

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画（原案）について

第5次横浜市男女共同参画行動計画（素案）について、令和3年1月8日から2月8日までの間にパブリックコメントを実施しました。

いただいたご意見等を取りまとめ、その結果を踏まえて（素案）の一部修正等を行い、「第5次横浜市男女共同参画行動計画（原案）」を取りまとめましたので報告します。

### 1 パブリックコメントの実施結果

#### (1) 広報

ア 素案概要版リーフレットの配布

（男女共同参画センター、市民情報センター、区役所、図書館等）

イ 市ホームページへの掲載及びSNS（LINE、Facebook、Twitter）による周知

#### (2) 意見数

ア 人数及び件数

	第5次計画	第4次計画
人数（名）	282	84
件数（件）	480	158

イ 受付方法別内訳

受付方法	第5次計画		第4次計画	
	人数（名）	割合（%）	人数（名）	割合（%）
電子申請	119	42.2	—	—
電子メール	58	20.6	9	10.7
郵送・FAX	62	22.0	60	71.4
直接持参	43	15.2	15	17.9
合計	282	100.0	84	100.0

ウ 性別内訳

性別	人数（名）	割合（%）
女性	147	52.1
男性	79	28.0
その他・無回答	56	19.9
合計	282	100.0

エ 年代別内訳

年代	人数（名）	割合（%）
10代以下	25	8.9
20代	42	14.9
30代	51	18.1
40代	52	18.4
50代	24	8.5
60代以上	13	4.6
無回答	75	26.6
合計	282	100.0

### (3) 主なご意見

項目	主な意見（趣旨）
計画全体 58件（12.1%）	SDGsの視点を包括的に取り入れることは、時代の要請でもあり、男女共同参画施策を推進する上でも重要である。 コロナ後を見据え、計画策定後も柔軟に取組を推進すべき。
施策1 働きたい・働き続けたい 女性の活躍推進 37件（7.7%）	女性は子育て等で一度退職すると正規での再就職が難しく、経済的に弱くなりがち。非正規職の待遇改善も必要。 女性が働き続ける、あるいは管理職となるには、環境整備も重要だが、男女ともに意識改革も必要。
施策2 誰もが働きやすい 職場づくりや社会環境づくり 66件（13.8%）	ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、労働時間の短縮や多様で柔軟な働き方が重要。 男性の育休取得は、管理職の理解や取りやすい職場環境がないと進まない。
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 17件（3.5%）	市役所が率先して取り組む姿勢が必要。男性の育休取得促進はとて良い。 学校現場の働き方改革は急務。先生の気持ちの余裕と、児童・生徒に対応する時間の確保が大切。
施策4 DV防止とあらゆる暴力の 根絶 97件（20.2%）	男性向けのDV相談体制も充実を図ってほしい。 DVや性被害について相談窓口の認知度向上やSNSでの相談の実施など相談体制の充実を図るべき。 DVや性暴力について若い世代の教育や啓発を充実すべき。 加害側の気づきを促す取組や加害者対策も重要。
施策5 困難を抱えた女性への 自立支援 27件（5.6%）	障害者のジェンダー問題に関する記載がない。 ひとり親家庭をはじめ、女性や子どもの貧困の底上げを強化するべき。
施策6 ライフステージに応じた 女性の健康支援 20件（4.2%）	男性不妊を含めて不妊への理解促進を図ってほしい。 男女とも、幼い頃からの性に関する学習機会や性教育等を充実させることが重要。
施策7 多様な性のあり方への 支援と理解の促進 24件（5.0%）	性的少数者に対する理解促進は、幅広い世代に進めるべき。学校教育でも扱ってほしい。 パートナーシップ宣誓制度は当事者が利用できる制度なので、とても重要。今後も広報してほしい。
施策8 男性の働き方改革と家事・ 育児・介護への参画推進 51件（10.6%）	家事・育児だけでなく介護も入れるべき。 男性の家事・育児支援はぜひ進めてほしいが、長時間労働の是正など、家庭に関われる環境づくりが不可欠。 家事代行など外部サービスの利用促進も重要。
施策9 地域・教育における 男女共同参画の推進 40件（8.3%）	ジェンダー意識は大人になってから変えるのが難しく、子どもや若い世代の教育や啓発が重要。 性別により色や制服を分けるようなことをなくしてほしい。
施策10 広報・啓発による意識改革 と機運醸成 17件（3.5%）	女性の管理職割合が上がらない要因に家事・育児があるが、一方の男性も家計を背負う重荷を負っている。根強い性別役割分担意識がなくなるよう取り組んでもらいたい。

## 2 原案における対応状況

対応	件数 (件)	割合 (%)
ご意見の趣旨を踏まえ、素案を修正したもの	22	4.6
ご意見の趣旨が既に素案に含まれていたもの・素案に賛同いただいたもの	69	14.4
計画推進にあたり取組の参考とさせていただくもの	360	75.0
上記のいずれにも当てはまらないもの	29	6.0
合計	480	100.0

### (1) 取組項目の追加

「障害者のジェンダー問題に関する記載がない」というご意見を受けて、主な取組の項目を追加しました。

素案	原案
【施策5 困難を抱えた女性への自立支援】	<p><b>【施策5 困難を抱えた女性への自立支援】</b></p> <p>○現状と課題 障害のある人は、それぞれの障害の状況により、生活や就労の場をはじめ社会の様々な場面で困難に直面していますが、さらに女性であることで、複合的に困難な状況に置かれる場合があります。社会的な理解促進・普及啓発や相談体制の充実が必要です。</p> <p>○主な取組「5 障害者等への支援」 障害のある人が日常生活や就労等の場において直面する困難において、障害に加えて特に女性であることで複合的な困難に置かれやすい状況があることから、女性の相談窓口等における、障害に関する必要な配慮の理解促進など、相談体制の充実を図ります。</p> <p>(原案 P41～43)</p>

### (2) 取組内容の追記・修正

ア 「ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、労働時間の短縮や多様で柔軟な働き方が重要」というご意見を受けて、主な取組内容を追記・修正しました。

素案	原案
【施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり】 ○主な取組「2 多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援」 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。	<p><b>【施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり】</b></p> <p>○主な取組「2 働き方改革、多様で柔軟な働き方の推進」 女性の活躍や、男性の家事・育児の参画を推進するにあたって、市内企業に対して、長時間労働の是正や、年次有給休暇の取得をはじめとする働き方改革に関する広報・啓発を行います。また、在宅勤務やテレワーク、フレックスタイムなど、多様で柔軟な働き方の制度やワーク・ライフ・バランスの考え方について、企業の取組事例の紹介や制度に関する情報発信を行います。</p> <p>(原案 P28)</p>

イ 施策8について「家事・育児だけでなく介護も入れるべき」というご意見を受けて、主な取組内容を追記・修正しました。併せて、主な取組を整理し、再構成しました。

素案	原案
<p><b>【施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進】</b></p> <p>○主な取組「1 男性の家事・育児等への参画推進と社会資源の活用」 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</p> <p>○主な取組「2 共に子育てをするための家事・育児支援」 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</p>	<p><b>【施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進】</b></p> <p>○主な取組「1 男性の家事・育児・介護への参画推進」 ①男性の家事・育児・介護への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仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供 ④地域における父親育児支援</p> <p>○主な取組「2 家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用」 ①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 (②は主な取組1①に統合)</p> <p>(原案 P56)</p>

ウ 「ジェンダー意識は大人になってから変えるのが難しく、子どもや若い世代の教育や啓発が重要」というご意見を受けて、主な取組内容を追記・修正しました。

素案	原案
<p><b>【施策9 地域・教育における男女共同参画の推進】</b></p> <p>○主な取組「4 教育における男女共同参画の推進」 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。</p>	<p><b>【施策9 地域・教育における男女共同参画の推進】</b></p> <p>○主な取組「4 教育における男女共同参画の推進と若い世代の理解促進」 幼少期・子どもの頃から、年齢や発達に応じてジェンダーや男女共同参画、性別に関わる人権問題を分かりやすく伝える取組を進めます。また、若い世代が、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。</p> <p>(原案 P61)</p>

### (3) 相談窓口一覧の追加

計画に記載されている相談窓口を一覧表にして、巻末に追加しました。(原案P82)

## 3 今後の予定

3月下旬 第5次横浜市男女共同参画行動計画策定  
5月(予定) 計画冊子、概要版パンフレット配布

# 第5次横浜市男女共同参画行动計画（原案）

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

<b>政策1 女性活躍のさらなる推進</b>	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
<b>政策2 安全・安心な暮らしの実現</b>	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	46
施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進	50
<b>政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり</b>	53
施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進	54
施策9 地域・教育における男女共同参画の推進	58
施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成	62
<b>行政運営 計画の推進に係る体制整備</b>	65

参考資料	67
------	----

本計画に掲載されている相談窓口	82
-----------------	----

## 参考資料一覧

第4次横浜市男女共同参画行動計画の達成状況	68
第5次横浜市男女共同参画行動計画（素案）パブリックコメント実施結果	70
横浜市男女共同参画推進条例・施行規則	72
横浜市男女共同参画センター条例・施行規則	75
男女共同参画に関する国内外及び横浜市の動き	78

## コラム一覧

誰もが働きやすい職場環境づくりとよこはまグッドバランス賞	34
ワーク・ライフ・バランスと男性の働き方、暮らし方	34
デートDVをなくすために	44
性犯罪・性暴力の根絶に向けて	45
若年無業女性の就労支援プログラム	45
妊娠・出産相談窓口「にんしんSOSヨコハマ」	49
性の多様性を認め合う社会に向けて	52
家事・育児の負担軽減に向けた外部サービス利用	57
市民発！男女共同参画の「視点・力」を企画に	61
選択的夫婦別姓（別氏）制度	64

# 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いまだ大きい状況です。また、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は、特に女性において深刻な問題となっています。

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。横浜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

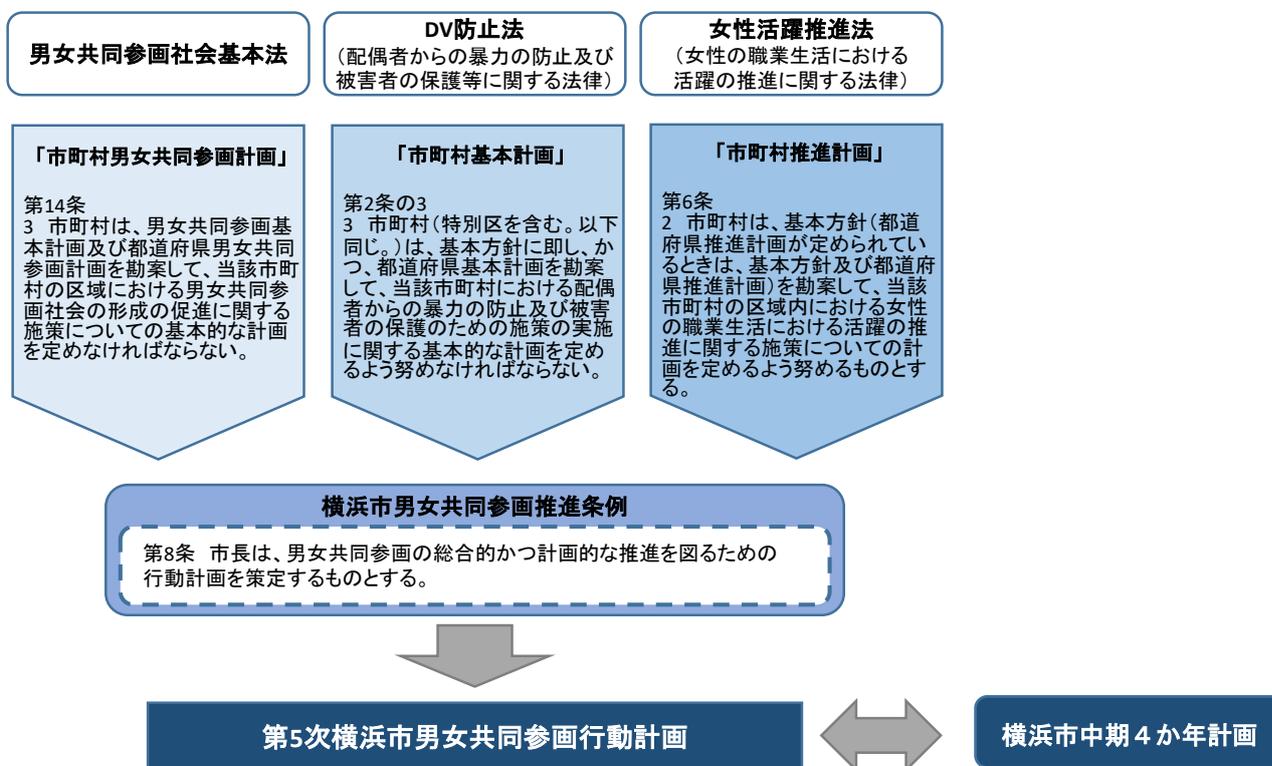
横浜市男女共同参画行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例第 8 条に基づく行動計画であり、男女共同参画社会基本法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に規定する計画にあたります。

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 施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▶

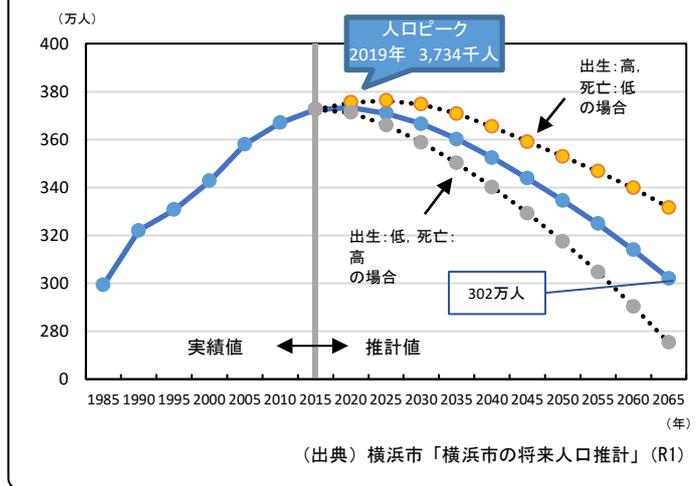
○年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

