中小企業では人力的に余裕がないことから、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

性別にまつわる困難やリスクの顕在化

- ・DVや経済的困窮など、特に女性が人生で陥りやすい困難やリスクが深刻
- ・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

根強く残る性別役割分担意識

- ・「夫は仕事、妻は家庭」は薄れつつあるが、未だ女性に家事育児等の負担が大きく偏る
- ・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

3 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つの指標を設定します。5か年で達成すべき目標値を掲げ、概ね1～2年ごとに定点観測しながら、計画の進捗管理にいかしていきます。

成果指標	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <u>行動計画全体に対して設定</u> します。
活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・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、<u>施策ごとに設定</u> します。（ただし、施策10「広報・啓発による意識改革と機運醸成」は、施策1～9を広報・啓発の面から集約した施策であるため、活動指標は設定しません。）

●成果指標

*令和7年度までに達成を目指す数値

成果指標	現状値	目標*
管理職に占める女性の割合	市内企業 課長級以上 17.2% (R2) 市役所責任職※1 課長級以上 17.9% 係長級以上 23.7% (R2.4.1)	30%以上
男性の育児休業・休暇取得率	市内企業 育児休業 17.6% (R2)	30%
	市役所※2 育児休業 16.5% 1か月以上 10.2% (R1)	1か月以上 30% ※3
	市役所※2 育児関連休暇※4 78.0% (R1)	100%
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%〕 (R2)	10ポイント増
市民のDVの理解度※5	精神的暴力 59.8% 性的暴力 74.1% (R2)	各10ポイント増

※1: 教職員及び特別職を除く

※2: 企業局職員及び市立学校教職員を除く(ただし、市立高校教職員は含む)

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

※4: 「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

※5: 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

●活動指標一覧

* 令和7年度までに達成を目指す数値
 (目標年度が計画期間の途中年度となっている場合は、その年度に到達した時点で目標値を見直します)

政策	施策	活動指標	現状値	目標*
政策1	1	女性の就労支援窓口への相談件数※1	2,762件 (R1)	2,800件 (R3)
		女性管理職登用に向けた取組を実施している企業の割合	21.4% (R2)	30%
		女性起業家の支援件数※2	1,345件 (R1 単年度)	6,000件 (R3-7 累計)
	2	よこはまグッドバランス賞認定企業数	199社 (R2)	300社
		横浜健康経営認証制度 新規認証事業所数	294+R2 事業所 (H30-R2 累計)	現状値+200 事業所 (H30-R7 累計)
		保育所待機児童数	27人 (R2.4.1)	0人
		ハラスメント対策を実施している企業の割合※3	36.8% (R2)	50%
	3	市職員の年次休暇取得率(10日以上)	市役所職員※4 75.9%(R1) 市立学校教職員 75.4%(R1)※5	100%
		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)	21.9% (R2)	50%
		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 (R2.4.1)	30機関
政策2	4	DVに関する相談窓口の認知度※6	70.6% (R2)	80%
		DVに関する相談件数	4,604件 (R1)	5,300件 (R6)
	5	市の支援事業によるひとり親の就労数	337人 (R1 単年度)	2,300人 (R2-6 累計)
	6	産婦健康診査の受診率	83.4% (R1)	89.0% (R6)
		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% (R1)	各50%維持 (R4)
7	多様な性のあり方を理解している市民の割合※7	63.9% (R1)	80%	
政策3 ※10	8	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	4:1 (R2)	3:1
		地域の父親育児支援講座の参加者数	728人 (R1 単年度)	7,640人 (R2-6 累計)
	9	「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※8	53.4% (R2)	10ポイント増
		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	163/459 拠点 (R1)	230 拠点※9

※1: 男女共同参画センター「女性とごと 応援デスク」相談及び横浜市就労サポートセンター女性就労相談の合計件数
 ※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
 ※3: 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全ての対策を実施している事業所の割合
 ※4: 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)
 ※5: 市立高校教職員を除く
 ※6: 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
 ※7: ヨコハマeアンケート「人権に関するアンケート」(R1)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
 ※8: 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」「どちらかというと反対」と回答した人の割合
 ※9: 全地域防災拠点が女性の視点をテーマにした防災訓練を2年に1回実施することを目標として設定
 ※10: 施策10「広報・啓発による意識改革と機運醸成」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、活動指標の設定なし

第IV章 10の施策と主な取組

政策1 女性活躍のさらなる推進

- ◆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とともに、女性のキャリア支援やリーダー育成、女性管理職増に向けた取組を強化します。また、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みます。
- ◆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、多様で柔軟な働き方の浸透や仕事と育児・介護等の両立に向けた社会環境づくりを推進します。
- ◆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みます。

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



施策 1

働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

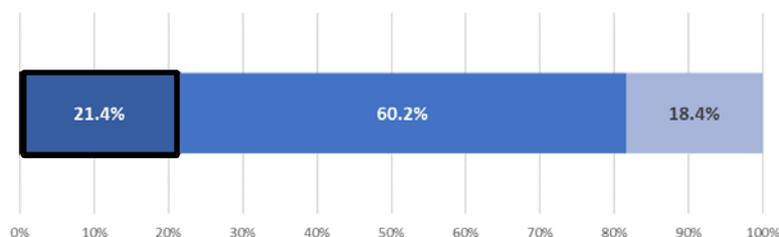
◆目標と方向性

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、企業が取組支援など、**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。
- ◆ 国の「経済財政運営と改革の基本方針 2020（骨太の方針 2020）」においても、**出産後の女性の正規雇用比率の低下（L字カーブ）の解消に向けた取組推進が掲げられています**。
- ◆ **市内企業の女性管理職割合は上昇傾向にありますが、依然として低い状況にあります。女性管理職登用に向けた取組を実施している企業は約 2 割であり、企業への働きかけが重要です**。
- ◆ 正規雇用で働く女性の 3 割超は管理職への意向があり、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**。

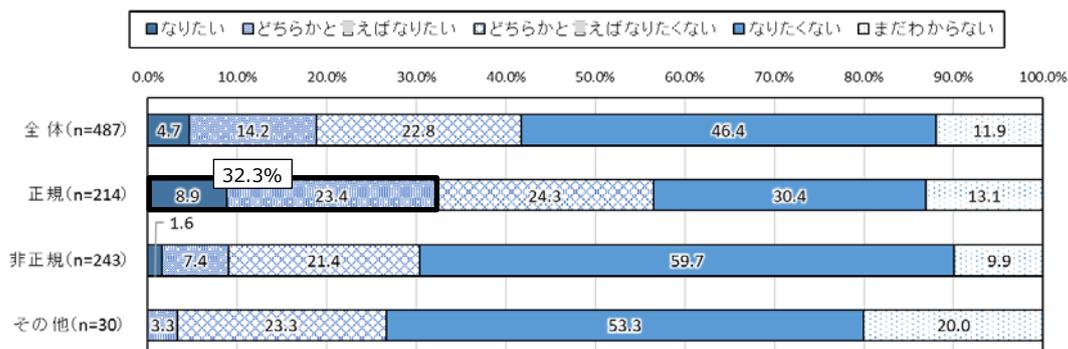
女性管理職登用に向けた企業の取組状況



■ 女性管理職の登用に向けた取組を実施している
■ 女性管理職の登用は必要だと思うが、それを意識した取組は実施していない
■ 女性管理職の登用は必要だと思わず、取組実施していない

（出典）横浜市「男女共同参画に関する事業所調査（R2 速報値）」

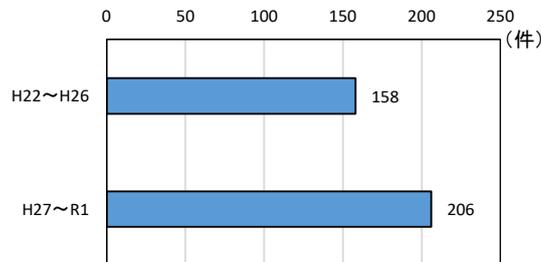
女性の管理職への意向



（出典）横浜市「女性の就業ニーズ調査」（R1）」

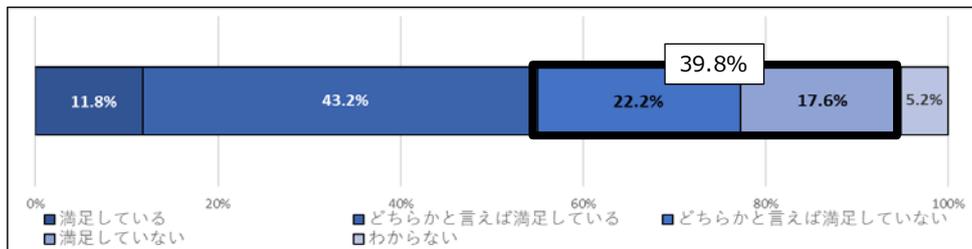
- ◆ 本市における女性の就労支援窓口における相談件数は、2,762件（令和元年度）です。**20～30代の働いていない女性のうち、約9割は再び働くことを希望しており、両立やブランクへの不安解消への支援が重要です。**
- ◆ **新型コロナウイルス感染症の影響により雇用情勢は急速に悪化しており、特に非正規雇用労働者へ大きな影響が出ており、女性の就職支援は非常に重要です。**
- ◆ 女性起業家のための経営・創業相談をはじめとした本市による支援件数は、1,345件（令和元年度）となっています。販路拡大支援、創業から成長・発展を支援するオフィスの提供、ビジネスチャンスにつながるネットワーク形成支援等にも取り組んでいます。**直近5年間の創業件数は200件を超え、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、長時間労働とともに負担が大きい状況です。
- ◆ **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。**

女性起業支援による創業件数



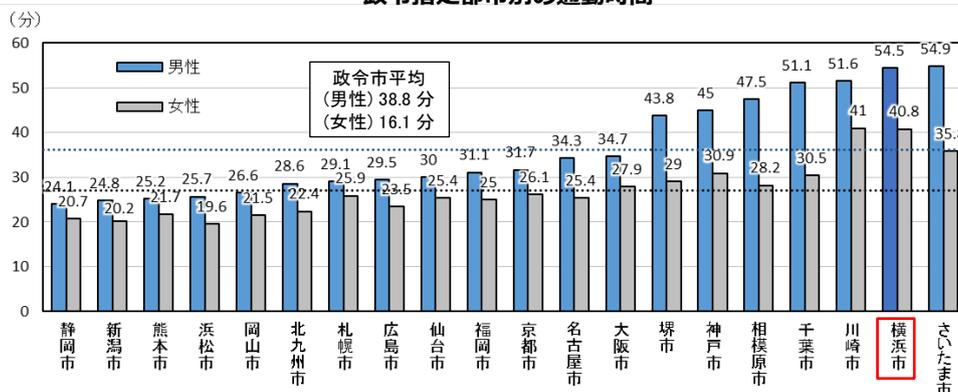
(出典) 横浜市「女性の起業・経営相談事業等を通じて創業した件数」

働く女性のワーク・ライフ・バランス満足度



(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

政令指定都市別の通勤時間



(出典) 総務省「住宅・土地統計調査」(H30)

◆活動指標			
	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	女性の就労支援窓口への相談件数※1	2,762件 (令和元年度)	2,800件 (令和3年度)
2	女性管理職登用に向けた取組を実施している企業の割合	21.4% (令和2年度)	30%
3	女性起業家の支援件数※2	1,345件 (令和元年単年度)	6,000件 (令和3～7年度 累計)

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

※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

◆主な取組（事業）			
1	女性の就労支援	所管	政策局、経済局
<p>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(男女共同参画センター)」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。</p> <p>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行い、早期就職に向けて一貫したサポートを行います。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 女性としごと 応援デスク(男女共同参画センター) ② 横浜市就職サポートセンター 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 女性の就労相談件数 (令和元年度:2,071件) ② 女性の就労相談件数 (令和元年度:691件) 		