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。

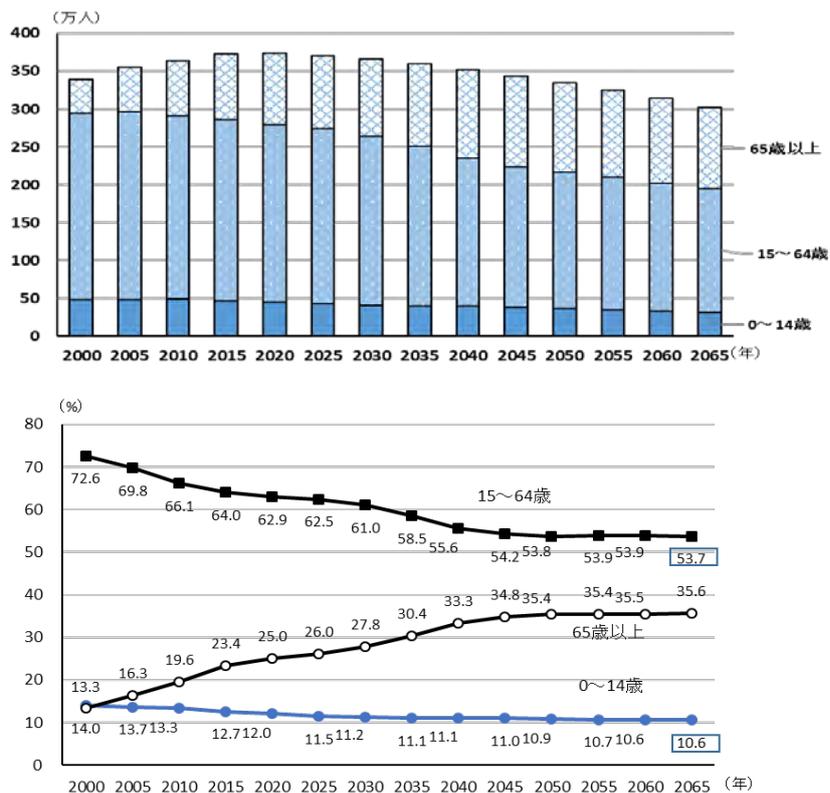
年少人口(0~14 歳)や生産年齢人口(15~64 歳)の減少も進行しており、2065 年ではそれぞれ 10.6%、53.7%まで減少すると予測されています。

●図表 1 将来人口(横浜市)



※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」

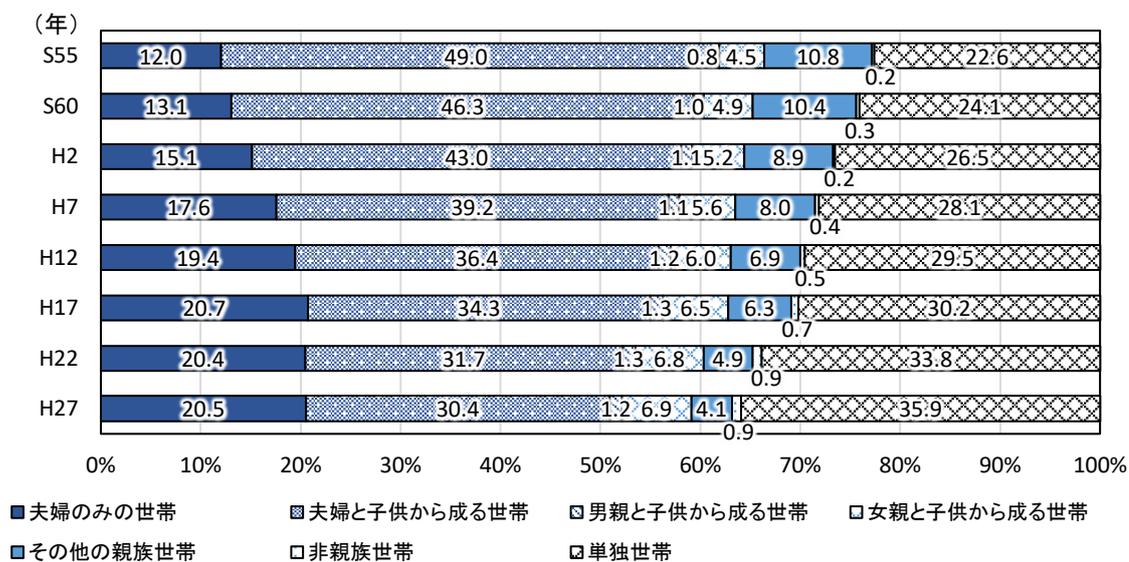
●図表 2 年齢 3 区分人口(横浜市)



○「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。

●図表3 家族構成の変化（横浜市）

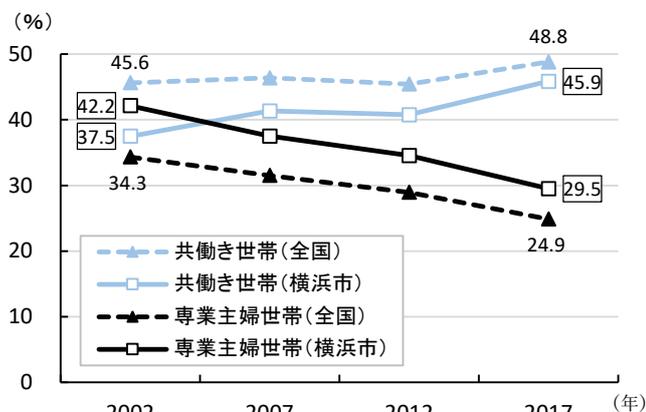


総務省「国勢調査」(H27)から作成

○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。

●図表4 共働き世帯割合と専業主婦世帯割合の推移（横浜市、全国）



総務省「就業構造基本調査」から作成  
※専業主婦世帯：「夫が有業で妻が無業」

## 《働く女性の状況》

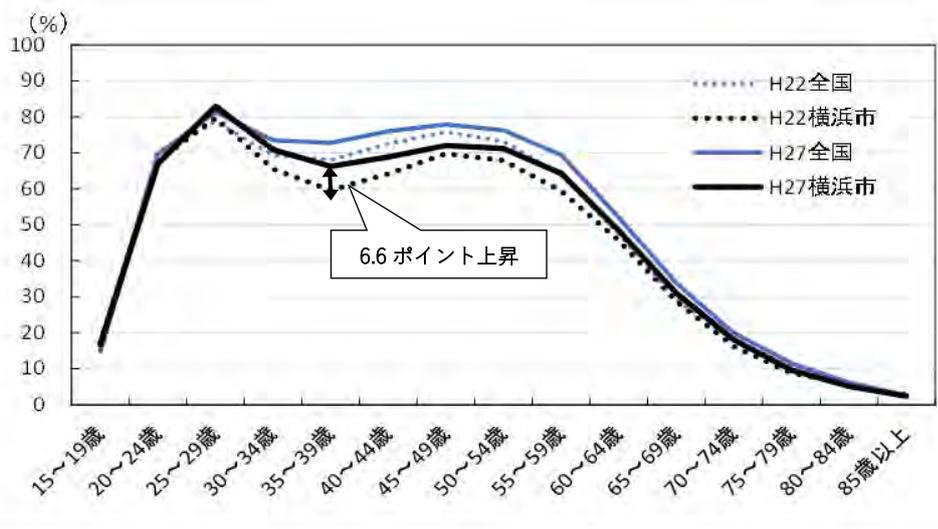
○女性の労働力率（M字カーブ）は上昇、働く上での実質的な男女格差はいまだあり

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ポイント上昇しており、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、依然として働く上での実質的な男女格差があります。

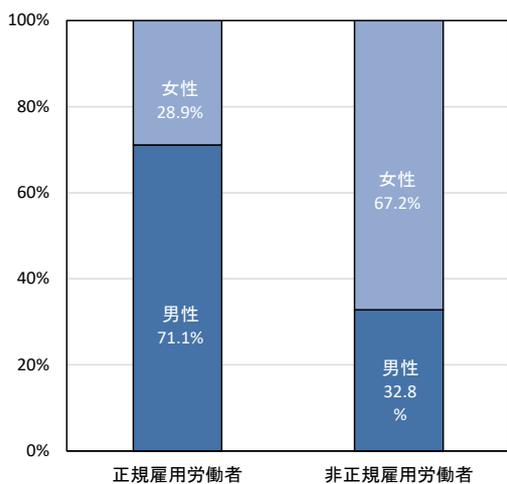
国では、女性の正規雇用労働者比率が20歳代後半でピークを迎えた後、低下を続ける「L字カーブ」という新たな課題が提起されており、「経済財政運営と改革の基本方針2020」においても、L字カーブの解消に向けた取組推進が掲げられています。

●図表5 女性の労働力率（横浜市）



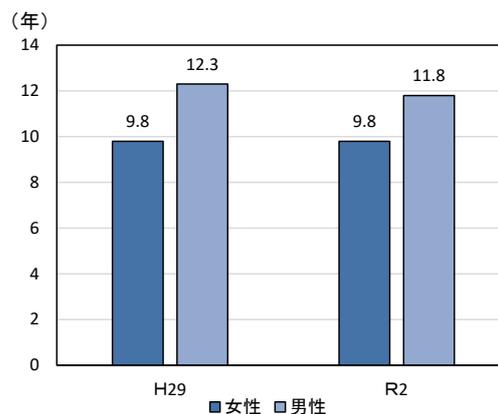
総務省「国勢調査」（H22、27）から作成

●図表6 雇用形態別の男女割合（横浜市）



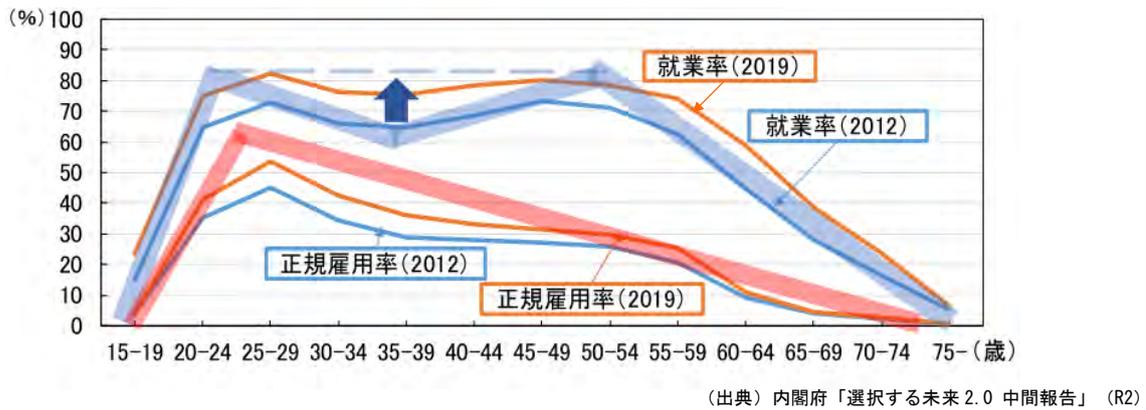
総務省「就業構造基本調査」（H29）から作成

●図表7 正規雇用労働者の平均勤続年数（横浜市）



（出典）横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」（R2）

●図表8 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）

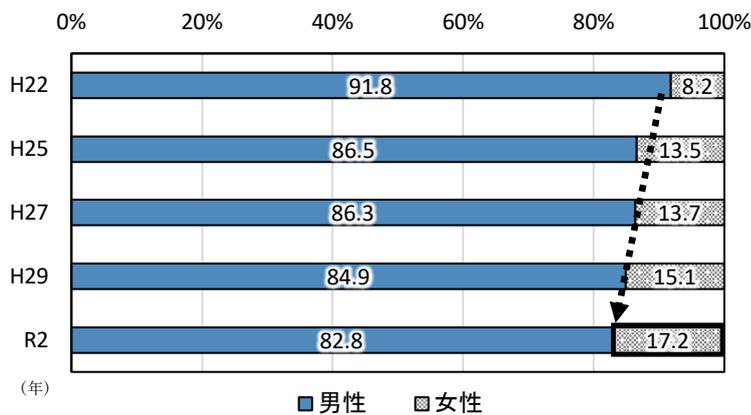


○女性管理職割合は増加傾向も、依然として低い状況

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」などですが、「特になし」も3割超となっています。

●図表9 市内企業における課長職以上の管理職の男女比（横浜市）



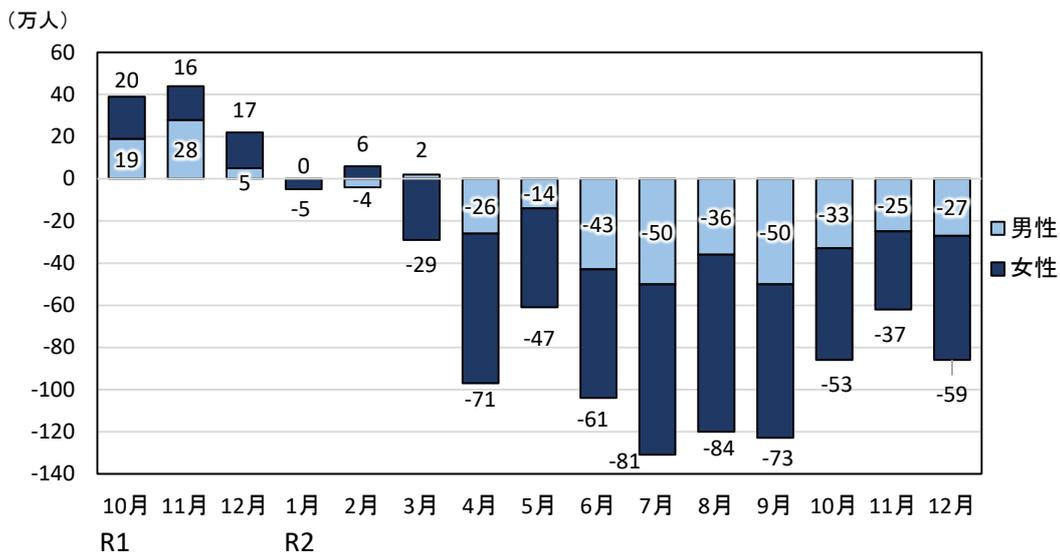
●図表10 女性管理職が少ない理由（横浜市）



○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12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59万人の減となっています。

●図表11 「非正規雇用労働者数」の前年同月比(全国)