2	女性管理職の育成や登用促進	所管	政策局
<p>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。また、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ます。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 経営者、管理職の意識改革 ② 女性のリーダーシップ開発のための環境整備 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 経営者、管理職向けセミナー (令和元年度:1回) ② キャリア形成支援セミナー (令和元年度:2回) 		

3	女性の起業と起業後の成長支援	所管	政策局、経済局、区
<p>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の運営のほか、新たなビジネスチャンスの創出に向けて、女性起業家の商品・サービス事業のPRを実施します。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 女性起業家のための経営・創業相談 ② 成長段階に合わせた女性起業家支援 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 起業・経営相談件数 (令和元年度:1,176件) ② 成長段階に合わせた講座での支援件数 (令和元年度:169件) ③ 女性起業家の商品・サービス等のPRによる販路拡大支援の取組 		

4	働く女性のネットワークづくり	所管	政策局、経済局
<p>学びと交流のための「横浜女性ネットワーク会議」など、働く女性の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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 働く女性のネットワーク形成支援 ② 異業種交流 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 交流機会の提供 (令和元年度:3回) ② 交流機会の提供 (令和元年度:3回) 		

施策 2 関連取組 **多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援**

施策 8 関連取組 **男性の家事・育児等への参画推進と社会資源の活用**

施策 2

誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

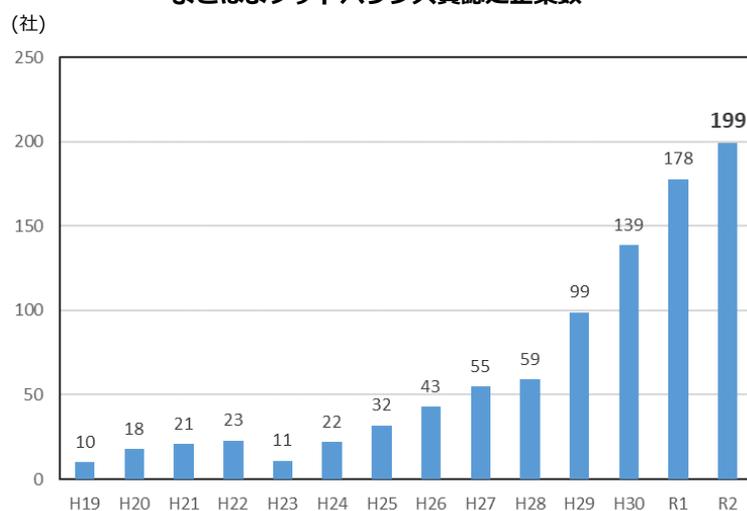
◆目標と方向性

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

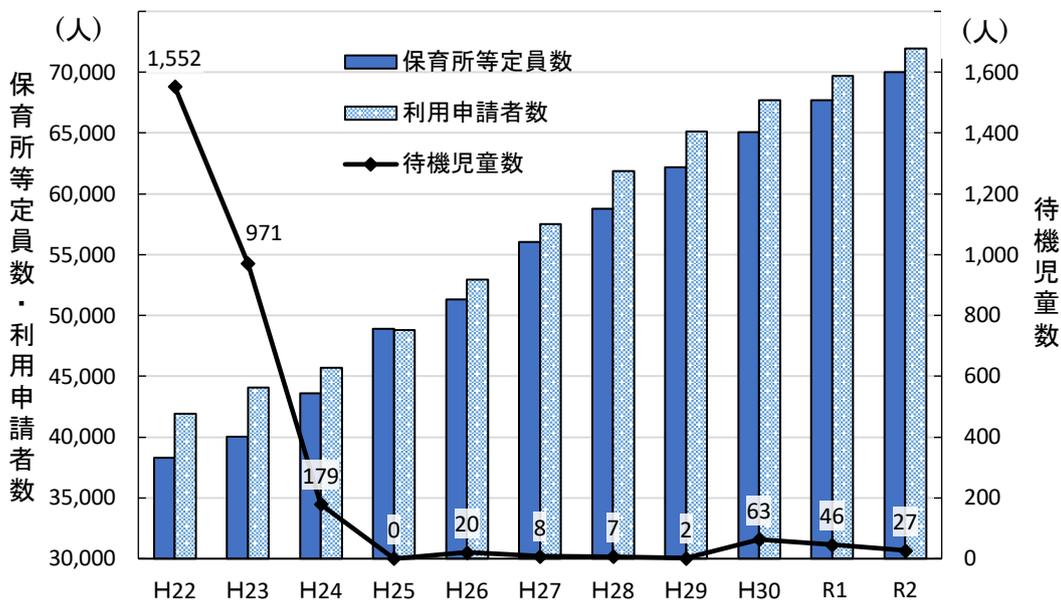
- ◆ 働き方改革関連法が成立し、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の取組が推進されていますが、中小企業においては、人員的に余裕がないことなどから取組を進められない場合が多く、中小企業が意欲をもって取り組む仕組みづくりや支援が求められています。
- ◆ 男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を認定・表彰する「よこはまグッドバランス賞」の認定企業数は年々増加しており、令和2年度は過去最多の199社となっています。
- ◆ 在宅勤務やテレワークの取組は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い急速に拡大しており、新型コロナウイルスの影響を受けてテレワークを導入した中小企業は3割超にのびります。
- ◆ 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。
- ◆ 働きやすい職場づくりを進める上では、従業員等の健康保持・増進も重要であり、従業員等の健康づくりを経営的な視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の概念の普及も求められています。

よこはまグッドバランス賞認定企業数



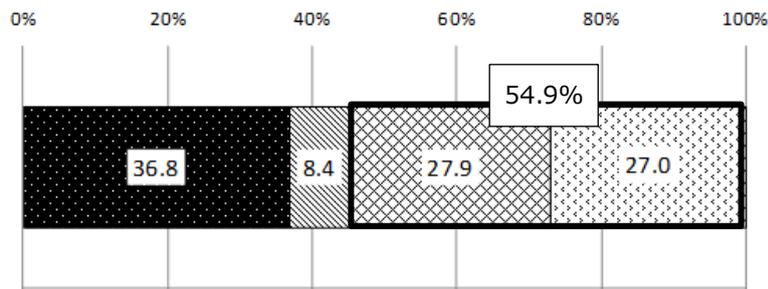
- ◆ 令和2年4月1日の保育所等待機児童は27人となっています。あらゆる分野での女性の活躍推進等に伴い、保育所等を利用したいというニーズが高まり続けている一方で、育児休業取得者の増加や就学前児童数の減少などにより、地域によっては定員割れが発生しており、ニーズの変化に合わせた取組が必要です。
- ◆ 男性の育児休業取得に対する市民意識は、肯定的な考え方の割合が高い一方、実際の**取得率は依然として低い**状況が続いており、**育休を取得しやすい職場環境づくり**が求められています。
- ◆ 法改正等を踏まえ、企業におけるハラスメント対策は進んできていますが、取組が進んでいない企業が5割以上となっており、**企業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。

保育所等定員数、利用者申請数、待機児童数の推移（各年4月1日現在）



(出典) 横浜市「保育所等利用待機児童数」(R2)

市内企業における各ハラスメント対策の取組状況



- 1. 職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている
- ▣ 2. 「セクシュアルハラスメント」「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント(マタニティハラスメント等)」について、防止策や対応策等の取組を行っている
- 3. 必要性は感じているが、取組は進んでいない
- 4. 特に必要性は感じていない

(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(R2 速報値)

◆活動指標			
	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	よこはまグッドバランス賞認定企業数	199社 (令和2年度)	300社
2	横浜健康経営認証制度新規認証事業所数	294+R2 事業所 (平成30~令和2年度累計)	現状値+200 事業所 (平成30~令和7年度累計)
3	保育所待機児童数	27人 (令和2年4月1日)	0人
4	ハラスメント対策を実施している企業の割合※	36.8% (令和2年度)	50%

※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全ての対策を実施している事業所の割合

◆主な取組（事業）			
1	よこはまグッドバランス賞	所管	政策局
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。			
主な取組	① よこはまグッドバランス賞認定 ② よこはまグッドバランス賞認定事業所のPR		
事業量 (現状値)	① 認定企業数（令和2年度：199社） ② 人材確保支援の機会の提供（令和元年度：12回）		
2	多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援	所管	政策局、経済局
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。			
主な取組	① 多様で柔軟な働き方の創出に向けた情報発信、普及啓発		
事業量 (現状値)	① セミナー等による情報発信（令和元年度：14回）		
3	企業の取組支援（健康経営／SDGs）	所管	温暖化対策統括本部、 経済局、健康福祉局
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、「横浜市SDGs認証制度“Y-SDGs”」により、市内外の企業・市民団体等のSDGs達成に向けた取組を後押しし、男女ともに働きやすい職場となるよう支援を行います。			
主な取組	① 横浜健康経営認証制度 ② 横浜市SDGs認証制度“Y-SDGs”		
事業量 (現状値)	① 新規認証事業所数(令和元年度：130事業所) ② 認証企業、団体数(令和2年度：29事業所)		

4 公共調達等によるインセンティブの付与		所管	財政局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 工事請負契約発注におけるインセンティブの付与 ② 公共調達における男女共同参画等に関する評価項目の設定 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 一般競争入札有資格者名簿登録時の格付点数の加点（令和元年度:337件） ② プロポーザル方式(委託)（令和元年度:97件） ③ 総合評価落札方式(工事)（令和元年度:113件） 		

5 仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり		所管	区、政策局 こども青少年局
<p>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、増加する留守家庭児童の居場所の確保など、仕事と育児の両立を支援します。また、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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 保育の場および人材の確保 ② 放課後の居場所づくり ③ 介護離職を防ぐための情報提供 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 保育・幼児教育の場の確保(保育所等の整備量)（令和元年度:受入枠拡大数 2,279人） ① 保育士宿舍借上支援事業（令和元年度:助成戸数 3,227戸） ① 一時保育事業（令和元年度:実施園数 505か所、延べ利用者数 121,203人） ① 保育所職員等研修参加者数（令和元年度:8,171人） ② 放課後キッズクラブ(留守家庭児童等)・児童クラブ等の登録児童数（令和元年度:18,677人） ③ セミナー等による情報発信（令和元年度:2回） 		

6 男性の育児休業取得の促進		所管	政策局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① よこはまグッドバランス賞 ② 男性の育児休業取得促進に向けた企業向け情報発信 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 先進事例紹介 ② WEB サイト等による情報発信 		

7 ハラスメント防止対策		所管	政策局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 企業におけるハラスメント防止啓発 ② ハラスメント相談 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① ハラスメント対策セミナー(令和元年度:1回) ①講師派遣(令和元年度:10社 14回) ② 女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談(令和元年度:13件) ② 男女共同参画に関する人権侵害の相談・申出制度(令和元年度:6件) 		

施策5 関連取組 外国人等への支援

施策 3

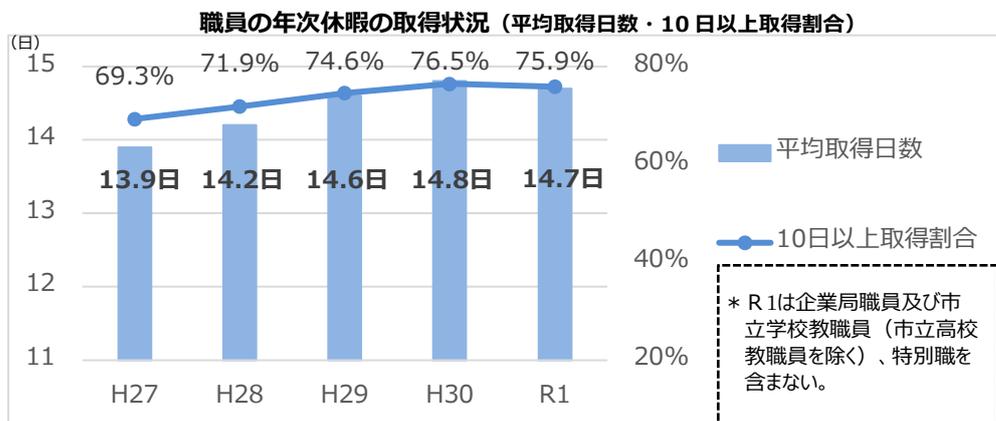
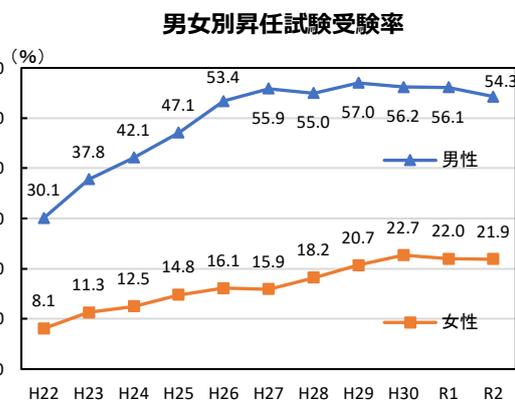
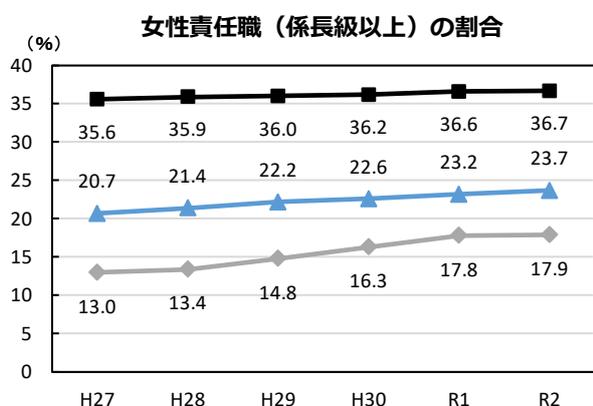
市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革

◆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、男性職員の育児休業取得促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。

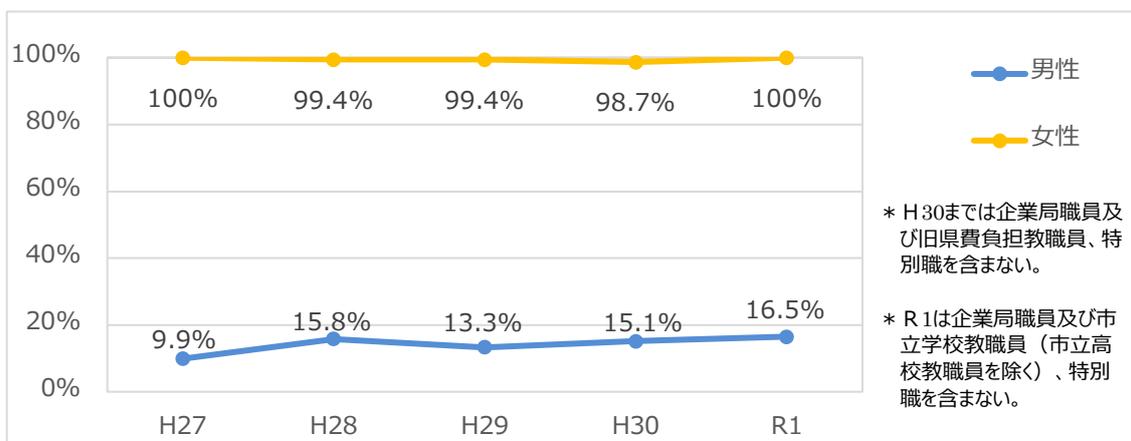
◆現状と課題

- ◆ 女性責任職（係長級以上）の割合は **20%台で徐々に上昇**しています。女性の係長昇任試験受験率は上昇していますが、**男性の受験率を大きく下回っています。**
- ◆ 市役所職員の年次休暇取得率（10日以上）は上昇傾向にあり、75.9%（令和元年度）となっています。
- ◆ 「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**横浜版フレックスタイム制度や在宅型テレワーク制度**を令和元年度から導入しています。

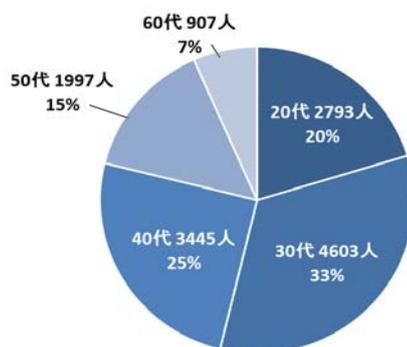


- ◆ 男性職員の育児休業取得率は、上昇傾向にあります。職員本人の希望を踏まえた**積極的な取得支援**が必要です。
- ◆ 女性職員の少ない技術・技能等職場では、**採用強化や職場環境改善**が求められています。
- ◆ 学校現場では、**20代・30代の教員が53%**を占めています。出産・子育てや介護に携わる教職員も家庭と仕事を両立できるよう、**長時間労働を解消し、持続可能な勤務環境を実現する必要があります**。
- ◆ 横浜市附属機関における女性参画比率は約4割であり、引き続き女性委員の登用に向けた**積極的な働きかけ**が必要です。

男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

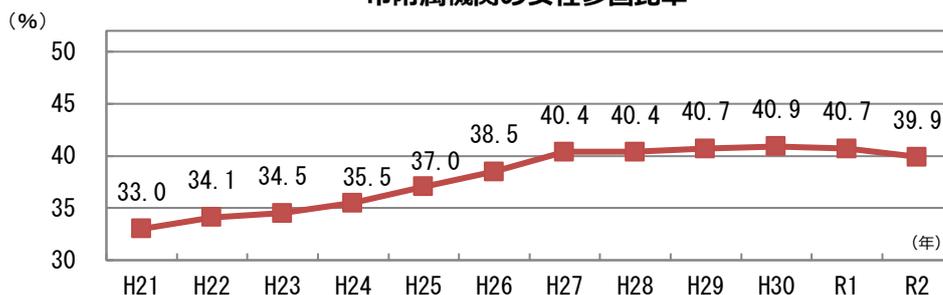


年代別教員割合



※令和2年5月1日在職している正規の主幹教諭、教諭、講師の令和3年4月1日時点の年齢

市附属機関の女性参画比率



◆活動指標			
	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	市職員の年次休暇取得率(10日以上)	市役所職員※1 75.9% (令和元年度)	100%
		市立学校教職員 75.4%※2 (令和元年度)	
2	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)	21.9% (令和元年度)	50%
3	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)	30 機関

※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

◆主な取組(事業)			
1	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	所管	政策局、総務局
<p>「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 Plus☆」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推進に向けて取り組んでいきます。</p>			
主な取組	① 責任職の意識改革 ② 女性のチャレンジ・キャリア形成支援 ③ ワーク・ライフ・バランスの推進/仕事と家庭生活の両立支援 ④ フレックスタイム制度の定着、在宅型テレワーク制度の拡充 ⑤ 男性職員の育児休業取得促進		
事業量 (現状値)	① 責任職の男女共同参画の視点を踏まえた目標設定 ② ライフタイムキャリア研修(令和元年度:5回、133人) ② メンター制度利用者(令和元年度:20人) ② 責任職との座談会(令和元年度:2回、45人) ③ 相談窓口「両立支援ほっとライン」(令和元年度:104件) ④ テレワーク端末台数(令和2年度:1,300台) ⑤ 庁内ニュースレターや研修等での制度、体験談の周知、新たな取得促進策の検討		
2	技術・技能系職場等における女性活躍の推進	所管	総務局、市民局、 消防局、交通局、区
<p>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、ハラスメントのない職場づくりを進めて、男性も女性も働きやすい職場を目指します。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。</p>			
主な取組	① 職場環境の改善 ② 働きやすい職場づくり ③ 女性職員採用促進		
事業量 (現状値)	① 土木事務所 ① 地下鉄駅、バス営業所 ① 横浜市市民防災センター ② ハラスメント研修(令和元年度:4回) ③ PR動画等による情報発信		

3 学校現場における教職員の働き方改革		所管	教育委員会事務局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 学校の業務改善支援 ② 学校業務の適正化、精査・精選 ③ チーム体制の構築と人員配置の工夫・充実 ④ 教職員の人材育成・意識改革 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① ICT等を活用した業務改善支援(令和元年度・教材等共有システムの構築等) ① 教職員版フレックスタイム制度(令和元年度:試行) ② 部活動休養日の設定(令和元年度:部活動ガイドラインの策定) ② 夏季・冬季の学校閉庁日(令和元年度:実施) ③ 職員室業務アシスタントの配置校数(令和元年度:全小・中学校) ③ 部活動指導員の配置校数(中学校)(令和元年度:86校、147人) ③ 小学校高学年における一部教科分担制を伴うチーム学年経営の強化推進校数(令和元年度:32校) ④ 働き方改革に関する意識啓発・研修(令和元年度:働き方改革通信 Smile の発行、働き方改革ワークショップ実施等) 		

4 ハラスメント防止対策		所管	総務局 教育委員会事務局
<p>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、職員の相談環境の充実を図るため、複数の相談窓口を設け、相談内容に迅速に対応します。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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① ハラスメント相談、相談員研修等 ② 学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 外部相談窓口、区局相談窓口 ① 相談員研修 ② セクシュアル・ハラスメント相談窓口の周知(令和元年度:1回) ② 教職員向け研修会(令和元年度:8回) 		

5 市附属機関への女性参画比率の向上		所管	政策局、総務局
<p>横浜市附属機関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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 横浜市附属機関への女性の登用促進 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 女性割合 40%未満の附属機関数(令和2年4月1日:59機関) ① 女性委員ゼロの附属機関数(令和2年4月1日:0機関) ① 附属機関の女性委員比率(令和2年4月1日:39.9%) 		

政策 2 安全・安心な暮らしの実現

- ◆DVの正しい理解促進に向けて広報啓発を行うとともに、DVへの相談対応と被害者支援の充実を図ります。特に若年層のデートDV防止への取組強化を進めます。また、性犯罪や性暴力の根絶に向けて、関係機関と連携して被害者支援に取り組みます。
- ◆若年無業者・非正規職シングル女性、ひとり親家庭、様々な困難を抱える外国人女性・母子等、困難を抱える女性への自立支援を充実させます。
- ◆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ります。
- ◆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みます。

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



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。

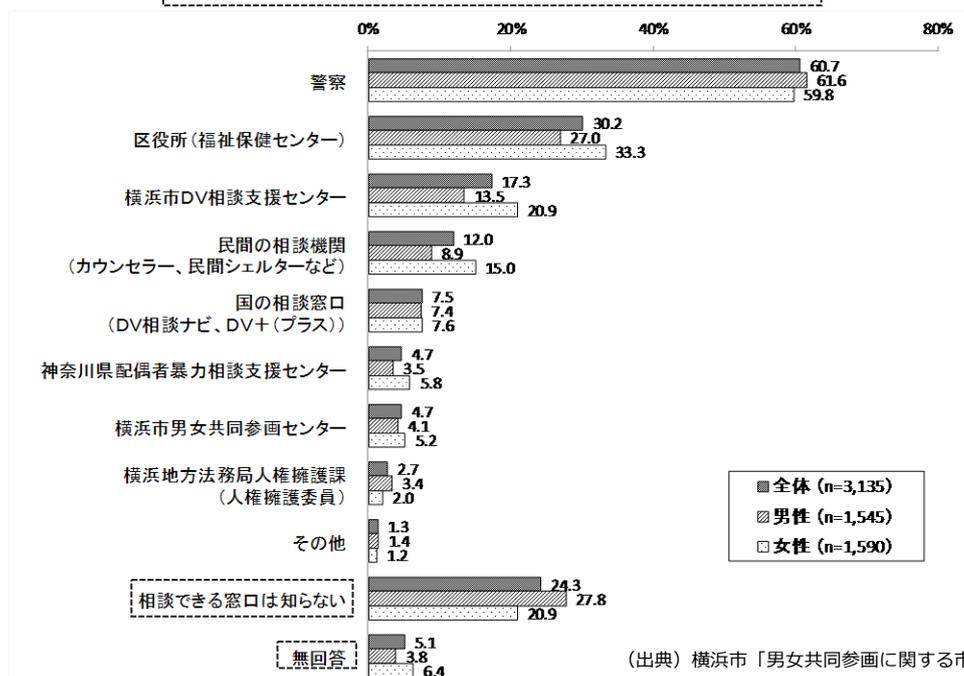
さらに、性暴力や性犯罪等、性や性別に関わる**あらゆる暴力の防止と社会的理解の促進、被害者等支援**などの取組を推進します。