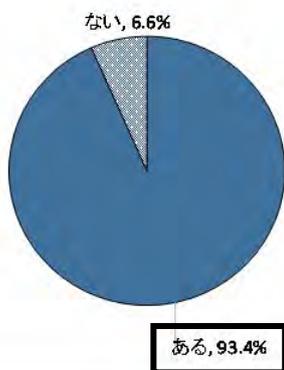


≪仕事をしていない女性の状況≫

○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

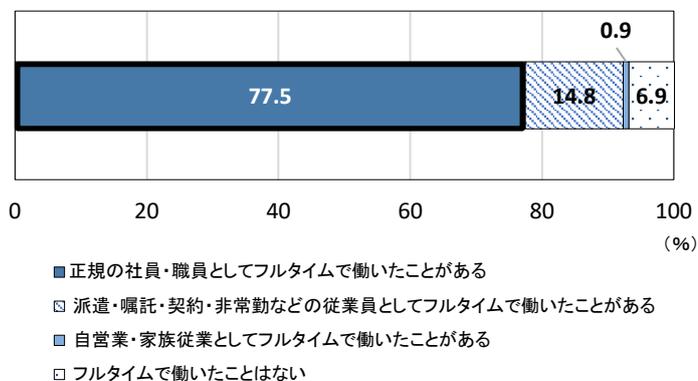
現在仕事をしていない女性の過去の就業経験について、就業経験のある人が9割超、そのうち正規の社員・職員としてフルタイムで働いたことがある女性は約8割にのびります。

●図表12 現在仕事をしていない女性の過去の就業経験（横浜市）



(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

●図表13 現在仕事をしていない女性のフルタイムでの勤務経験（横浜市）



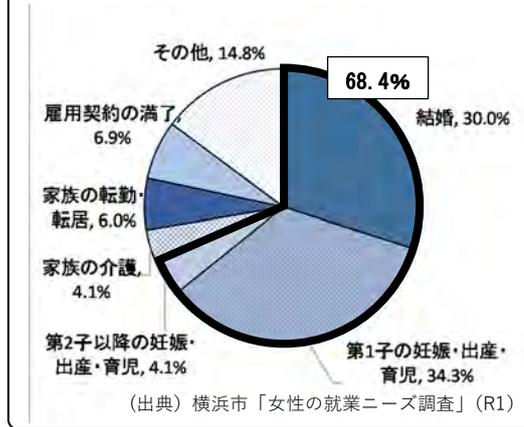
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

○結婚や出産を機にした離職が約7割

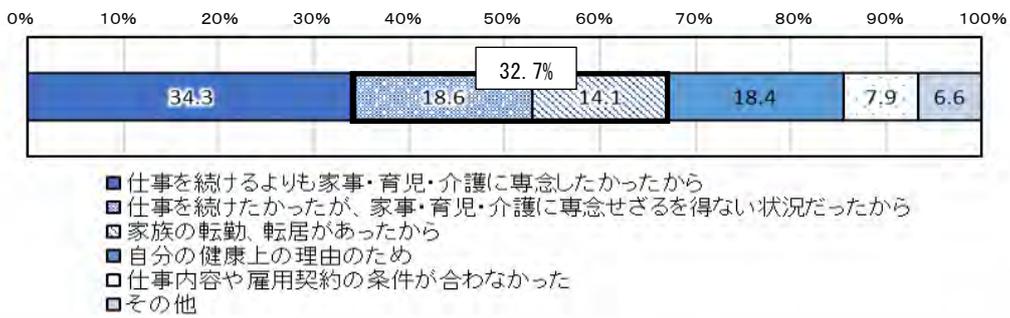
現在仕事をしていない女性のうち、約7割が結婚や出産を機に離職しています。

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。

●図表 14 女性の離職時期（横浜市）



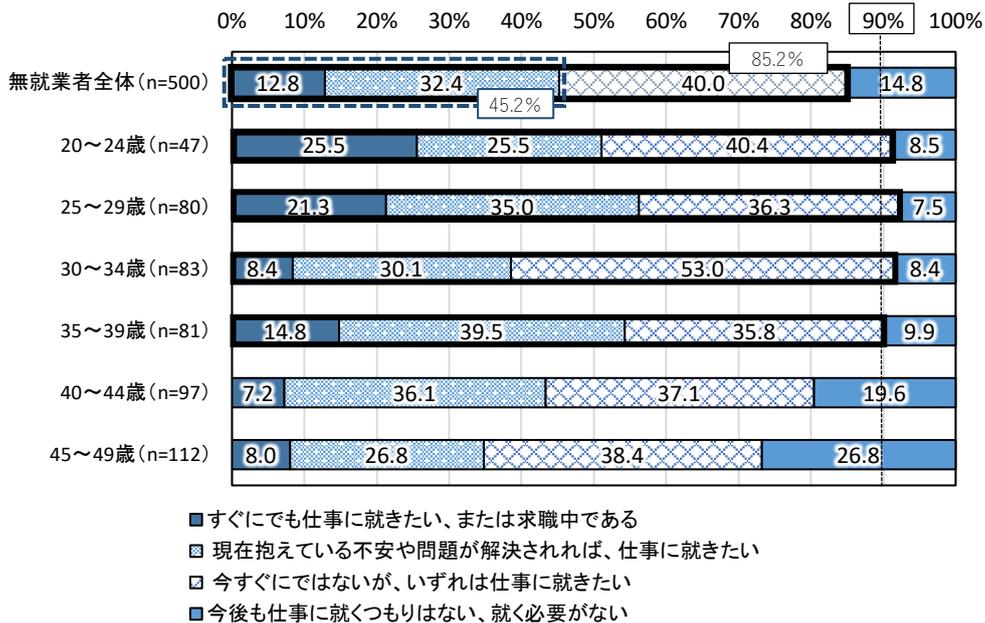
●図表 15 女性の離職理由（横浜市）



○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9割を超えています。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。

●図表 16 現在仕事していない女性の今後の就業希望（横浜市）



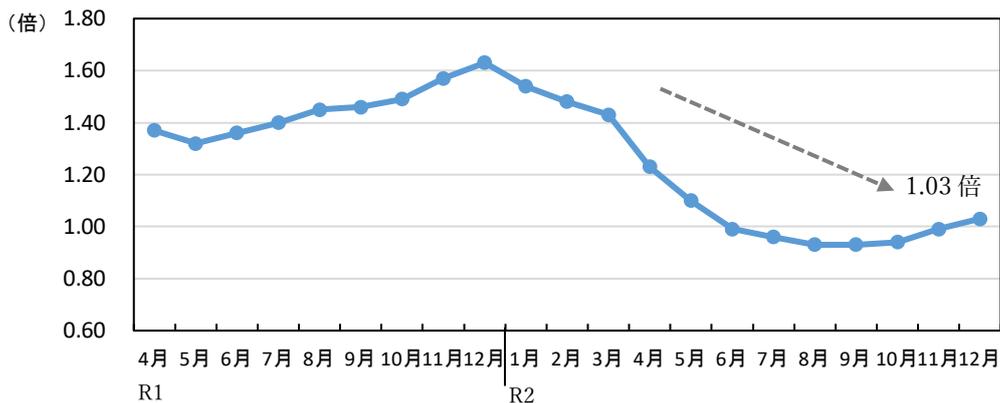
## 《企業や働く人の状況》

○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。

●図表 17 有効求人倍率（横浜市）

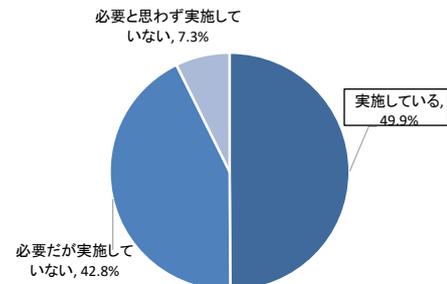


○道半ばのワーク・ライフ・バランス実現、新型コロナの影響で変革の局面に

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。

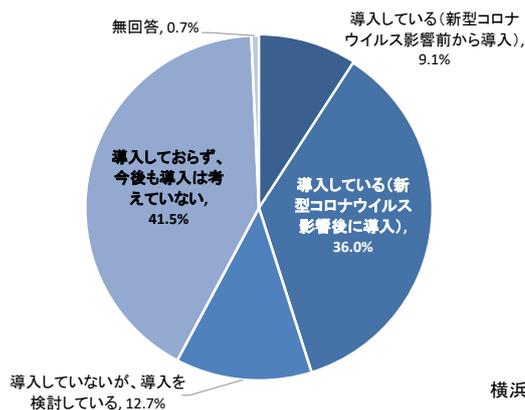
一方で、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、テレワークの導入は急速に進んでおり、今後の動向が注目されます。

●図表 18 市内企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組（横浜市）



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(R2)

●図表 19 市内企業におけるテレワーク導入状況（横浜市）



- ・ 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

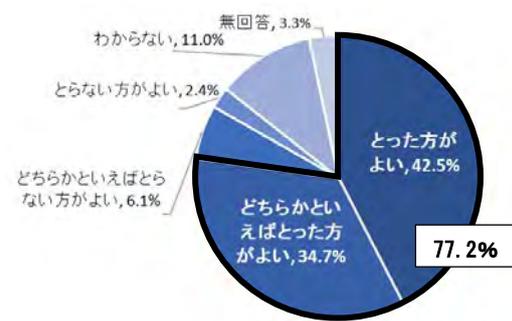
横浜市「景況・経営動向調査 第113回(特別調査)」(R2.6月)から作成

○男性の育休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。

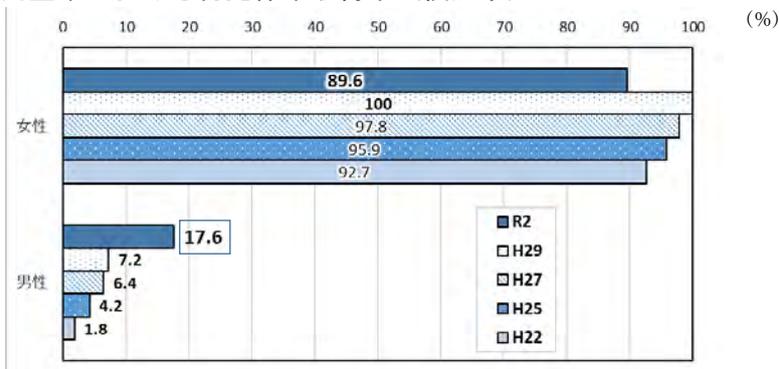
男性の家事・育児への参画促進を働きかけるとともに、育児休業を取得しやすい職場環境づくりが求められています。

●図表 20 男性の育児休業取得に対する市民意識（横浜市）



（出典）横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」（R2）

●図表 21 市内企業における育児休業取得率（横浜市）



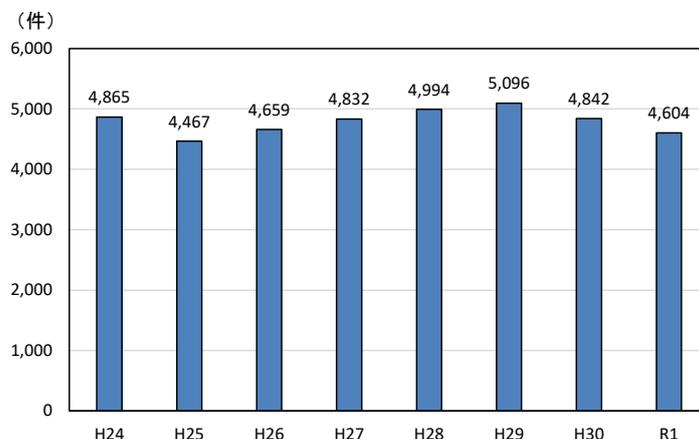
（出典）横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」（R2）

## ≪ DV被害の状況 ≫

○新型コロナウイルスによる深刻化懸念

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が、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。なお、全国のDV相談件数は、令和元年度に過去最多となり、令和2年度（11月分まで）も前年比1.5倍で推移しています。横浜市においても、今後の動向について注視していく必要があります。