◆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。しかし、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による家庭関係の不和や悪化の声が多く寄せられ、**DVの深刻化が懸念**されています。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。
- ◆ DVに関する**相談窓口の認知度**（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）は**70.6%**となっています。
- ◆ DV被害者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相談・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。

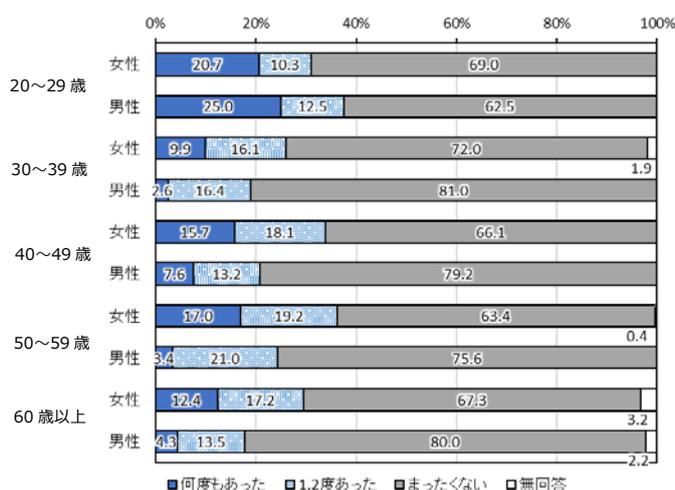
DVに関する相談窓口の認知度（横浜市）

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：70.6%
⇒ 100% - 「相談できる窓口は知らない24.3%」 + 「無回答5.1%」



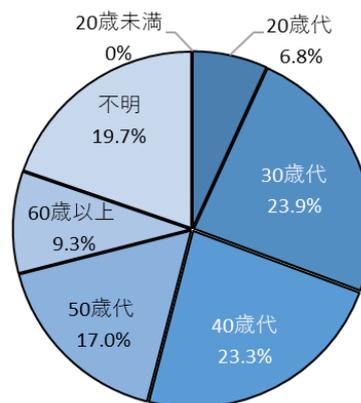
- ◆ 内閣府の調査によると、配偶者からの暴力被害について「何度もあった」と回答した人の割合は20代が一番高く（男性：25.0%、女性：20.7%）なっていますが、横浜市DV相談支援センターに相談した人の年齢は20代以下が他の世代に比べて非常に少ない（6.8%）状況です。
- ◆ 若い世代への理解促進も重要であり、若年層に身近なSNS等を活用してデートDV防止の啓発や相談対応を充実させる必要があります。
- ◆ DV加害者更生のための支援が求められています。
- ◆ DVの起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に起きている場合が少なくありません。子ども自身が直接暴力を受けている場合のほか、子どもの面前でのDVは子どもに対する心理的虐待に当たります。また、DV被害者は、加害者に対する恐怖心などから、子どもに対する暴力を抑止することできなくなる場合があり、児童虐待が深刻化することがあります。
- ◆ 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件に対して女性は5,152件であり、性暴力に関する被害者は女性が圧倒的に多くなっています。

配偶者からの暴力の被害経験（性・年齢別）（全国）



（出典）内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」（H29）

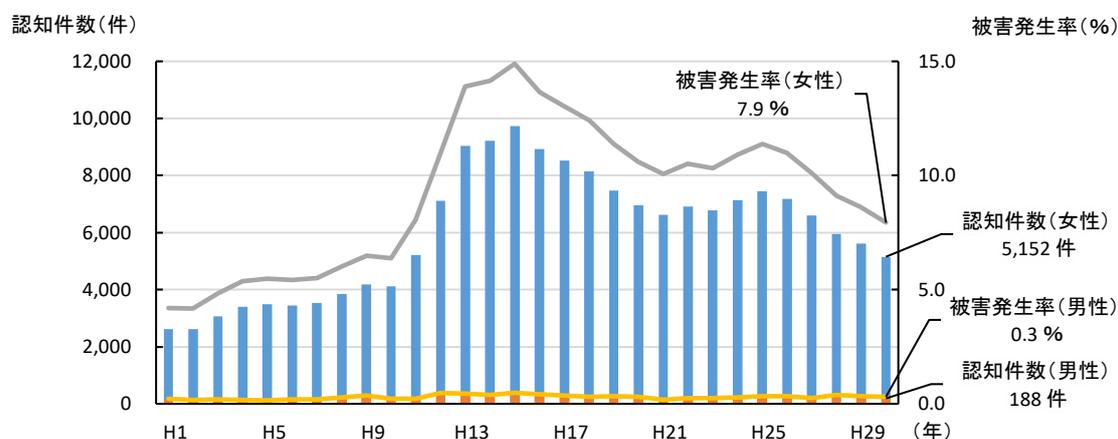
横浜市DV相談支援センターの相談者（法の対象となるDV被害者相談※）の年齢



※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）

（出典）横浜市DV相談支援センター（R1）

強制性交等・強制わいせつの認知件数・被害発生率の推移（全国）



（出典）法務省「犯罪白書」（R1）

◆活動指標			
	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	DVに関する相談窓口の認知度※	70.6% (令和2年度)	80%
2	DVに関する相談件数	4,604件 (令和元年度)	5,300件 (令和6年度)

※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

◆主な取組（事業）

1	DVの相談支援体制の充実	所管	政策局 こども青少年局、区
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、DV被害者への相談・支援を行うとともに、関係機関との連携強化により、体制の充実を図ります。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。			
主な取組	① 横浜市におけるDV相談の実施 ② 関係機関との連携・情報共有		
事業量 (現状値)	① 横浜市におけるDV相談件数（令和元年度：4,604件） ② DV施策推進連絡会の開催（令和元年度：1回）		

2	DV被害者の自立に向けた支援	所管	政策局、こども青少年局 建築局
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、多様化する被害者のニーズや背景に対応するため、従来の一時保護以外の相談支援施策を拡充するとともに、地域生活の安定を図るため、一時保護施設退所者へのアフターフォロー施策を実施します。さらに、市営住宅入居者募集におけるDV被害者世帯の優遇を行うとともに、居住支援協議会の相談窓口や居住支援団体と連携し、DV被害者等の入居を支援します。DV被害を認識した際に事前申込なしで参加できる心のケア講座や、被害者のサポートグループ等のプログラムを実施します。			
主な取組	① 女性緊急一時保護施設補助事業 ② 住宅確保の支援(市営住宅・住宅セーフティネット事業) ③ サポートグループ、セルフケアグループの運営 ④ 女性のための心のケア講座		
事業量 (現状値)	① 補助団体数(令和元年度：4団体) ② 市営住宅募集における当選倍率優遇世帯数(令和元年度：6世帯) ③ 利用者数(令和元年度：サポートグループのべ38人) ④ 参加者数(令和元年度：のべ12人)		

3	若年層におけるデートDV防止と理解促進・性暴力に関する啓発	所管	政策局
デートDVへの理解を促進するため、中学生・高校生等や、教育関係者向けの講座を実施するとともに、若年層のニーズを踏まえ、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。また、SNS等の活用により若年層向け広報啓発を強化します。さらに、若年層への性暴力被害が深刻化している状況を踏まえ、国のキャンペーン等と連携した広報啓発を実施します。			
主な取組	① 若年層が相談しやすい体制の構築 ② 若年層を対象とした理解促進		
事業量 (現状値)	① SNSを利用した相談の実施(令和3年度：試行実施、令和4年度：本格実施) ② デートDV防止ワークショップ(令和元年度：17校 21コマ) ② SNS等による広報啓発(令和2年度：11月にSNS広告実施)		

4 加害者対応に関する取組		所管	こども青少年局 健康福祉局
<p>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。</p> <p>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。</p>			
主な取組	<p>① 加害者更生プログラム実施団体への支援 ② 更生支援(横浜市再犯防止推進計画)</p>		
事業量 (現状値)	<p>① 支援した人数 (令和元年度:のべ 569 人) ② 計画の推進</p>		

5 児童虐待対応との連携強化		所管	こども青少年局
<p>児童虐待とDVは相互に重複して発生する機会が少ないことから、DV被害者とその子どもへの支援においては、横浜市DV相談支援センターと児童相談所や区の児童虐待対応部門で連携し、適切な安全確保と自立に向けた支援を行います。また、DVと児童虐待が同時に起きることやその特性についての啓発、相談先の周知を児童虐待対応部門と一体的に行っていきます。</p>			
主な取組	<p>① 要保護児童対策地域協議会</p>		
事業量 (現状値)	<p>① 実施回数 (令和元年度:横浜市代表者会議2回、区代表者会議 22 回)</p>		

6 DV防止・暴力の根絶に向けた正しい理解の普及		所管	政策局
<p>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るよう、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づき、相談や公的支援に適切につながるできるよう、相談窓口に関する必要な情報を周知します。</p> <p>広報活動では、DV防止を目的とし、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、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間において、区役所でもキャンペーンを展開します。</p>			
主な取組	<p>① 暴力防止キャンペーン(毎年11月) ②DVに関する広報啓発(通年)</p>		
事業量 (現状値)	<p>① 市内全区での広報啓発、SNS 広告の実施(令和2年度) ② 相談窓口に関するチラシ、カードの配布、SNSによる情報発信</p>		

7 性暴力・性犯罪への対応		所管	政策局、市民局
<p>性暴力を受けた被害者からの相談に応じ、関係機関や自助グループ等の情報提供を実施します。また、性暴力被害の影響からの回復を支援するため、中長期的視点に立った支援としてセルフケアグループを実施します。</p> <p>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、警察やかながわ性犯罪・性暴力ワンストップ支援センター「かならいん」と連携しながら総合支援窓口「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。</p>			
主な取組	<p>① 横浜市犯罪被害者相談室 ② セルフケアグループの運営 ③ 自助グループ支援</p>		
事業量 (現状値)	<p>① 相談件数 (令和元年度:のべ 251 件) ② 参加者数 (令和元年度:のべ 12 人) ③ 参加者数 (令和元年度:のべ 80 人)</p>		

施策5 関連取組 ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援

施策 5

困難を抱えた女性への自立支援

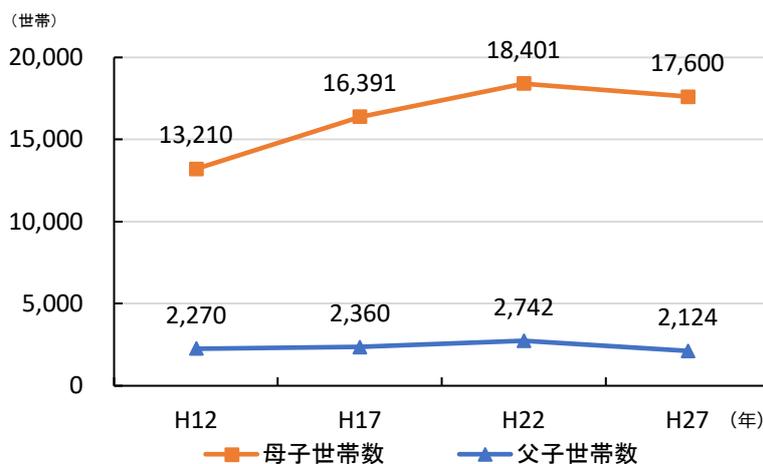
◆目標と方向性

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とされています。
- ◆ 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。
- ◆ 平成27年の国勢調査において、横浜市のひとり親家庭数(ほかの家族等との同居も含む)は26,391世帯で、そのうちひとり親と20歳未満の子から構成される世帯数は19,724世帯です。**(母子家庭が17,600世帯、父子家庭が2,124世帯)**
- ◆ **市の支援事業(ひとり親サポートよこはま、ジョブスポット)**によるひとり親家庭の就労数は、337人(令和元年度)となっています。

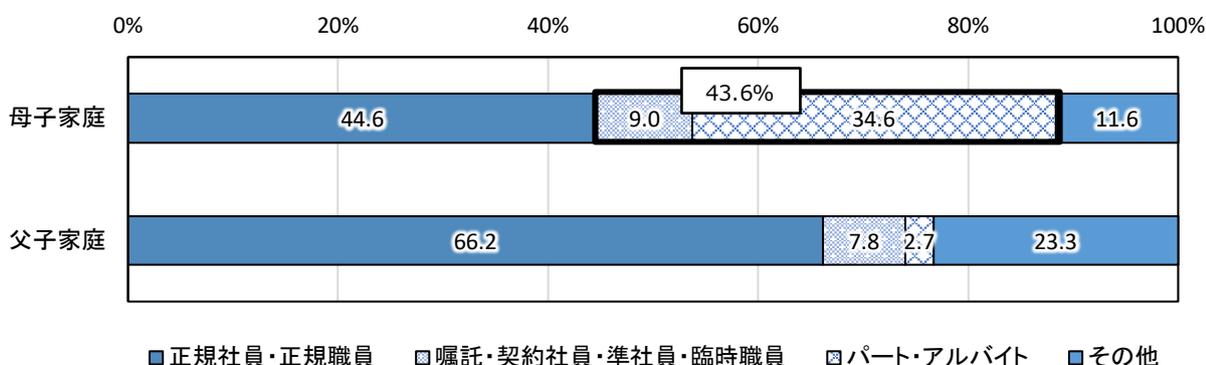
ひとり親と20歳未満の子のみで構成される世帯数(横浜市)



(出典) 総務省「国勢調査」(H27)

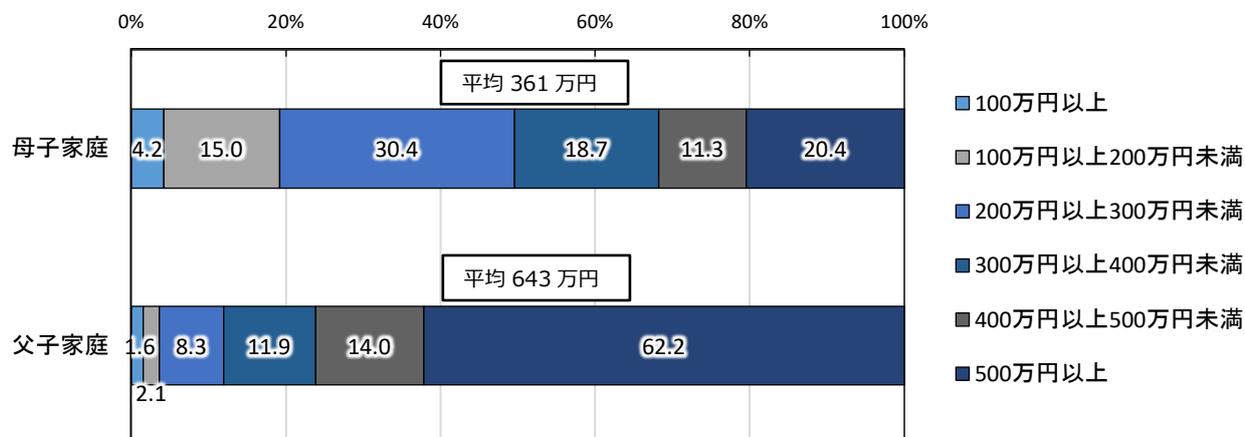
- ◆ 平成 29 年度「ひとり親世帯アンケート調査」によると、**母子家庭では非正規雇用での就労が半数近く**を占めています。また、児童扶養手当や養育費等も含む年間の世帯総収入の平均は、母子家庭で 361 万円、父子家庭で 643 万円となっており、**母子家庭では生活費に関する悩みを多く抱えている**と考えられます。
- ◆ また、同調査では、「ひとり親家庭の支援制度を利用したかったが利用できなかった」と回答した理由として、「制度があることを知らなかったから」が多く挙げられていることから、制度の情報提供が必要です。
- ◆ 外国人は、言語や文化・価値観、生活習慣等の違いによる地域での孤立等に加えて、女性であることで、さらに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。

ひとり親家庭の雇用形態



(出典) 横浜市「ひとり親世帯アンケート」(H29)

年間の世帯総収入



(出典) 横浜市「ひとり親世帯アンケート」(H29)

◆活動指標			
	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	市の支援事業によるひとり親の就労数	337人 (令和元年単年度)	2,300人 (令和2～6年度 累計)

◆主な取組（事業）			
1	若年無業や非正規職シングル女性への支援	所管	政策局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 若年無業女性の就労支援 ② 非正規シングル女性を対象としたセミナー・情報提供 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 働きづらさに悩む若年無業女性支援の講座（令和元年度：講座 24 コマ 82 人） ① 働きづらさに悩む若年無業女性支援の就労体験等(令和元年度：75 コマ 347 人) ② 講座数、参加者数（令和元年度：4コマ 62 人） 		

2	ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援	所管	区、政策局 こども青少年局 健康福祉局、建築局
<p>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」に子を陥らせない視点も含めた総合的な支援を行います。</p> <p>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。さらに、ひとり親世帯が入居しやすいセーフティネット住宅の登録を促進するとともに、横浜市居住支援協議会相談窓口において、居住支援団体や福祉支援団体等と連携し、ひとり親家庭の住まいの確保を支援します。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① ひとり親家庭等自立支援事業 ② ひとり親家庭の住宅確保の支援 ③ 女性としごと 応援デスク(男女共同参画センター) ④ シングルマザーの自助グループ支援 ⑤ 就労支援(ジョブスポット) 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 利用者数（令和元年度：4,561 人） ② 市営住宅募集における当選倍率優遇世帯数（令和元年度：800 世帯） ② 相談窓口におけるひとり親家庭からの相談件数(令和元年度：23件) ③ ひとり親の利用者数（令和元年度：9人） ④ 参加者数（令和元年度：のべ 18 人） ⑤ 支援した人数（令和元年度：592 人） 		

3 外国人等への支援		所管	政策局、国際局、建築局
<p>「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、横浜市居住支援協議会相談窓口と市内で外国人の居住支援を行っているNPO法人かながわ外国人すまいサポートセンターとの連携した取組により、外国人世帯の住まいの確保を支援します。さらに、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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 横浜市多文化共生総合相談センター ② 国際交流ラウンジ ③ 外国人世帯の住宅確保の支援 ④ 外国にルーツを持つ女性の生活課題やニーズの把握 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 相談件数(令和元年度:6,943件) ② 相談件数(令和元年度:15,079件) ③ 相談窓口における外国人世帯からの相談件数(令和元年度:6件) ④ 外国にルーツを持つ女性の生活課題やニーズの調査 		

4 自助グループ支援		所管	政策局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 自助グループ支援 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 参加者数(令和元年度:45グループのべ5,668人) 		

施策2 関連取組 **ハラスメント防止対策**

施策 6

ライフステージに応じた女性の健康支援

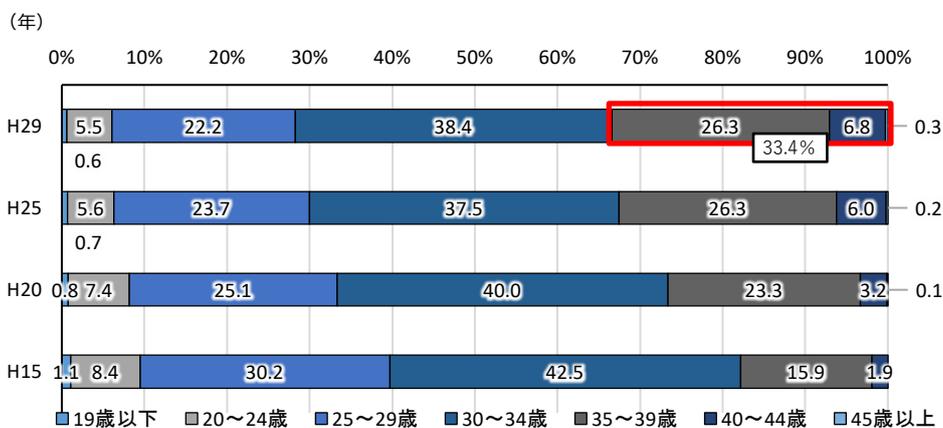
◆目標と方向性

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

- ◆ 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が求められています。
- ◆ 妊娠を継続することや子どもを産み育てることを前向きにとらえることができない「予期せぬ妊娠」では、母子の健康に大きな影響を及ぼし、生後間もない虐待による死亡につながる場合もあります。
- ◆ 出産する女性の3人に1人が35歳以上で出産しており、**全国比で高い数値**となっています。
- ◆ 産後うつ等の心の不調を抱える人を早期に把握し支援を行う上で、産婦健康診査の重要性は高まっています。(令和元年度受診率：83.4%)

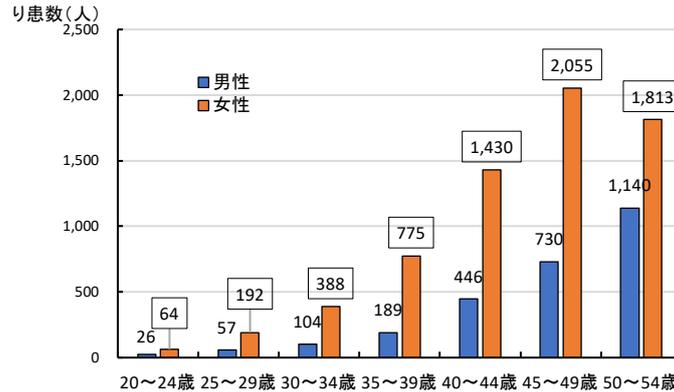
出産時の母親の年齢



(出典) 横浜市「第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画」(R1)

- ◆ がんと診断される人のうち、20~50代前半では女性のり患数が男性を大きく上回っており、この世代では女性ががんになるリスクが高くなっています。診断後に、約2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。
- ◆ 特に乳がんのり患数は40代から増加します。検診等により少しでも早く発見し、早い段階で治療につなげることで、治療による身体的な影響も少なくなり、QOL(生活や人生の質)の向上につながります。