●図表 22 DV相談件数（横浜市）



横浜市「第2期 横浜市子ども・子育て支援事業計画」（R1）から作成

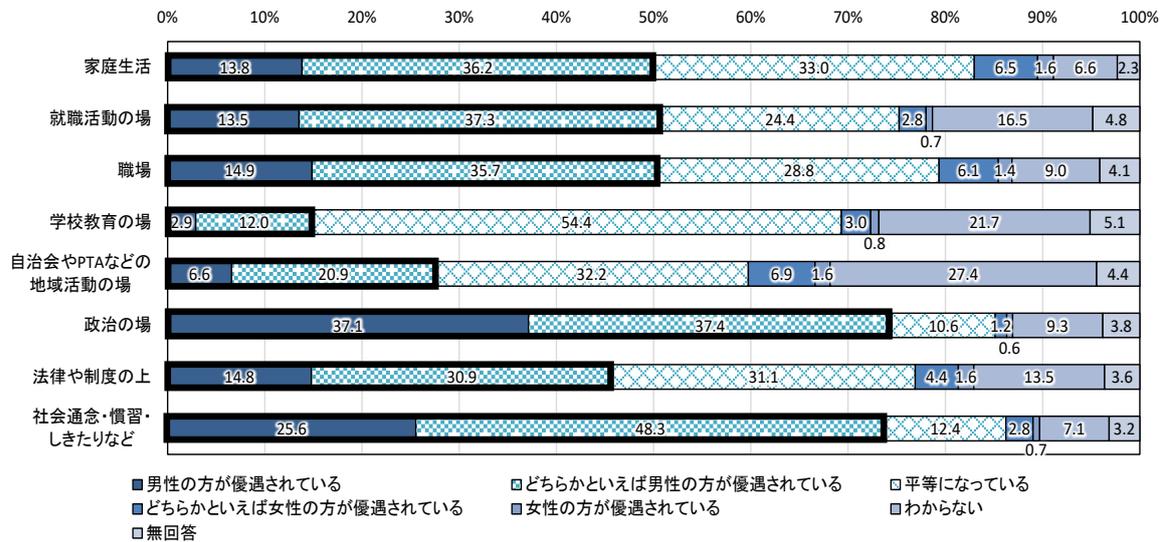


## ≪男女の地位の平等感、性別役割分担≫

### ○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。

●図表 25 男女の地位の平等感の有無（横浜市）

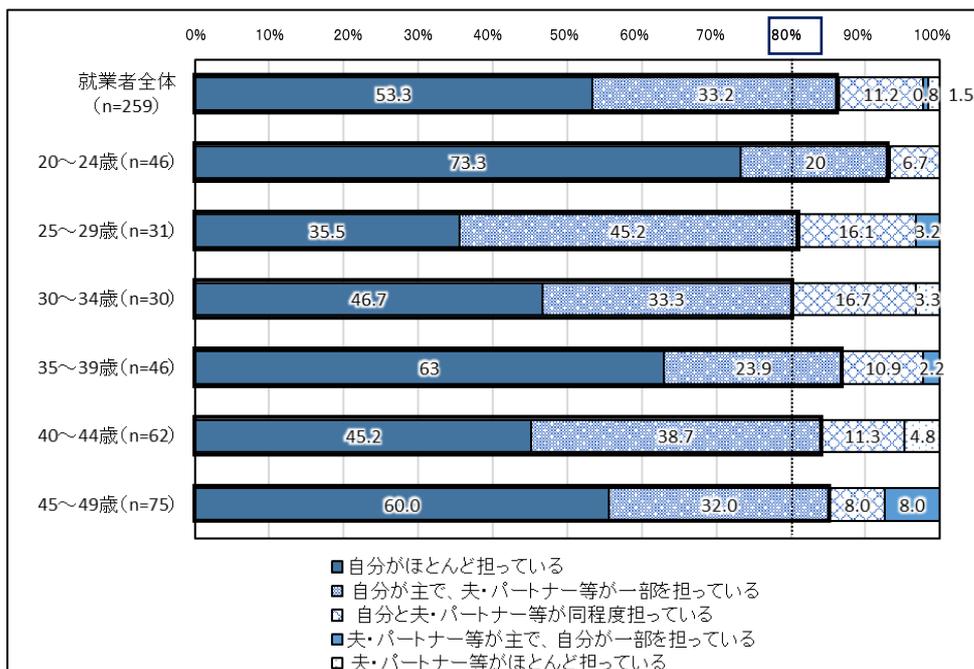


（出典）横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」（R2）

### ○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・介護の負担は女性に偏っています。

●図表 26 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（横浜市）



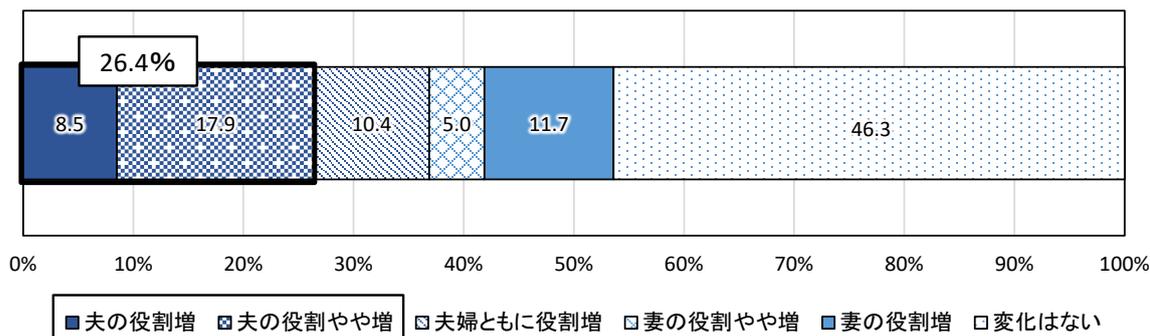
（出典）横浜市「女性の就業ニーズ調査」（R1）

○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。

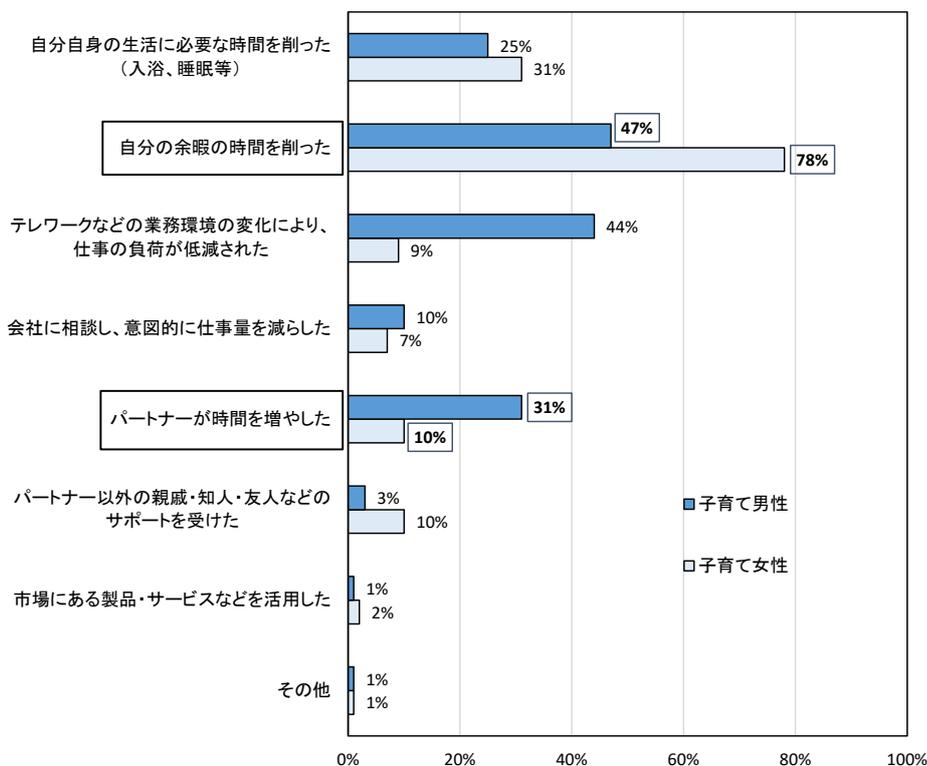
一方で、家で過ごす時間が多くなったことから増えた家事・育児の捻出方法に関する調査において、「自分の余暇時間を削った」という回答は女性が約8割に対して男性は約5割、「パートナーが時間を増やした」という回答は女性が1割に対して男性は約3割となっており、女性に負担が偏りがちと考えられます。

●図表 27 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)



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) から作成

●図表 28 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)



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

## 2 国際社会及び国の動向

### (1) 国際社会の動向

#### ○国際基準と国連機関

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な手段であるとして、国際的な取組の加速化が図られています。

#### ○主要国首脳会議等での取組

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きました。

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・ラ・セレナ）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。

#### ○日本の状況と国際協調の必要性

この間、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、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新型コロナウイルス感染症に向けた国家規模の応急対応のための計画の重要項目とすること」を要請しています。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
- 平成 25 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）。
- 平成 27 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
- 平成 28 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
- 平成 29 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
- 平成 30 年 7 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）公布、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
- 平成 30 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）6 月、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
- 令和元年 6 月、労働施策総合推進法改正。パワーハラスメント防止対策の法制化、大企業は令和 2 年 6 月 1 日から、中小企業は令和 4 年 4 月 1 日から、パワーハラスメント防止対策の義務化等
- 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
- 令和 2 年 12 月、「第 5 次男女共同参画基本計画」を閣議決定

# 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、持続的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、深刻な影響（休業・失業等による経済的困窮やDVの深刻化、家庭生活における家事・育児等の負担増）と新たな可能性（テレワークの拡大や在宅時間の増加等）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、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。

<b>政策1</b> 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
<b>政策2</b> 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
<b>政策3</b> 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
<b>行政運営</b>	計画の推進に係る体制整備

### 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

- ・中小企業では人間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や性暴力などの被害、経済的困窮など、特に女性において問題が深刻
- ・新型コロナの影響により、性別にまつわる困難やリスクがさらに拡大

#### 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、いまだ女性に家事育児等の分担が大きく偏る
- ・外出自粛や在宅勤務への対応により、女性の負担増の一方、男性の役割に変化の兆し

### 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"> <li>・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</li> <li>・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<b>行動計画全体に対して設定</b>します</li> </ul>
活動指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・具体的な取組・事業の進捗状況を測るものであるため<b>施策ごとに設定</b>します（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）</li> </ul>

#### ●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	<b>市内企業</b> 課長級以上 17.2% (令和2年度)  <b>市役所責任職※1</b> 課長級以上 17.9% 係長級以上 23.7% (令和2年4月1日)	30%以上
男性の育児休業・休暇取得率	<b>市内企業</b> 育児休業 17.6% (令和2年度)	30%
	<b>市役所※2</b> 育児休業 16.5% 1か月以上 10.2% (令和元年度)	1か月以上 30% ※3
	<b>市役所※2</b> 育児関連休暇※4 78.0% (令和元年度)	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% ] (令和2年度)	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% (令和2年度)	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: 男女共同参画に関する市民意識調査における精神的暴力、性的暴力について「暴力にあたると思う」と答えた市民の割合。精神的暴力は6事例、性的暴力は2事例の平均値

●活動指標

\* 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 (令和元年度)	2,800件 (令和3年度)
		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%
		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)
	2	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
		横浜健康経営認証制度新規認証事業所数	585事業所 (平成30-令和2年度累計)	785事業所 (平成30-令和7年度累計)
		保育所等待機児童数	27人 (令和2年4月1日)	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% (令和2年度)	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%(令和元年度) 市立学校教職員 75.4%(令和元年度)※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% (令和2年度)	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 (令和2年4月1日)	30機関
政策2	4	DVに関する相談窓口の認知度※6	70.6% (令和2年度)	80%
		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)
	5	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)
	6	産婦健康診査の受診率	83.4% (令和元年度)	89.0% (令和6年度)
		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)
7	多様な性のあり方を理解している市民の割合※7	70.9% (令和2年度)	80%	
政策3	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 (令和2年度)	3:1
		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)
	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% (令和2年度)	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 (令和元年度)	230拠点※9	

- ※1: 男女共同参画センター「女性としごと 応援デスク」相談及び横浜市就職サポートセンター女性就労相談の合計件数
- ※2: 「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: 職場のあらゆるハラスメントについて、対策を実施している事業所の割合
- ※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「LGBTなど性的少数者に関するアンケート」において、性的少数者に対するイメージについて「多様性や個性のひとつである」と回答した人の割合
- ※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取り入れた防災訓練を2年に1回実施することを目標として設定



## 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。
- ◆市内企業において、誰もが働きやすく、活躍できる職場づくりを広く浸透させ、働き方改革や多様で柔軟な働き方の浸透、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

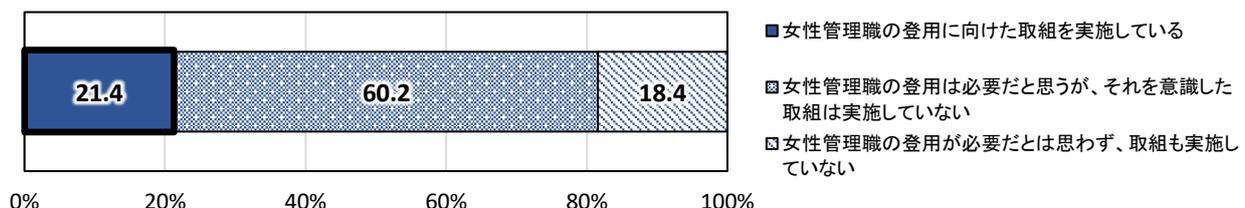
### ◆目標と方向性

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

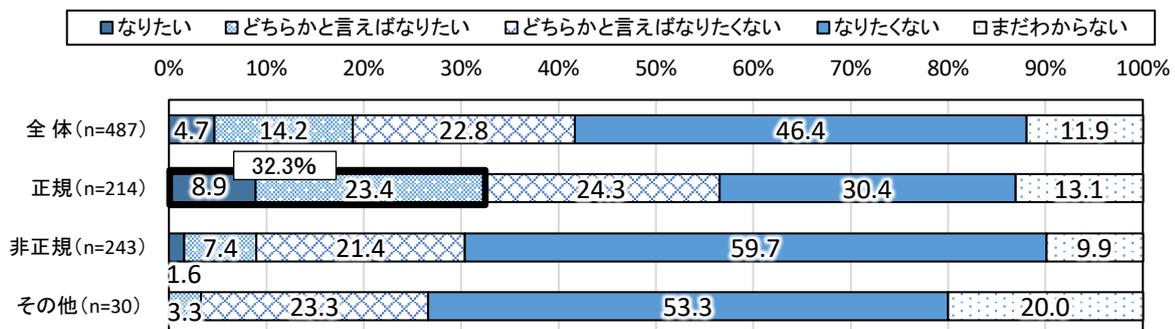
- ◆ 出産・育児等で離職する女性の割合が低下し、女性の労働力率（M字カーブ）は改善傾向にありますが、女性は非正規職率が高く、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成など、実質的な男女格差は未だ大きい状況です。【図表 5、図表 6、図表 7（P.5）】
- ◆ 国の「経済財政運営と改革の基本方針 2020（骨太の方針 2020）」においても、出産後の女性の正規雇用比率の低下（L字カーブ）の解消に向けた取組推進が掲げられています。【図表 8（P.6）】
- ◆ 市内企業の女性管理職割合は上昇傾向にありますが、依然として低い状況にあります。女性管理職登用に向けた取組を実施している企業は約 2 割であり、企業への働きかけが重要です。【図表 9（P.6）、図表 29】
- ◆ 正規雇用で働く女性の 3 割超は管理職への意向があります。【図表 30】  
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。

図表 29 女性管理職登用に向けた企業の取組状況



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査 (R2)」

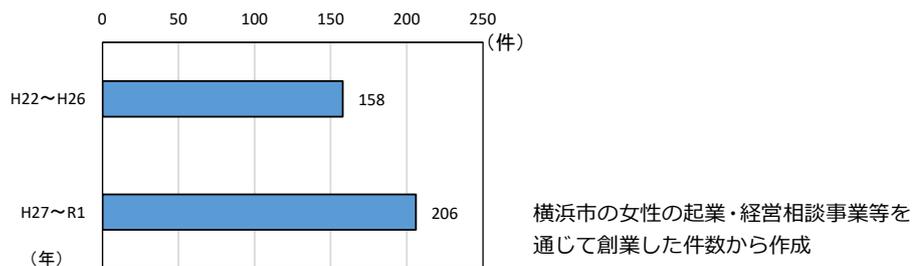
図表 30 働く女性の管理職への意向



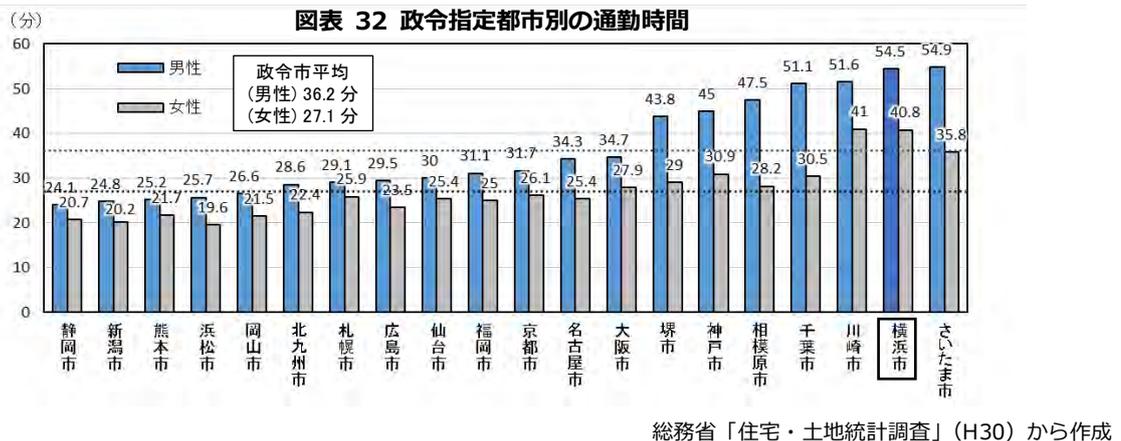
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