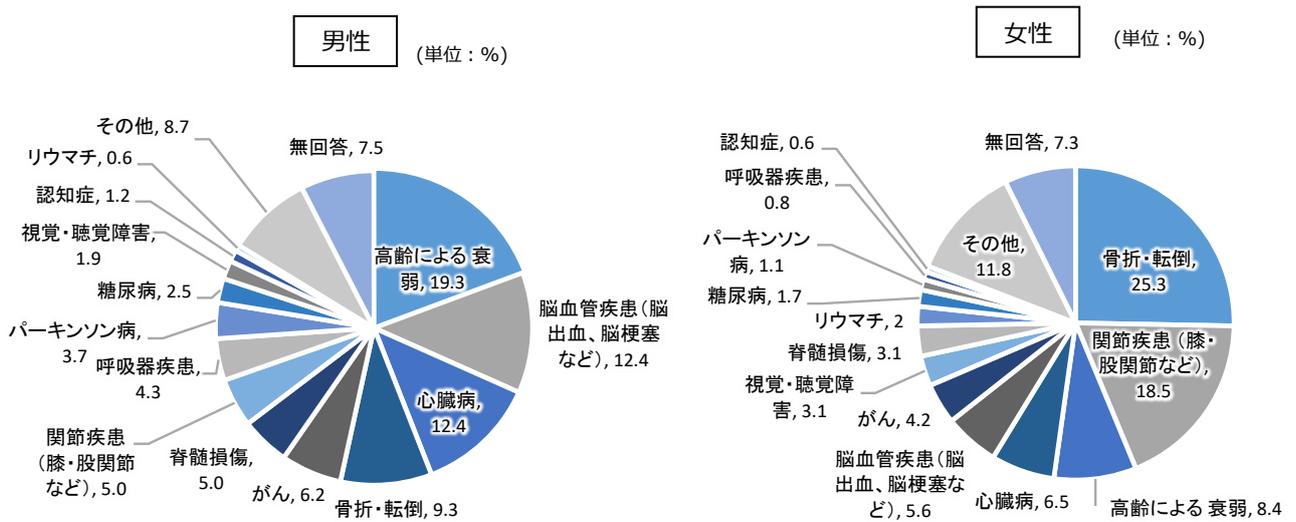
神奈川県男女別がん（全部位）り患数



(出典) 神奈川県「神奈川のがん登録第43報」(H28)

- ◆ 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。
- ◆ 介護保険制度において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」や、「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。
- ◆ 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。
- ◆ 国の調査において、本市の医療・福祉分野における従事者割合は女性が約8割となっています。国際連合報告書「政策概要：新型コロナウイルスの女性への影響」では、医療労働者に女性が多いことから、新型コロナウイルス感染リスクが高いことが指摘されています。新型コロナウイルスが与える女性の健康に関する影響について、注視していく必要があります。

要支援となった主な要因



(出典) 横浜市「市民の健康づくり計画 第2期健康横浜21 中間評価報告書」(H28)

◆活動指標

	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	産婦健康診査の受診率	83.4% (令和元年度)	89.0% (令和6年度)
2	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)	各 50%維持 (令和4年度)

◆主な取組（事業）

1	誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり	所管	こども青少年局、医療局
<p>母子ともに安全・安心な出産を迎えるため、妊婦健康診査の費用助成や受診勧奨を行います。女性のための健康相談への対応や不妊・不育に関する相談体制を充実させるほか、特定不妊治療(体外受精・顕微授精)に対する助成を実施します。「にんしん SOS ヨコハマ」では様々な事情から予期せぬ妊娠をした人等の相談窓口として、妊娠による不安や悩みへの相談支援を充実させます。また、妊娠中から産後までの心身が不安定になりやすい時期に、必要な支援が受けられ、安心して子どもを産み育てられるよう、妊娠期からの切れ目のない支援の充実に取り組みます。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 妊娠・出産・不妊に関する相談支援の充実 ② 安心・安全な妊娠・出産に向けた産科医療(妊婦健康診査等) ③ 妊娠期からの切れ目のない支援の充実 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 特定不妊治療費助成件数(令和元年度:4,275件) ① 不妊・不育・専門相談件数(令和元年度:55件) ① にんしん SOS 相談件数(令和元年度:509件) ② 妊婦健康診査事業(令和元年度:323,591回) ③ 母子保健コーディネーターによるセルフプラン作成件数(令和元年度:18,239件) ③ 産後母子ケア事業の利用者数(令和元年度:1,299人) 		

2	女性特有のがん対策	所管	健康福祉局、医療局
<p>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、検診の結果、要精密検査となった場合には、早期治療につなげるためにできるだけ早い時期に精密検査を受診して、診断を確定することが重要です。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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 子宮頸がん・乳がん検診 ② がん治療と仕事の両立支援 ③ がん患者の社会参加や就労の支援 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 子宮頸がん・乳がん検診受診率(令和元年度:子宮頸がん 52.2% 乳がん 51.6%) ② がん治療と仕事の両立支援に関する啓発(令和元年度:啓発映像・パンフレットのHP掲載) ③ がん患者へのウィッグ購入費用助成(令和元年度:1,388件) 		

3	健康づくり・介護予防・高齢者の支援	所管	区、政策局、健康福祉局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 介護予防と連携した健康横浜21の推進 ② 元気づくりステーションの推進 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 介護予防と連携した健康づくりの取組(令和元年度:ロコモティブシンドローム/フレイル・オーラルフレイルに関する啓発) ② 元気づくりステーション数(令和元年度:316か所) 		

4	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	所管	政策局、こども青少年局 教育委員会事務局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 学校教育を通じた適切な性に関する教育の推進 ② 妊娠・出産・不妊に関する正しい知識の普及啓発 ③ 若年女性のための性の健康セミナー 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 教職員対象の研修(令和元年度:1回) ② 思春期保健事業(令和元年度:11回) ③ 参加者数(現状値なし) 		

5	女性特有の健康課題へのアプローチ	所管	政策局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 女性特有の健康課題に着目した講座やセミナー 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 産後のセルフケア、骨盤底筋体操、更年期にやさしいストレッチ、女性のがん手術後のリハビリ体操等(令和元年度:のべ 5,273人) 		

施策 7

多様な性のあり方への支援と理解の促進

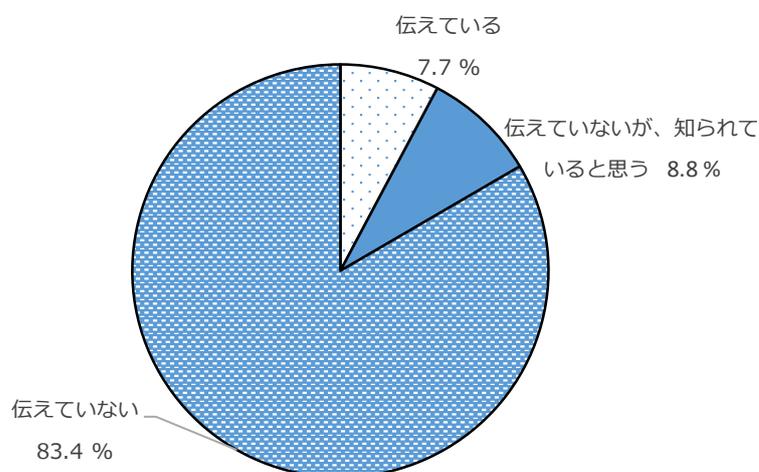
◆目標と方向性

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」とされてきた社会において、**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。

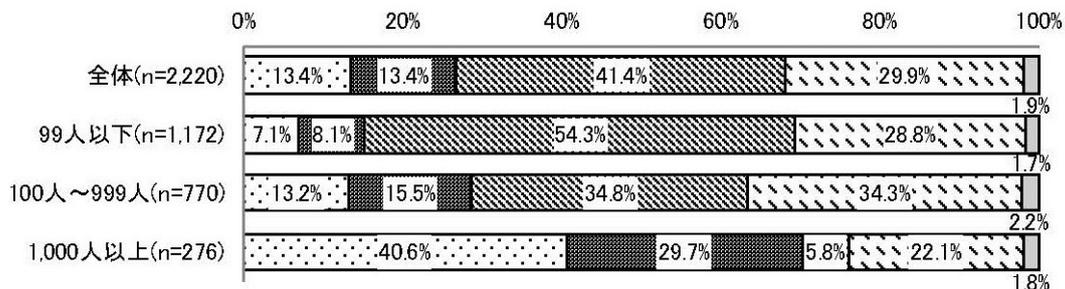
いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えているか



(n=894) 正規雇用労働者のうち性的マイノリティと自認する人

(出典) 厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」(R1) から作成

社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知
(従業員 50 人以上の企業を対象)



□ 認知している ■ 認知していないが、いる可能性を想定している ▨ いないと思う ▩ わからない □ 無回答

(出典) 厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」(R1)

- ◆ 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。本市では、誰にも相談できずに孤立し、ひきこもりや自殺という深刻な状況に陥りがちな青少年層を中心に、臨床心理士による個別相談のほか、性的少数者であることを隠すことなく、安心して過ごすことができる交流の場を提供しています。
- ◆ 国の自殺総合対策大綱では、性的少数者の**自殺を考えている人の割合の高さ**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。
- ◆ 様々な事情によって、婚姻の届出をせず、あるいはできずに、悩みや生きづらさを抱えている性的少数者や事実婚の方を対象に、令和元年 12 月から「**横浜市パートナーシップ宣誓制度**」を開始しました。宣誓された方が、自分らしく、いきいきと生活す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。

◆活動指標

	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	多様な性のあり方を理解している市民の割合 ※	63.9% (令和元年度)	80%

※: ヨコハマ e アンケート「人権に関するアンケート」(令和元年度)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

◆主な取組(事業)

1	研修・教育・啓発の推進	所管	市民局 教育委員会事務局
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、市職員及び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。			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 教職員等の理解促進 ② 職員の理解促進 ③ 市民・企業等への啓発 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 性的少数者に関する研修(令和元年度:通年) ① 性的少数者に関する相談窓口(令和元年度:通年) ① スクールカウンセラー研修会(令和元年度:10回) ② 性的少数者及び多様な性に関する研修(令和元年度:通年) ② 多様な性のあり方に関するハンドブック(令和元年12月発行(令和2年8月改訂)) ③ セミナー等の開催(令和元年度:12回) 		
2	相談・支援事業	所管	政策局、市民局
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。			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 個別専門相談「よこはま LGBT 相談」 ② 交流スペース「FriendSHIP よこはま」 ③ 性的少数者のための自助グループ支援 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 相談件数(令和元年度:21件) ② 参加者数(令和元年度:95人) ③ 参加者数(令和元年度:のべ37人) 		
3	パートナーシップ宣誓制度	所管	市民局
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。			
主な取組	① 横浜市パートナーシップ宣誓制度		
事業量 (現状値)	① 宣誓組数(令和元年度:76組)		

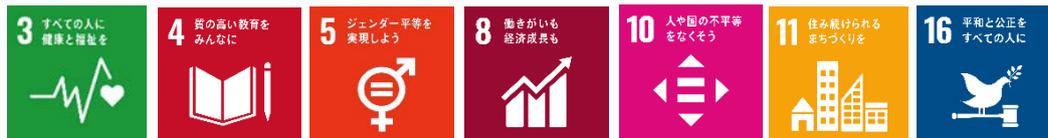
政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

- ◆男性の働き方改革と家事・育児参画の機運を醸成し、男性が家事・育児を担いやすくするための具体的な機会や情報を提供します。また、家事・育児の負担軽減や外部化(社会資源との連携やアウトソーシング)という視点からも取組を進めます。
- ◆地域活動における男女共同参画を進めます。特に地域防災について、女性の参画を拡大するとともに、女性の視点を盛り込んだ防災対策の充実を図ります。
- ◆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ります。

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



施策8

男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

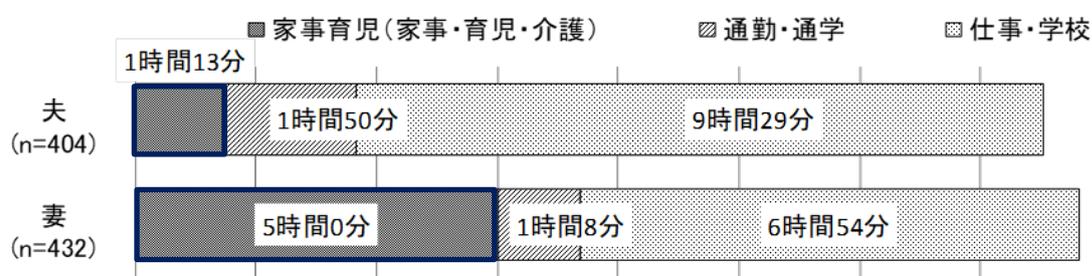
◆目標と方向性

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・育児参画のきっかけづくりや具体的な機会を提供することにより、誰も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・育児の負担軽減や、市民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けて「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