- ◆ 横浜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。**【図表 16（P.8）】
- ◆ **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、女性の就労支援は非常に重要です。**【図表 11（P.7）】
- ◆ 女性起業家のための経営・創業相談をはじめとした横浜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。**【図表 31】
- ◆ 横浜市は男女ともに**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。【図表 32】
- ◆ **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。**【図表 33】

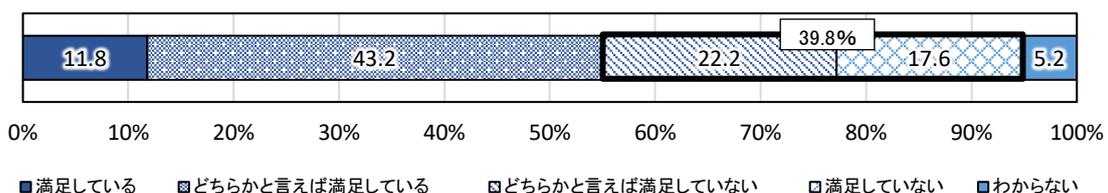
図表 31 女性起業支援による創業件数



図表 32 政令指定都市別の通勤時間



図表 33 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)

◆活動指標			
	指標	現状値	目標(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」相談及び横浜市就職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"> <li>① 女性としごと 応援デスク(男女共同参画センター)</li> <li>② 横浜市就職サポートセンター</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 女性の就労相談件数 (令和元年度:2,071件)</li> <li>② 女性の就労相談件数 (令和元年度:691件)</li> </ul>		

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"> <li>① 経営者、管理職の意識改革</li> <li>② 女性のリーダーシップ開発のための環境整備</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 経営者、管理職向けセミナー (令和元年度:1回)</li> <li>② キャリア形成支援セミナー (令和元年度:2回)</li> </ul>		

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・サービスのPRを実施します。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 女性起業家のための経営・創業相談</li> <li>② 成長段階に合わせた女性起業家支援</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 起業・経営相談件数 (令和元年度:1,176件)</li> <li>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)</li> <li>② 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 (令和元年度:1回)</li> </ul>		

<b>4</b>	<b>働く女性のネットワークづくり</b>	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"> <li>① 働く女性のネットワーク形成支援</li> <li>② 異業種交流</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 交流機会の提供（令和元年度:3回）</li> <li>② 交流機会の提供（令和元年度:3回）</li> </ul>		

**施策 2 関連取組**    **働き方改革、多様で柔軟な働き方の推進**

**施策 8 関連取組**    **男性の家事・育児・介護への参画推進**

**施策 8 関連取組**    **家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用**

## 施策 2

## 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

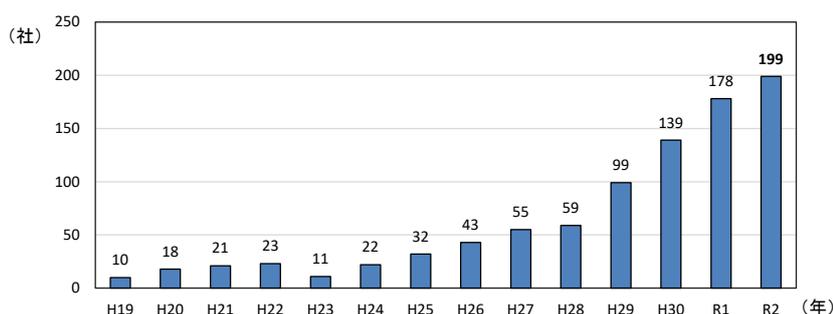
### ◆目標と方向性

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

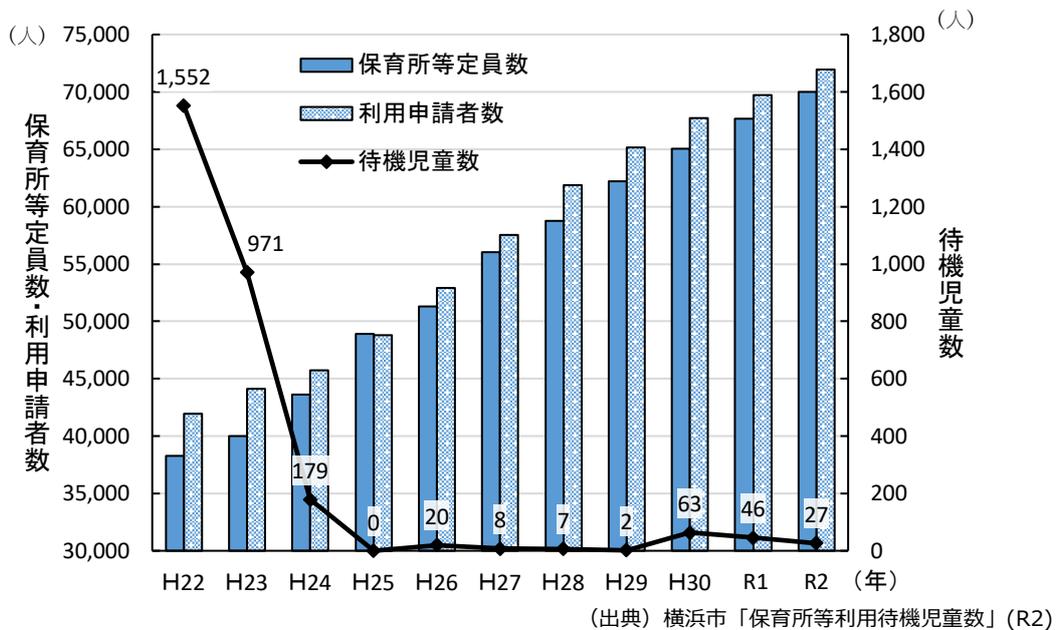
- ◆ 働き方改革関連法が成立し、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方、雇用形態にかかわらず公正な待遇確保等が推進されていますが、中小企業では人力的に余裕がないことなどから取組を進められない場合が多く、中小企業が意欲をもって取り組む仕組みや支援が求められています。
- ◆ 女性活躍の状況は、業種や職種によってばらつきが大きく、特に技術・技能系職場など女性が少ない分野で課題となっています。
- ◆ 誰もが働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を認定・表彰する「よこはまグッドバランス賞」の認定企業数は年々増加しており、令和2年度は過去最多の199社となっています。【図表34】  
認定企業では、経営者による全社員との個人面談の実施や、社員のニーズに応じた就業規則の随時見直しなど、中小企業ならではの機動性や柔軟性をいかした取組が進められています。
- ◆ 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、働き方は急速に変化しており、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約3割にのぼります。【図表19 (P.9)】
- ◆ 共働き世帯は増え続けています。【図表4 (P.4)】  
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が見込まれることから、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。

図表 34 よこはまグッドバランス賞認定企業数

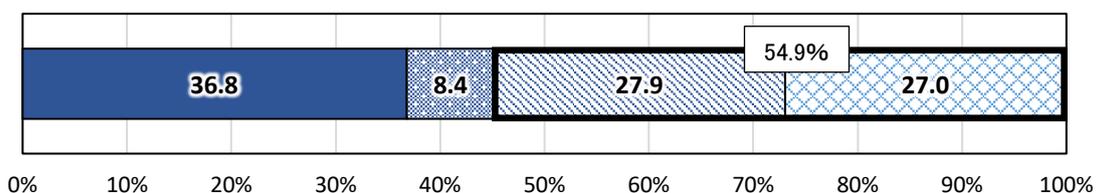


- ◆ 令和2年4月1日の保育所等待機児童は27人となっています。あらゆる分野での女性の活躍推進等に伴い、保育所等を利用したいというニーズが高まり続けている一方で、育児休業取得者の増加や就学前児童数の減少などにより、地域によっては定員割れが発生しており、ニーズの変化に合わせた取組が必要です。【図表 35】
- ◆ 男性の育児休業取得に対する市民意識は、肯定的な考え方の割合が高い一方、実際の**取得率は依然として低い**状況が続いており、**育休を取得しやすい職場環境づくり**が求められています。【図表 20、図表 21(P.10)】
- ◆ 法改正等を踏まえ、ハラスメント対策に取り組む企業は増えてきていますが、取組が進んでいない企業ははまだ5割以上あり、**企業の理解促進や防止対策に向けた支援が必要**です。【図表 36】
- ◆ 「第99回横浜市統計書」(令和元年度)によると、外国人人口は過去5年間で約3割増加しており、令和元年度は**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。

図表 35 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)



図表 36 市内企業における各ハラスメント対策の取組状況



- 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
  - ▣ 「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
  - 必要性は感じているが、取組は進んでいない
  - 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)

## ◆活動指標

	指標	現状値	目標(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	585事業所 (平成30~令和2年度累計)	785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%

※職場のあらゆるハラスメントについて、対策を実施している事業所の割合

## ◆主な取組（事業）

<b>1</b>	<b>よこはまグッドバランス賞</b>	所管	政策局
<p>誰もが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、認定企業のイメージ向上や人材確保に向けた支援を行います。</p>			
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）		
<b>2</b>	<b>働き方改革、多様で柔軟な働き方の推進</b>	所管	政策局、経済局
<p>女性の活躍や、男性の家事・育児の参画を推進するにあたって、市内企業に対して、長時間労働の是正や、年次有給休暇の取得をはじめとする働き方改革に関する広報・啓発を行います。また、在宅勤務やテレワーク、フレックスタイムなど、多様で柔軟な働き方の制度やワーク・ライフ・バランスの考え方について、企業の取組事例の紹介や制度に関する情報発信を行います。</p>			
主な取組	① 働き方改革に関する企業への働きかけ ② 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 経営者向け・管理職向けセミナー（令和元年度：現状値なし） ① セミナー、ウェブサイト等による情報発信（令和元年度：通年） ② セミナー、ウェブサイト等による情報発信（令和元年度：14回）		
<b>3</b>	<b>企業の取組支援（健康経営／SDGs）</b>	所管	温暖化対策統括本部、 経済局、健康福祉局
<p>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・取組評価制度“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、誰もが働きやすい職場となるよう支援を行います。</p>			
主な取組	① 横浜健康経営認証制度      ② 横浜市 SDGs認証・取組評価制度“Y-SDGs”		
事業量 (現状値)	① 新規認証事業所数（令和2年度：291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
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。			
主な取組	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)	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	政策局、 こども青少年局、区
保育所等の整備や、保育士等の人材の確保に向けた取組等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。			
主な取組	① 保育・幼児教育の場および人材の確保 ② 放課後の居場所づくり ③ 仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供		
事業量 (現状値)	① 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、のべ利用者数 121,203人） ① 保育所職員等研修参加者数（令和元年度:8,816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、ウェブサイト等による情報発信（令和元年度:2回）		

6	男性の育児休業・休暇等の取得促進	所管	政策局
よこはまグッドバランス賞認定企業をはじめ、企業の経営者や管理職に向けて、男性の育児休業・休暇等の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行い、男性が育児休業・休暇等取得しやすい職場環境づくりを推進します。取組の推進にあたっては、市役所が男性の育児休業・休暇等の取得に率先して取り組む姿勢を示しながら、企業等への働きかけを行います。			
主な取組	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)	① 先進事例紹介(令和元年度:現状値なし) ② セミナー、ウェブサイト等による情報発信(令和元年度:現状値なし)		

7	ハラスメント防止対策	所管	政策局
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センター「女性としごと 応援デスク」において「女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談」を実施するほか、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。			
主な取組	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)	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」の件数(令和元年度:13件) ② 「男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度」のハラスメント相談件数(令和元年度:6件)		

<b>施策5 関連取組</b>	<b>外国人等への支援</b>
<b>施策5 関連取組</b>	<b>障害者等への支援</b>

### 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

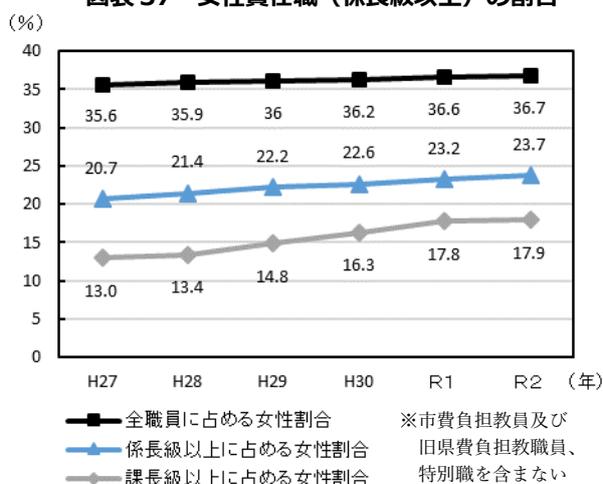
### ◆目標と方向性

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。

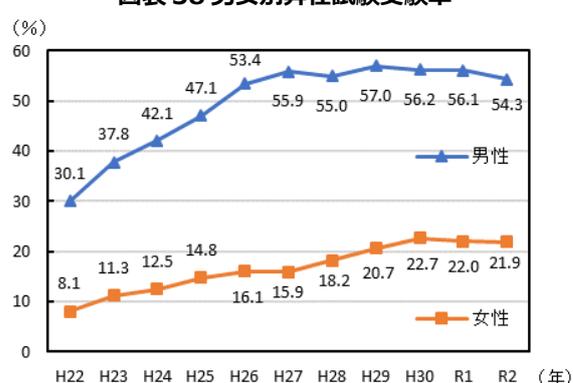
### ◆現状と課題

- ◆ 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。【図表 37、図表 38】
- ◆ 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。【図表 39】
- ◆ 「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。

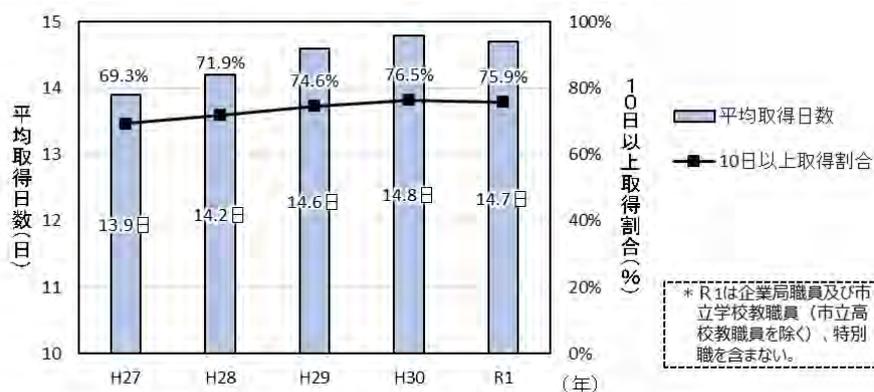
図表 37 女性責任職（係長級以上）の割合



図表 38 男女別昇任試験受験率

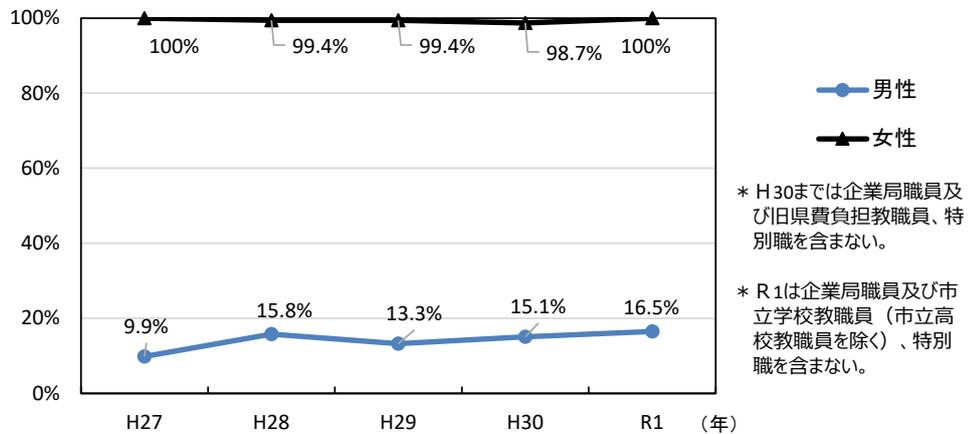


図表 39 職員の年次休暇の取得状況（10日以上取得率・平均取得日数）

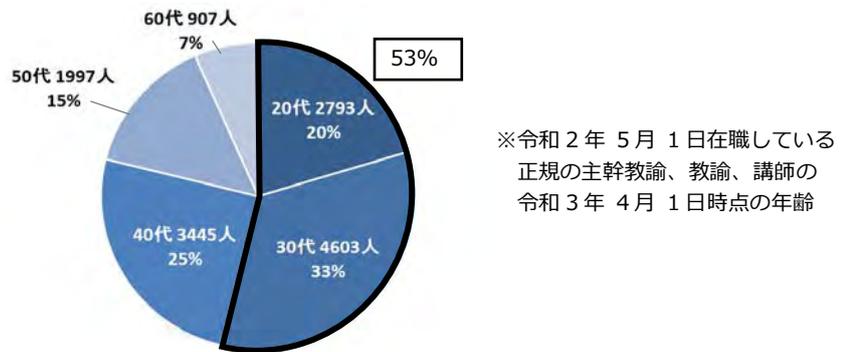


- ◆ **男性職員の育児休業取得率は、上昇傾向にあります**が、職員本人の希望を踏まえた**積極的な取得支援**が必要です。【図表 40】
- ◆ 女性職員の少ない技術・技能等職場では、**採用強化や職場環境改善**が求められています。
- ◆ 学校現場では、**20代・30代の教員が53%**を占めています。【図表 41】  
出産・子育てや介護に携わる教職員も家庭と仕事を両立できるよう、**長時間労働を解消し、持続可能な勤務環境を実現する**必要があります。
- ◆ 横浜市附属機関における女性参画比率は約4割であり、引き続き女性委員の登用に向けた**積極的な働きかけ**が必要です。【図表 42】

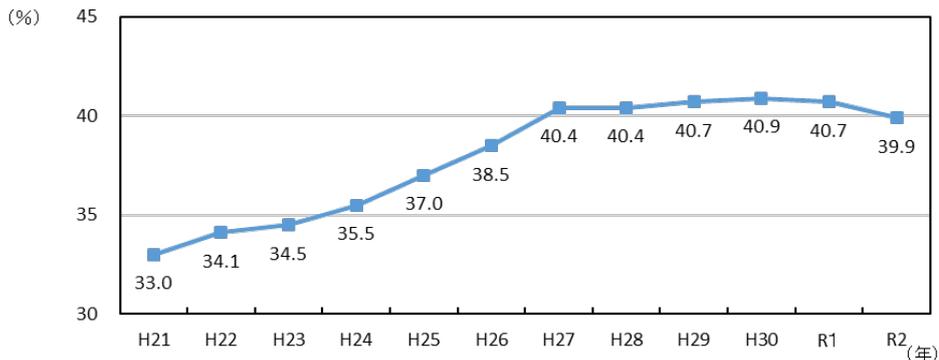
図表 40 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数



図表 41 年代別教員割合



図表 42 市附属機関の女性参画比率



◆活動指標			
	指標	現状値	目標(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2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	市役所における女性活躍と誰もが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、区
<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 責任職の意識改革</li> <li>② 女性のチャレンジ・キャリア形成支援</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>⑤ 男性職員の育児休業取得促進</li> </ul>		
事業量(現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 責任職の男女共同参画の視点を踏まえた目標設定</li> <li>② ライフタイムキャリア研修(令和元年度:5回、133人)</li> <li>② メンター制度利用者(令和元年度:20人)</li> <li>② 責任職との座談会(令和元年度:2回、45人)</li> <li>③ 「両立支援ほっとライン」相談件数(令和元年度:104件)</li> <li>④ テレワーク端末台数(令和2年度:1,300台)</li> <li>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</li> </ul>		
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 職場環境の改善</li> <li>② 働きやすい職場づくり</li> <li>③ 女性職員採用促進</li> </ul>		
事業量(現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① トイレ・更衣室等の環境整備(令和元年度:土木事務所、地下鉄駅・バス営業所、横浜市市民防災センター)</li> <li>② ハラスメント研修(令和元年度:4回)</li> <li>③ PR動画等による情報発信</li> </ul>		

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"> <li>① 学校の業務改善支援</li> <li>② 学校業務の適正化、精査・精選</li> <li>③ チーム体制の構築と人員配置の工夫・充実</li> <li>④ 教職員の人材育成・意識改革</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>① 教職員版フレックスタイム制度(令和元年度:試行)</li> <li>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運用)</li> <li>② 夏季・冬季の学校閉庁日(令和元年度:実施)</li> <li>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)</li> <li>③ 部活動指導員の配置校数(中学校)(令和元年度:86校、147人)</li> <li>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)</li> <li>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)</li> </ul>		

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"> <li>① ハラスメント相談、相談員研修等</li> <li>② 学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 外部相談窓口、区局相談窓口(令和2年度:通年)</li> <li>① 相談員研修(令和2年度:1回)</li> <li>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)</li> <li>② 教職員向け研修会(令和元年度:8回)</li> </ul>		

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"> <li>① 横浜市附属機関への女性の登用促進</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>① 女性委員ゼロの附属機関数(令和2年4月1日:0機関)</li> <li>① 附属機関の女性委員比率(令和2年4月1日:39.9%)</li> </ul>		

## コラム 誰もが働きやすい職場環境づくりとよこはまグッドバランス賞

横浜市では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内中小企業等を、「よこはまグッドバランス賞」として認定し、その取組を広く紹介することで、他の市内企業への普及・啓発を図っています。

認定企業からは「採用への応募者数が大幅に増えた」、「社内にワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、業務効率が高まった」、「社員のモチベーションが上がり、生産性が向上した」という声をいただいています。

認定にあたっては、次の6つの視点から審査を行っています。特に「①経営者の理念表明と推進体制」は取組を進める上での要であると考えています。

- |                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| ① 経営者の理念表明と推進体制 | ② 長時間労働の是正と休暇取得      |
| ③ 多様で柔軟な働き方     | ④ 仕事と育児・介護との両立       |
| ⑤ 女性活躍の推進       | ⑥ 働きやすく・働きがいのある職場づくり |

今後もよこはまグッドバランス賞の制度や認定企業の取組をPRし、市内企業における誰もが働きやすい職場環境づくりを推進していきます。

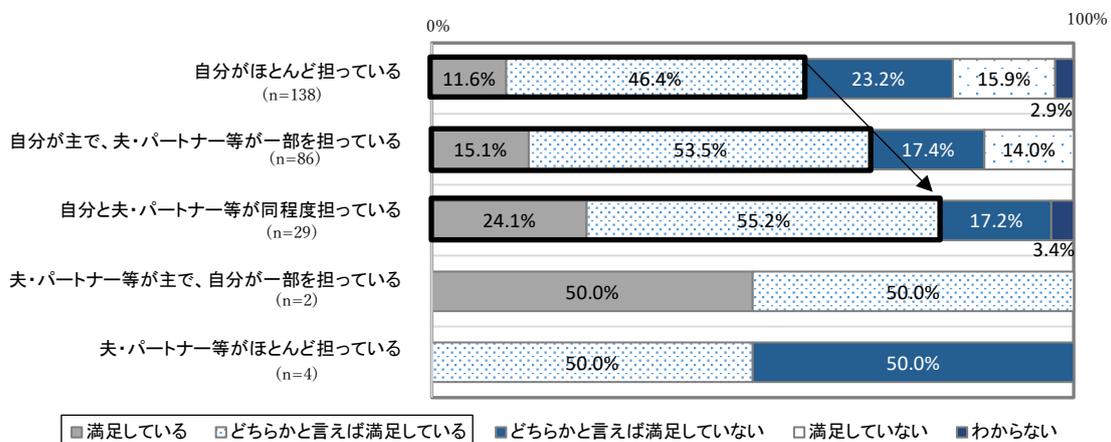
## コラム ワーク・ライフ・バランスと男性の働き方、暮らし方

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の調和を図ることです。

性別にかかわらず誰もがやりがいや充実感を感じて働くことができ、ライフステージに応じて多様な生き方を選択・実現できる社会の実現に向けて、横浜市ではワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいます。家庭生活の負担がまだまだ女性に大きく偏っている現状を踏まえ、特に重要な取組が、長時間労働の削減等の働き方改革と男性の家事・育児・介護への参画です。

横浜市が働く女性を対象に実施した調査でも、「家事・育児・介護を夫・パートナーが分担している割合が高い人ほどワーク・ライフ・バランスの満足度が高い」という結果が出ており、男性の家事・育児・介護への参画と女性のワーク・ライフ・バランスの満足度には密接な関係があることが分かります。

働く女性のワーク・ライフ・バランスの満足度(家事・育児等の分担状況別)



(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

## 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防止への取組を強化します。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。
- ◆経済的リスクや生きづらさを抱え、生活上の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の健康課題に対して支援を行うとともに、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

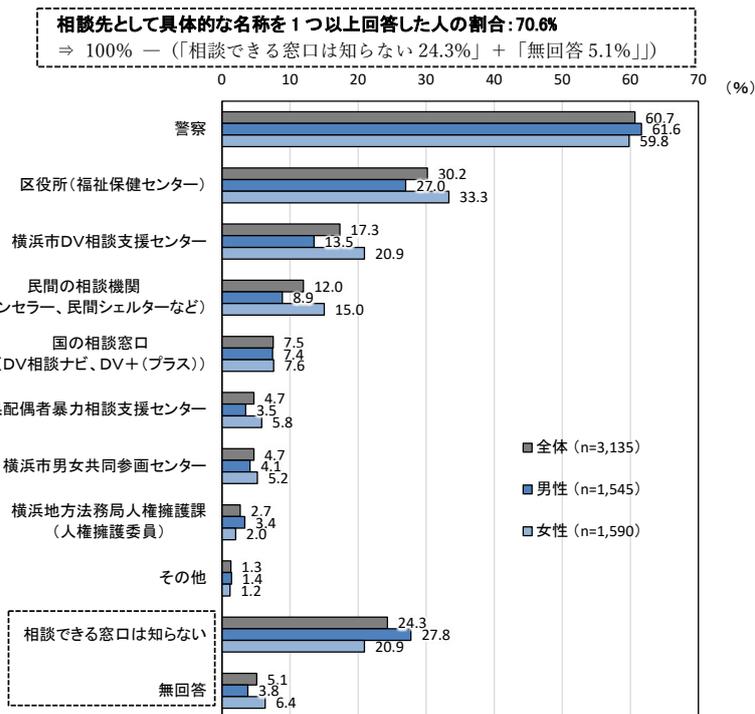
DV防止と被害者の支援に向けて、**相談支援、安全確保、自立に向けた支援**の取組を進めます。特に**若年層向けの啓発・教育や相談窓口の充実**、児童虐待対応部署と連携した対応の強化を図ります。

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。【図表 22 (P.10)】  
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。【図表 43】
- ◆ 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。

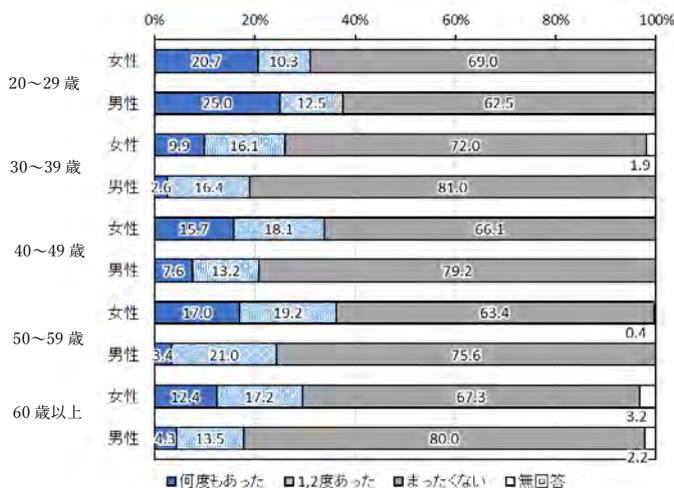
図表 43 DVに関する相談窓口の認知度（横浜市、複数回答）



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(R2)