- ◆ 平成29年度の就業構造基本調査において、年間就業日数が200日以上 of 就業者に占める週間就業時間が60時間以上の就業者の割合は、女性が4.8%に対して男性が13.4%となっています。男性の家事・育児への参画推進を進める上では、**長時間労働の是正**が必要不可欠です。
- ◆ **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**えています。
- ◆ **共働き世帯における平日の家事・育児・介護の時間は「約4：1」**(妻5時間：夫1時間13分)となっています。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**。
- ◆ 誰もが主体的に家庭生活中で役割を果たせる社会づくりに向けて、男性の家事・育児・介護等への参画を進めることが期待されています。そのためには、長時間労働など労働慣行の見直しや多様な柔軟な働き方の創出など労働環境の改善と共に、**男性の具体的な行動を喚起するための取組が重要**です。父親が主体的に子育てをするための支援として、**身近な地域での父親育児支援講座等**を実施しています。

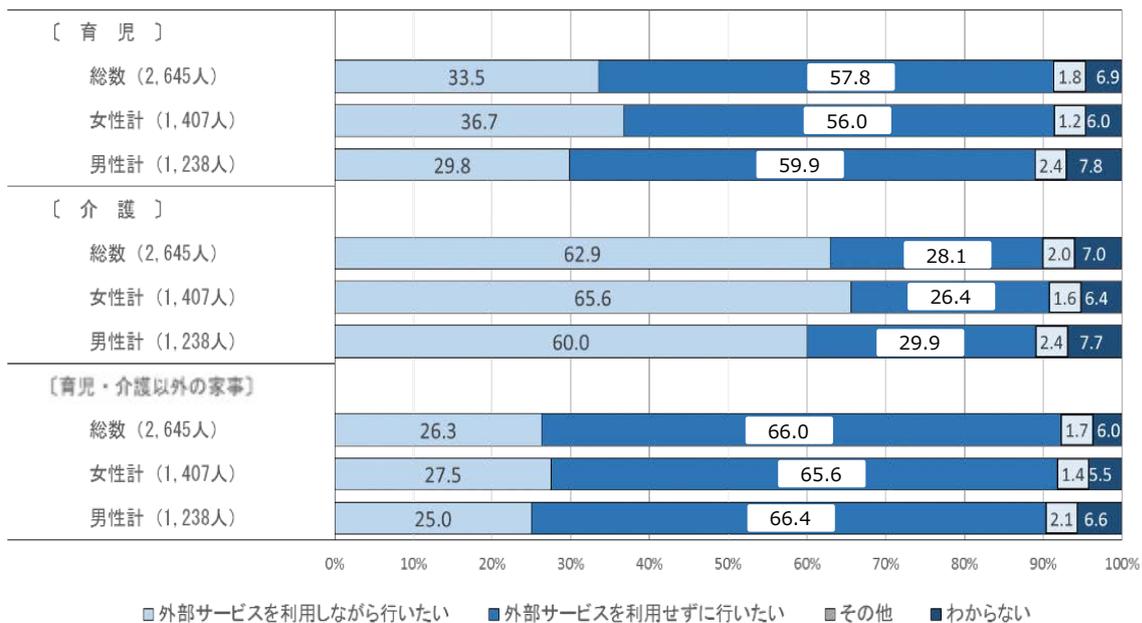
生活の中で各活動に費やしている時間（共働き世帯、仕事や学校のある日）



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(R2)

- ◆ 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」とする家庭が約3割に上っています。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。
- ◆ 地域における子育て支援の場やサービスは重要な社会資源です。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、対面による支援が困難な状況にあるため、**新たな生活様式に合わせた子育て支援策**が求められています。
- ◆ 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（逆に介護については6割超が外部サービスを利用したいと考えており、対照的です）。家庭の負担軽減を図るには、**サービスを供給する社会資源に関する情報提供**とともに、**家事・育児サービスを利用しやすくなる環境づくり**が重要です。

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)

◆活動指標			
	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	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	4 : 1 (令和2年度)	3 : 1
2	地域の父親育児支援講座の参加者数	728人 (令和元年単年度)	7,640人 (令和2～6年度累計)

◆主な取組（事業）			
1	男性の家事・育児等への参画推進と社会資源の活用	所管	政策局、経済局、 こども青少年局
<p>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拭し、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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 男性の家事・育児参画に関する調査及び情報発信 ② 企業と連携した広報啓発活動 ③ 家事・育児に関するサービスや援助活動の提供主体との連携 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施) ② 家事シェアシートの発行、配布(令和元年度:5,000部)及びSNSによる情報発信 ③ シルバー人材センターにおける家事援助人員(令和元年度:延べ32,284人) ③ 乳幼児一時預かり事業(令和元年度:85,716人) ③ 子育てサポートシステムにおける育児援助数(令和元年度:60,908人) 		

2	共に子育てをするための家事・育児支援	所管	政策局、こども青少年局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 地域における父親育児支援 ② 男性の家事・育児支援に関する情報提供 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 支援講座の参加者(令和元年度:728人) ② 子育てパパ応援ウェブサイト「ヨコハマダディ」 		

3	市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	所管	政策局、こども青少年局
<p>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る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。また、男性の家事・育児参画の啓発において、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発を行います。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① ワーク・ライフ・バランス実践に関する啓発 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 開港記念日における啓発活動 ① 企業と連携した広報啓発(令和元年度:現状値なし) 		

施策 2 関連取組 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 関連取組 仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり

施策 2 関連取組 男性の育児休業取得の促進

施策 9 関連取組 教育における男女共同参画の推進

◆目標と方向性

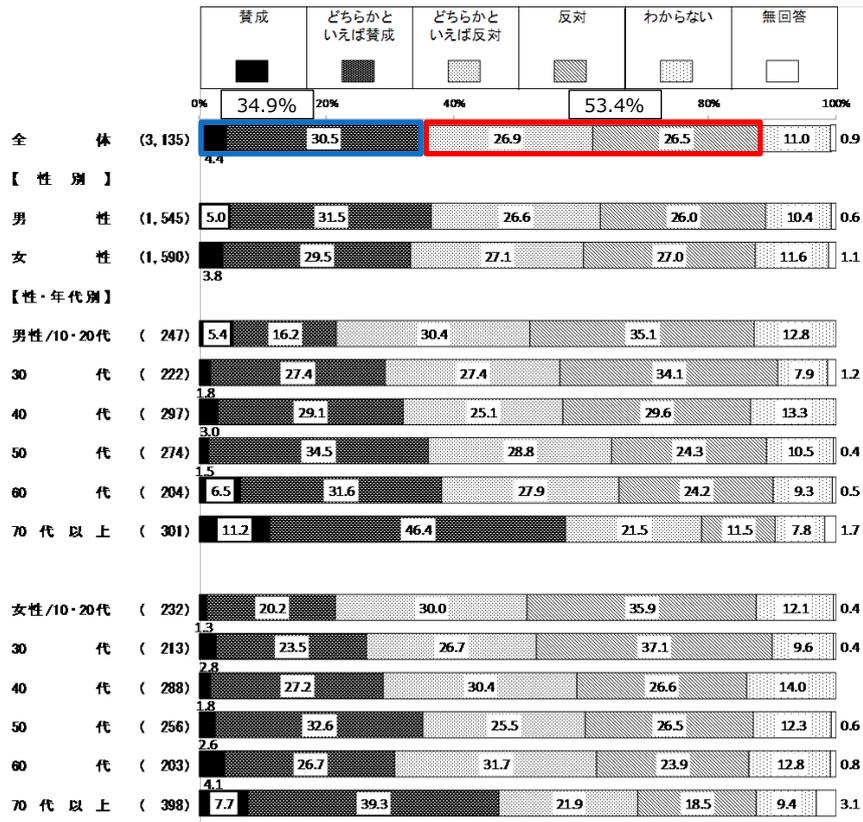
地域活動における男女共同参画を進め、**多様な人が地域で活躍し、安心して暮らすことができる豊かな社会の実現**を目指します。地域防災については、**女性の視点からの防災対策**の充実を図るとともに、女性の参画を進めます。

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

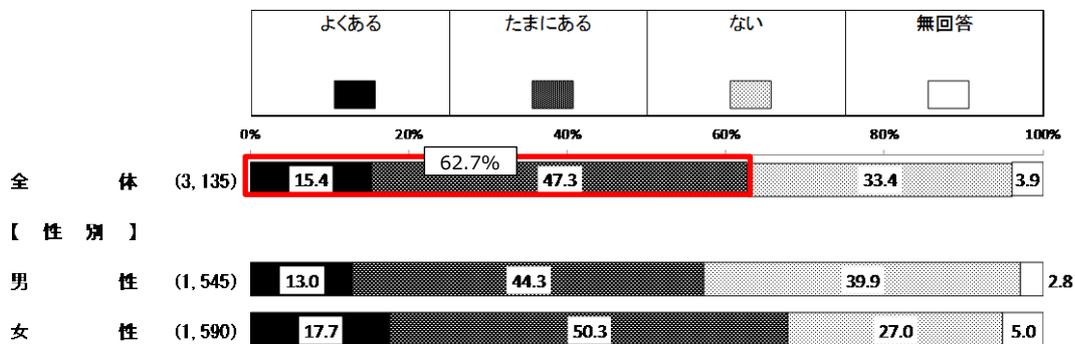
- ◆ これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、**地域で行われる様々な活動は、専業主婦をはじめとした女性も多くかかわってきました**。担い手の高齢化や働く女性の増加などにより、**地域活動の担い手は不足**しています。
- ◆ 地域防災の要である消防団について、担い手確保の取組の中で、**女性や学生の勧誘策を強化**しており、より多くの女性の参画が期待されます。
- ◆ 過去の災害時に、**避難所におけるプライバシーの確保や防犯対策など、女性の視点に配慮した取組が不足**していたという状況が報告されています。特に非常時には女性や子どもを狙った犯罪等のリスクが高まります。平時の訓練や研修、広報等を通して、**女性等に配慮した避難所環境の整備、発災後の犯罪の発生抑制、被災生活で女性等が相談しやすい体制づくり**などが重要です。市では令和元年度に**女性の視点を踏まえた地域防災拠点運営**を実施するために、拠点開設運営マニュアルの改訂や、スターターキットの配布を行いました。今後は、地域の各防災拠点で活用されることが求められています。
- ◆ 性別役割分担意識について、市の調査では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する人が 34.9%、反対する人が 53.4%となっています。考え方は変わりつつありますが、**いまだ性別役割分担意識は社会で根強く、10～20代でも男女とも2割程度は肯定する**など、若い世代にも受け継がれている状況です。
- ◆ 日常生活で、「**女らしさ／男らしさ**」や「**女性／男性の役割**」などを言われたり期待されたりすることがある人（「よくある」と「たまにある」）は多く、全体の6割を超えています。そのうち、女性の7割、男性の5割が**不便さや不快感、生きづらさ**を感じています。
- ◆ **若い世代が、性別に関わらず主体的に自分自身の生き方を選択できる**よう、家庭生活や進路・職業選択のあり方など具体的な事例を通して、早い段階で理解を深めることが重要です。また、**保護者や教育関係者への理解促進**も求められます。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への意識