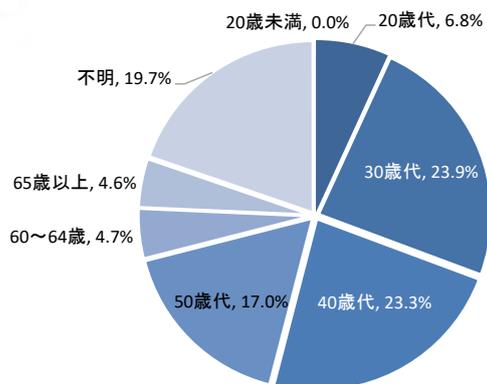
- ◆ 内閣府の調査によると、配偶者からの暴力被害について「何度もあった」と回答した人の割合は**20代が一番高く**（男性：25.0%、女性：20.7%）なっていますが、横浜市DV相談支援センターに相談した人の年齢は**20代以下が他の世代に比べて非常に少ない**（6.8%）状況です。【図表44、図表45】
- ◆ **若い世代への理解促進も重要**であり、若年層に身近なSNS等を活用してデートDV防止の啓発や相談対応を充実させる必要があります。
- ◆ **DV加害者更生のための支援**が求められています。
- ◆ DVの起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に起きている場合が少なくありません。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。
- ◆ 法務省「犯罪白書」（令和元年度）における平成30年度の強制わいせつの認知件数は、男性が188件に対して女性は5,152件であり、**性暴力の被害者は女性が圧倒的に多くなっています**。【図表46】

図表 44 配偶者からの暴力の被害経験  
(全国、性・年齢別)



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) から作成

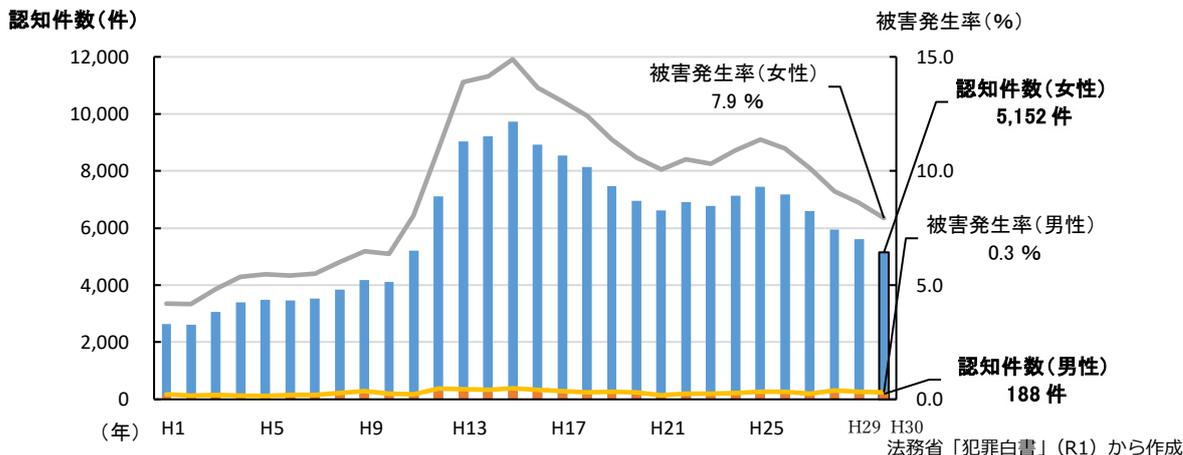
図表 45 横浜市DV相談支援センターの  
相談者の年齢 (法の対象となるDV被害者相談 ※)



※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）

横浜市DV相談支援センター相談者数（R1）から作成

図表 46 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)



法務省「犯罪白書」(R1) から作成

## ◆活動指標

	指標	現状値	目標(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
<p>こども青少年局を統括・調整部門とし、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。さらに、神奈川県「かながわDV相談LINE」や国の「DV相談+(プラス)」など、SNS相談も含めて相談窓口の周知を行います。</p>			
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 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、区
<p>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、民間支援団体と協働し、一時保護施設等退所後の生活の安定を図るための支援を行う「退所後支援事業」や、一時保護には至らないものの支援が必要な場合に、一時的な居場所の提供と相談支援を行う「女性のための一時宿泊型相談支援事業」等を本格実施します。</p> <p>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み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。</p>			
主な取組	① 女性緊急一時保護施設補助事業      ② 一時保護施設等退所者へのアフターフォロー ③ 一時保護以外の相談支援等      ④ 住宅確保の支援(市営住宅・住宅セーフティネット事業) ⑤ サポートグループの運営      ⑥ 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 退所後支援事業(令和2年度:実施) ③ 女性のための一時宿泊型相談支援事業(令和2年度:実施) ④ 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) ⑤ 利用者数(令和元年度:のべ38人)      ⑥ 参加者数(令和元年度:のべ121人)		

3	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。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	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)		
事業量 (現状値)	① 支援した人数(令和元年度:のべ569人) ② 計画の推進		

4	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、区
<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。被害者が、DVIに当たる行為を受けていることをしっかり認識し、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。広報啓発活動では、DV防止を目的に被害者だけではなく加害者の気付きや、社会のDVIについての理解促進を促すため、チラシやカード等の紙媒体やウェブサイト、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	①暴力防止キャンペーン(毎年11月) ②DVIに関する広報啓発(通年)		
事業量 (現状値)	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		

5	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
<p>デートDVについて、理解促進を図るとともに、被害や加害への気付きを促すため、中学生・高校生等や、教育関係者向けの講座を実施します。また、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。広報啓発活動では、対象を絞ったSNS広告の掲出など、若年層向けの取組を強化します。また、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。</p>			
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) ③ SNS等による広報啓発(令和2年度:11月にSNS広告実施)		

6	児童虐待対応との連携強化	所管	こども青少年局、区
<p>児童虐待とDVI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	① 要保護児童対策地域協議会		
事業量 (現状値)	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)		

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運営します。</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・性暴カ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	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		
事業量 (現状値)	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)		

**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

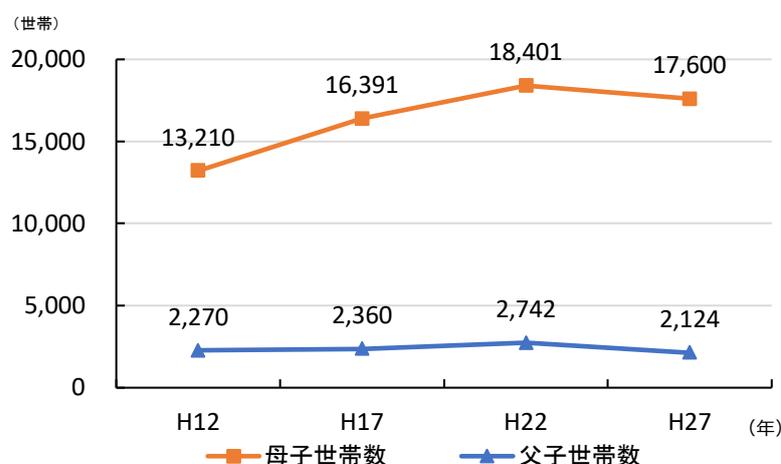
### ◆目標と方向性

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くための取組**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の影響により**雇用情勢が悪化**しています。【図表 11 (P.7)】  
**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家庭などにおいて、経済的な影響がより深刻化しやすい状況にあります。**
- ◆ 総務省「国勢調査」(平成 27 年度)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)【図表 47】
- ◆ **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。

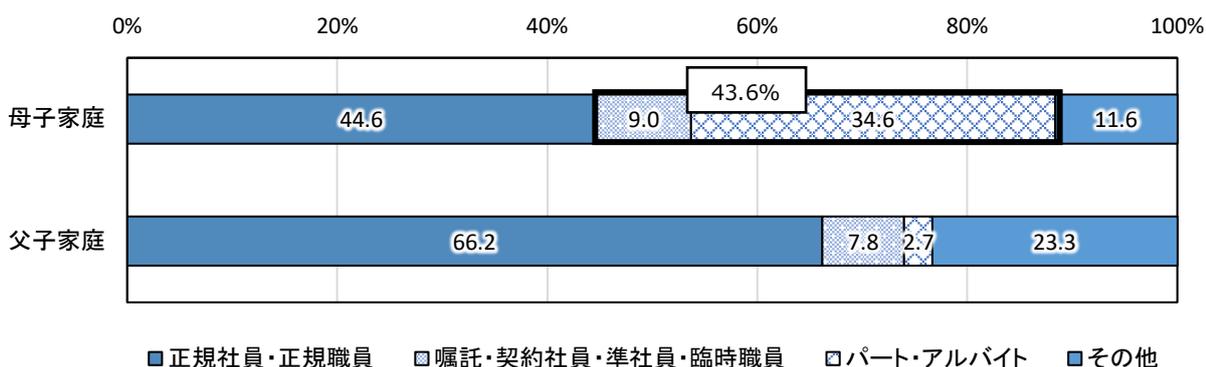
図表 47 ひとり親と 20 歳未満の子のみで構成される世帯数(横浜市)



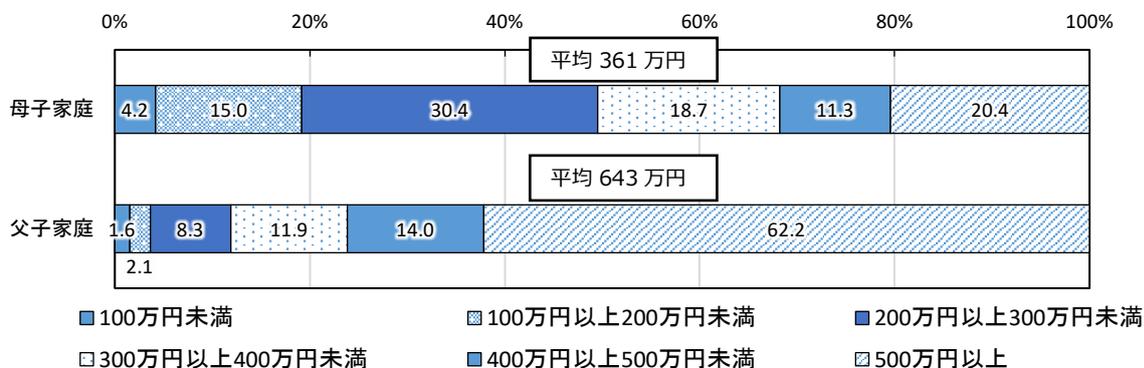
総務省「国勢調査」(H27) から作成

- ◆ 横浜市「ひとり親世帯アンケート」(平成 29 年度)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。【図表 48、図表 49】
- ◆ 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、制度の情報提供や広報・PRに関する取組強化が必要です。

図表 48 ひとり親家庭の雇用形態



図表 49 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)

- ◆ 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、困難な状況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。
- ◆ 障害のある人は、それぞれの障害の状況により、生活や就労の場をはじめ社会の様々な場面で困難に直面していますが、さらに女性であることで、複合的に困難な状況に置かれる場合があります。社会的な理解促進・普及啓発や相談体制の充実が必要です。

◆活動指標			
	指標	現状値	目標(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"> <li>① 若年無業女性の就労支援</li> <li>② 非正規職シングル女性を対象としたセミナー・情報提供</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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:2コース43人)</li> <li>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)</li> <li>② 講座数、参加者数(令和元年度:8コマ132人)</li> </ul>		

2	ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援	所管	政策局、こども青少年局、健康福祉局、建築局、区
<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。母子家庭等就業・自立支援センター(ひとり親サポートよこはま)において、ひとり親のそれぞれの事情に応じたきめ細やかな支援を行い、ひとり親の就労支援をサポートしていきます。</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"> <li>① ひとり親家庭等自立支援事業</li> <li>② 母子・父子家庭自立支援給付金事業</li> <li>③ ひとり親家庭の住宅確保の支援</li> <li>④ 女性としごと 応援デスク(男女共同参画センター)</li> <li>⑤ シングルマザーの自助グループ支援</li> <li>⑥ 就労支援(ジョブスポット)</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 利用者数(令和元年度:4,561人)</li> <li>② 利用者数(令和元年度:150人)</li> <li>③ 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)</li> <li>③ 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)</li> <li>④ ひとり親家庭の利用者数(令和元年度:9人)</li> <li>⑤ 参加者数(令和元年度:のべ18人)</li> <li>⑥ 支援した人数(令和元年度:592人)</li> </ul>		

3 性別に関わる問題の解決に向けた相談・支援		所管	政策局
<p>家庭や職場、地域などで直面する様々な困難について、電話や面接による相談を行い、相談者の気持ちを尊重しながら、相談者が持っている力を発揮できるよう、問題解決に向けた支援をします。また、横浜市男女共同参画推進条例に基づき、セクシュアルハラスメントなど、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場合の相談、申出を受けます。</p>			
主な取組	① 心とからだと生き方の総合相談      ② 男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度		
事業量 (現状値)	① 相談者数（令和元年度：3,889人）      ② 相談件数、申出件数（令和元年度：55件、5件）		

4 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11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実態把握のための調査を行います。</p>			
主な取組	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)	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		

5 障害者等への支援		所管	政策局、健康福祉局
<p>障害のある人が日常生活や就労等の場において直面する困難において、障害に加えて特に女性であることで複合的な困難に置かれやすい状況があることから、女性の相談窓口等における、障害に関する必要な配慮の理解促進など、相談体制の充実を図ります。</p>			
主な取組	① 女性向け相談における体制の充実 ② 障害福祉相談支援における体制の充実		
事業量 (現状値)	① 相談窓口における障害に関する必要な配慮の理解促進(令和元年度：現状値なし) ② 障害福祉相談支援機関等における女性に関する必要な配慮の理解促進(令和元年度：現状値なし)		

6 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	① 自助グループ支援		
事業量 (現状値)	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**

## コラム デートDVをなくすために

DVは、夫婦等の間だけではなく、恋人の間でも起こります。交際相手からのDVを「デートDV」といい、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、相手が傷つく言葉を言ったり、無視をしたり、行動の制限をするといったことも含まれます。「好きだから」「付き合っているから」を理由に相手を「自分のもの」として扱うことはデートDVにあたります。

内閣府の調査によると、約6人に1人が、交際相手から暴力を受けたことがあると答えています。(出典：男女間における暴力に関する調査報告書(平成30年3月))