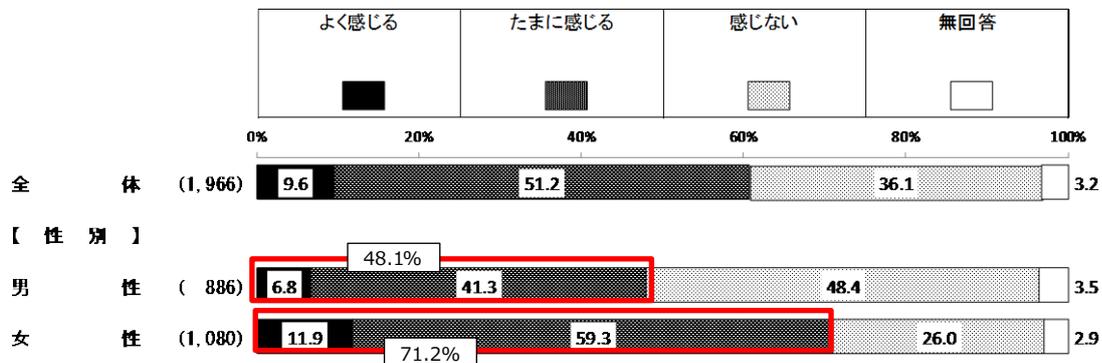


日常生活における男女の役割期待の有無

(「女らしさ/男らしさ」「女性/男性の役割」などを言われたり期待されたりすることがあるか)



(不便さや不快感、生きづらさを感じるか)



(出典) 横浜市「男女共同参画の推進に関する市民意識調査」(R2)

◆活動指標			
	指標	現状値	目標値(令和7年度)
1	「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	53.4% (令和2年度)	10ポイント増
2	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	163/459 拠点 (令和元年度)	230 拠点※2

※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：全地域防災拠点が女性の視点をテーマにした防災訓練を2年に1回実施することを目標として設定

◆主な取組（事業）

1	地域活動等における多様な人材の活躍推進	所管	政策局、市民局、 こども青少年局、健康福祉局、 環境創造局、教育委員会事務局
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。			
主な取組	① 横浜市市民協働推進センターにおける相談 ② シニア世代の活躍推進 ③ 男性の活躍推進 ④ 女性農業者の応援		
事業量 (現状値)	① 相談件数(令和2年度開設:現状値なし) ② 生きがい就労支援スポット 就労・ボランティア活動等のマッチング数(令和元年度:131人) ② よこはまシニアボランティアポイント受入施設数(令和元年度:639か所) ② 祖父母世代に向けた孫育て支援(令和元年度:啓発冊子配布) ③ 地域における父親育児支援講座参加者数(令和元年度:728人) ③ おやじの会親子ふれあい事業参加者数(令和元年度:4,416人) ④ 「よこはま・ゆめ・ファーマー」認定者数(令和元年度:累計130人)		

2	市民団体等の育成・連携	所管	政策局
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。			
主な取組	① 男女共同参画の視点をもって課題解決をめざす協働事業		
事業量 (現状値)	① 事業数(令和元年度:15企画)		

3	地域防災における男女共同参画の推進	所管	政策局、総務局、消防局
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、地域防災拠点の運営に参画している女性(拠点運営委員等)の意見が方針決定に適切に反映されるよう、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。			
主な取組	① 女性の視点を取り入れた地域防災拠点の運営 ② 男女共同参画の視点からの防災啓発 ③ 消防団における女性団員の確保		
事業量 (現状値)	① 女性の視点を取り入れた地域防災拠点訓練の実施数(令和元年度:163拠点) ② 『YOKOHAMA わたしの防災カノート』活用出前講座参加者(令和元年度:延べ1,295人) ② 横浜市民防災センター女性の視点をいかした防災講座参加者(令和元年度:12人) ③ 女性消防団員比率(令和元年度:16.8%)		

4	教育における男女共同参画の推進	所管	政策局、 教育委員会事務局
<p>市内大学と連携し、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らしい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。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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 若い世代に向けた男女共同参画の啓発 ② 女性が少ない分野への進路選択機会の拡充 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 中学生向け男女共同参画補助教材「どうして分けるの」の活用(令和元年度:改訂検討) ① 若い世代に向けた動画コンテンツ制作と小中学校・高校との連携(令和元年度:現状値なし) ① 学生向けキャリアデザインセミナー 講師派遣回数(令和元年度:2回) ② 理工系女子応援事業参加者数(令和元年度:現状値なし) 		

施策 10

広報・啓発による意識改革と機運醸成

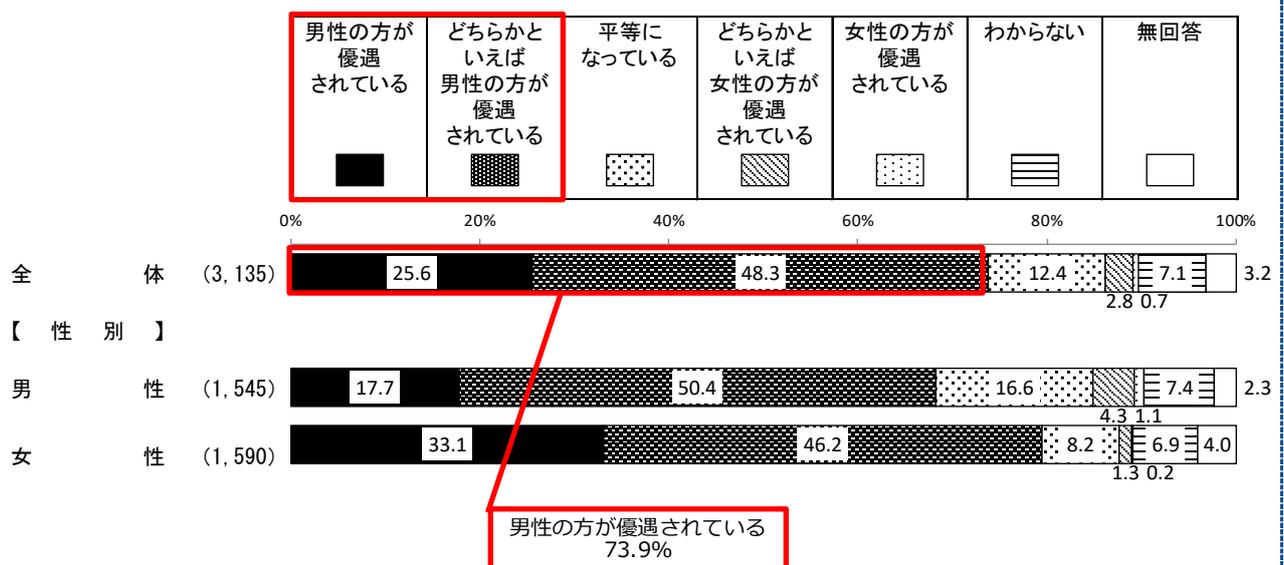
◆目標と方向性

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73.9%と高い状況**です。性別にかかわらず個性と能力を発揮し、誰もが活躍できる社会の実現に向けて、**継続的な広報・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。
- ◆ 男女共同参画やジェンダー平等に向けた取組をさらに進めていくためには、国際的な動向を踏まえた施策展開も重要であることから、国際的な連携や情報発信が求められます。

社会通念・慣習・しきたりなどに対する男女の地位の平等感



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(R2)

◆主な取組（事業）

1	男女共同参画推進に関する広報・啓発	所管	区、政策局、 こども青少年局
<p>市民・事業者等が男女共同参画社会や女性活躍の必要性、意義等に対する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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 男女共同参画貢献表彰 ② 市民向け広報・啓発 ③ 事業者向け広報・啓発 ④ 男女共同参画の視点からの公的広報 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 表彰数(令和元年度:5名、1団体) ② ワーク・ライフ・バランス実践に関する啓発(令和元年度:開港記念日における啓発活動) ② 家事シェアシートの発行、配布(令和元年度:5,000部)及びSNSによる情報発信 ② DV防止とあらゆる暴力の根絶に向けた広報、啓発(令和元年度:暴力防止キャンペーン、デートDV防止ワークショップ) ③ 女性活躍・働き方改革企業応援サイト(ジョカツナビ@横浜)による情報発信 ④ ガイドラインの改訂・運用 		

2	男女共同参画に関するライブラリの運営	所管	政策局
<p>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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 男女共同参画センターにおけるライブラリ運営 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 貸出数、所蔵数(令和元年度:貸出数 81,144点、所蔵数 68,120点) 		

3	男女共同参画に関する調査・研究	所管	政策局
<p>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。エビデンスに基づく政策形成や男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計(ジェンダー統計)の充実の観点から、必要な取組を進めます。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 男女共同参画に関する市民意識調査 ② 女性の就業ニーズ調査 ③ 男女共同参画に関する事業所調査 ④ 男女共同参画推進協会・調査研究事業 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施) ② 女性の就業ニーズ調査(隔年実施) ③ 男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施) ④ 就職氷河期世代非正規職シングル女性支援に関する調査(令和2年度実施) 		

4	国等や他自治体、関係団体との連携	所管	政策局
<p>国・県・近隣市・政令市と連携・協力し、効果的な広報・啓発事業を実施します。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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ① 国や自治体等との連携による広報・啓発 ② 国の制度及び予算に関する提案・要望 		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> ① 事業者向けセミナー(令和元年度:2回) ② 提案・要望回数(令和元年度:1回) 		

5	国際的な連携や情報発信	所管	政策局、国際局
<p>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に引き続き取り組みます。</p>			
主な取組	① 国際的な情報発信		
事業量 (現状値)	① APEC 女性と経済フォーラム(令和元年度:市長登壇) ① 日アフリカビジネスウーマン交流プログラム(令和元年度:1回)		

◆計画の推進に係る体制整備

公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会と連携し、横浜市男女共同参画センターを拠点とした、男女共同参画や女性活躍推進、ジェンダーにまつわる困難の解消に向けた取組・事業を進めます。また、横浜市男女共同参画行動計画を推進するため、庁内外における体制を整備し、適切に運営します。

◆主な推進母体/会議

1 (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、市の外郭団体でもあります。

2 横浜市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す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館があり、指定管理者制度で運用しています。

3 横浜市男女共同参画審議会

横浜市男女共同参画推進条例第12条に基づく市長の附属機関であり、男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況の確認や、新たな行動計画策定に関する意見交換など、横浜市の男女共同参画の取組について外部委員が審議する場です。

4 横浜市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。

5 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。

6 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。

参考資料

第4次横浜市男女共同参画行動計画の達成状況

第4次横浜市男女共同参画行動計画の達成状況

取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

◎…目標値を上回った ○…目標値を下回った △…目標値を下げた

成果指標	目標値	計画策定時	達成度			評価	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 13.5% (25年度) 市役所 13.0% (26年度)	13.7% (27年度)	15.1% (29年度)	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
成果指標2 横浜市所属機関の 女性参画比率	50%	40.4% (27年度)	40.7%	40.9%	39.9% (R2.4.1現在)	△	根拠・出典
成果指標3 25～44歳の女性有業率	73%	計画策定時 ①25～29歳 73% ②30～34歳 59% ③35～39歳 63% ④40～44歳 65% (24年度)	H28 ①73% ②59% ③63% ④65% (24年度)	H29 ①80% ②73% ③63% ④71% (29年度)	H30 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 女性起業家支援による 創業件数	170件 (5か年累計)	計画策定時 109件 (22～25年度実績)	H28 42件	H29 88件	H30 137件	◎	女性起業家支援(IDEQ・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			評価	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 6か年累計)	303人 (26年度)	1,022人	1,493人	1,963人	◎	数値はひとり親サポートよこはま及びびじ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
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)	H28 ①32.2% ②53.7% ③52.6% (26年度)	H29 ①32.8% ②48.3% ③51.6% (30年度)	H30 ①32.8% ②48.3% ③51.6% (R2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」(横浜市)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			評価	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%	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4 ①男性:1時間13分 ②女性:5時間0分 (R2年度)	△	数値は令和2年度「横浜市男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)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% (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」(横浜市)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)	48.4% (R2年度)	△	数値は令和2年度「横浜市男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)の速報値

第5次横浜市男女共同参画行動計画（素案）
令和2年12月

発行：横浜市政策局男女共同参画推進課
〒231-0005 横浜市中区本町6-50-10
電話 045-671-2035 FAX 045-663-3431
電子メール ss-danjo@city.yokohama.jp