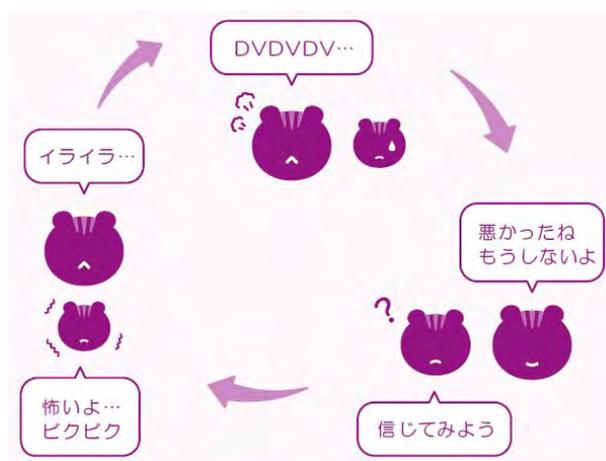
また、ある民間の調査では、交際経験がある10代の女性の44%、男性の27%、全体では38%が何らかの被害にあったと答えています。(出典：デートDV白書VOL.5 全国デートDV実態調査報告書 2017年認定NPO法人エンパワメントかながわ発行)

DVには一連のサイクルがあり、巻き込まれると簡単には抜け出せません。サイクルが繰り返されるうちに暴力が激しくなり、被害が深刻になってしまう傾向にあります。

横浜市では、中高生や大学生等を対象に、学校等からの依頼に応じてデートDV防止の出前講座を実施しています。そこでは、自分を大切にすることや、被害を見聞きしたり、自らの被害に気付いたときに何が出来るかを学びます。受講後のアンケートでは「自分には関係ないと考えていたが、他人事ではないと思った」といった学びに加え、「自分がしていることはデートDVかもしれない」という加害への気付きも報告されています。

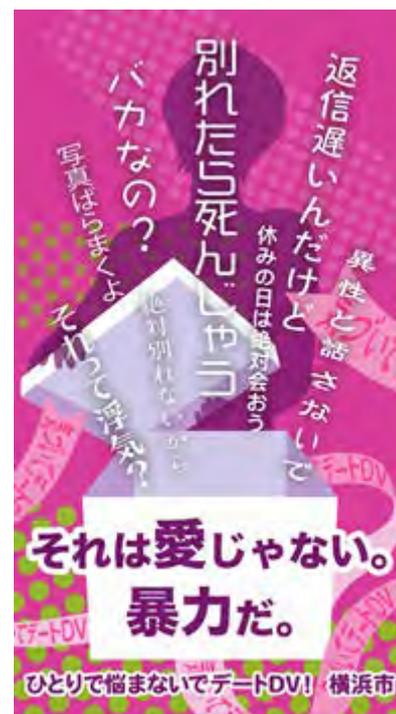
デートDVは深刻な人権侵害であり、どんな理由があろうと許されるものではありません。恋人同士が対等でお互いを尊重し合える関係を築き、暴力に気づいたときには迅速に助けを求められるよう、デートDV防止と理解促進に向けて取組を進めていきます。

<暴力のサイクル>



(出典)内閣府男女共同参画局ホームページ

< SNS等を活用した啓発画像(横浜市)>



## コラム 性犯罪・性暴力の根絶に向けて

いつ、どこで、誰と、どのような性的な関係を持つかは、自分が決めることです。互いの同意のない、望まない性的な行為は、性的な暴力にあたります。性的な暴力は、被害者の尊厳を踏みにじる重大な人権侵害であり、心身に長期にわたる深刻な影響を及ぼします。

内閣府の調査によると、女性の約13人に1人、男性の約67人に1人が「無理やりに性交等をされたことがある」と回答しています。加害者との関係は、(元)配偶者や(元)交際相手、職場関係者など、面識がある人が約9割です。また、警察へ連絡・相談した人はわずか3.7%に過ぎません。(出典：男女間における暴力に関する調査報告書(平成30年3月))

平成29年、刑法制定以来110年ぶりに性犯罪に関する改正がありました。「強姦罪」が「強制性交罪等」に変更され、厳罰化や非親告罪化(被害者の告訴がなくても起訴できること)等が図られましたが、犯罪要件の厳しさや性的同意年齢の低さ(13歳)、公訴時効等の課題については施行後3年後の検討事項とされました。それを受けて令和2年6月、政府の性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議で「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が決定されました。これは令和2年度から4年度までの3年間を性犯罪・性暴力対策の集中強化期間と定め、刑事法に関する検討や手厚い被害者支援の確立、加害者対策、被害申告・相談環境の整備、教育・啓発活動などの取組を抜本的に強化していくものです。

近年、被害の告白や告発を行う「#MeToo(ミー・トゥー)」運動や、性暴力根絶を目指す「フラワーデモ」など、性犯罪・性暴力の根絶を求める行動が全国に広がりつつあります。性暴力はあってはならないという認識を社会全体で共有するとともに、性暴力のない社会の実現に向けて、実効性のある取組の加速化が喫緊の課題となっています。

## コラム 若年無業女性の就労支援プログラム

子どもの頃から人間関係が苦手、学校でのいじめなどで不登校が長い、就職氷河期で職に就けなかった、などの理由により、仕事が続かないことや働きづらさに悩んでいる人がいます。特に女性は家事・介護等の役割が期待されがちなため、就労へのきっかけをつかみにくい状況もあります。

横浜市男女共同参画センターでは、そうした悩みを抱える女性を対象に、「ガールズ編 ごと準備講座」、「めぐカフェ就労体験」等のプログラムを10年にわたり実施し、修了者は400人超となり、その8割以上が様々な形での就労を実現しています。

「同じような体験をしてきた仲間の中で安心感をもち、自信を回復できた」「時間をかけて次への一步を踏み出せた」という声とプログラムをホームページで紹介しています。

横浜 ガールズ応援

検索

## 施策 6

## ライフステージに応じた女性の健康支援

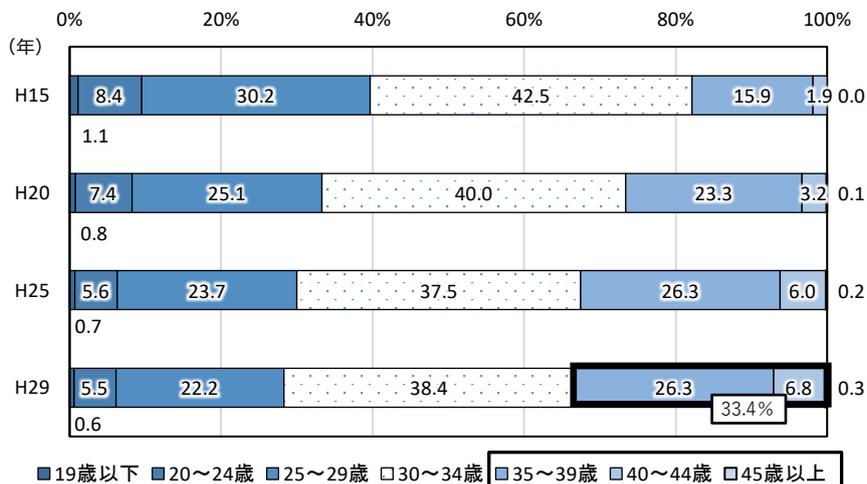
### ◆目標と方向性

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

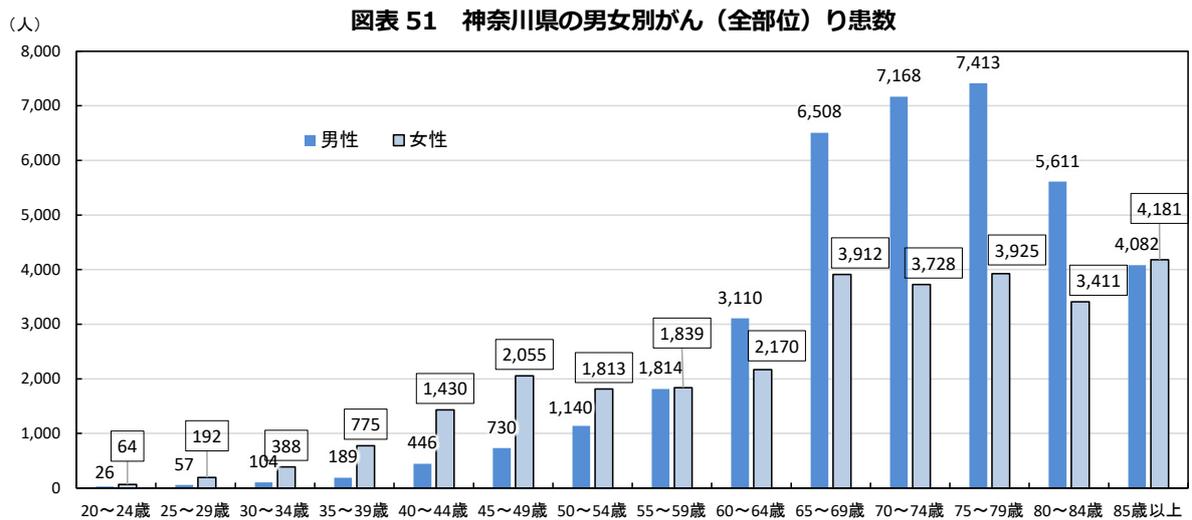
- ◆ 若い世代に妊娠や不妊、出産に関する正しい知識を伝える取組が求められています。
- ◆ 妊娠を継続することや子どもを産み育てることを前向きにとらえることができない「予期せぬ妊娠」では、母子の健康に大きな影響を及ぼし、生後間もない虐待による死亡につながる場合があります。
- ◆ 出産する女性の3人に1人が35歳以上で出産しており、全国比で高い数値となっています。【図表 50】
- ◆ 産後うつ等の心の不調を抱える人を早期に把握し支援を行う上で、産婦健康診査の重要性は高まっています。(令和元年度受診率：83.4%)

図表 50 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)

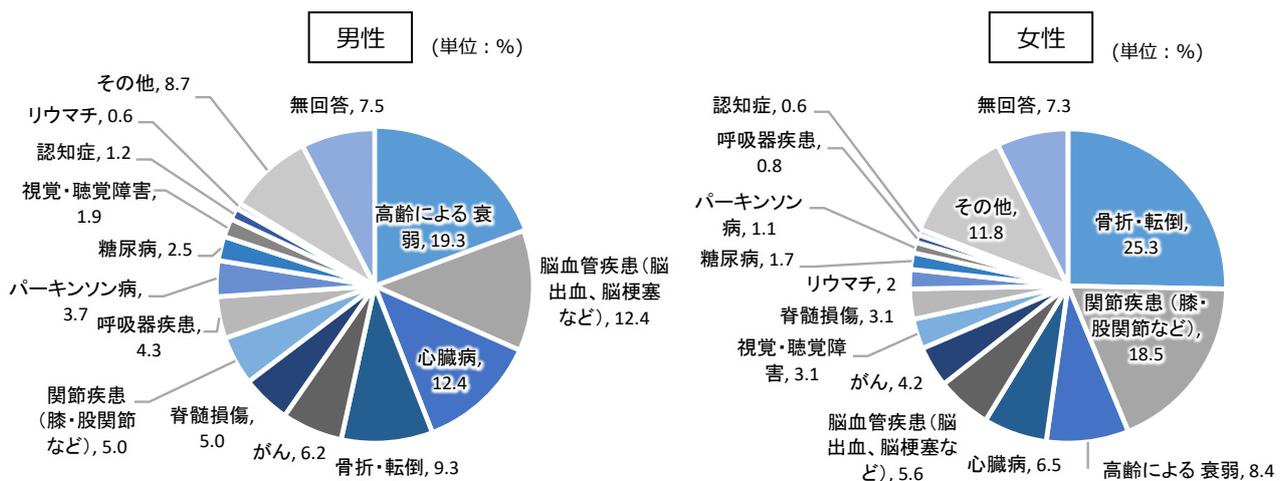
- ◆ がんと診断される人のうち、20~50代前半では女性のり患数が男性を大きく上回っており、この世代では女性ががんになるリスクが高くなっています。【図表 51】  
診断後に、約2割が退職したという調査があり、がん治療と就労の両立が課題です。(国立がん研究センターがん対策情報センター「患者体験調査報告書平成30年度調査」)
- ◆ 特に乳がんのり患数は40代から増加します。検診等により少しでも早く発見し、早い段階で治療につなげることで、治療による身体的な影響も少なくなり、QOL(生活や人生の質)の向上につながります。



神奈川県「神奈川県のがん登録第43報」(H28) から作成

- ◆ 横浜市「第2期健康横浜 21 中間評価報告書」(平成 29 年度)によると、**横浜市の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**となっており、男女差があります。高齢化が進む中、健康寿命の延伸に向けては、働く世代の健康づくりや、企業や事業所が行う健康管理への支援が重要です。
- ◆ 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」「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。**【図表 52】
- ◆ 総務省「就業構造基本調査」(平成 29 年度)によると、**横浜市の医療・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。

### 図表 52 要支援となった主な要因



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) から作成

◆活動指標			
	指標	現状値	目標(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、区
<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、不妊に関する理解促進の取組や、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"> <li>① 妊娠・出産・不妊に関する相談支援の充実</li> <li>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)</li> <li>③ 妊娠期からの切れ目のない支援の充実</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 特定不妊治療費助成件数(令和元年度:4,275件)</li> <li>① 不妊・不育・専門相談件数(令和元年度:55件)</li> <li>① にんしんSOSヨコハマ相談件数(令和元年度:509件)</li> <li>② 妊婦健康診査事業(令和元年度:323,591回)</li> <li>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)</li> <li>③ 産後母子ケア事業の利用者数(令和元年度:1,299人)</li> </ul>		

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"> <li>① 子宮頸がん・乳がん検診</li> <li>② がん治療と仕事の両立支援</li> <li>③ がん患者の社会参加の支援</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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%)</li> <li>② がん治療と仕事の両立支援に関する啓発(令和元年度:事業者向け啓発映像・パンフレットのHP掲載)</li> <li>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)</li> </ul>		

3	健康づくり・介護予防・高齢者の支援	所管	政策局、健康福祉局、区
<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"> <li>① 介護予防と連携した健康横浜21の推進</li> <li>② 元気づくりステーションの推進</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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/オーラルフレイルに関する啓発)</li> <li>② 元気づくりステーション参加者数(令和元年度:のべ118,464人)</li> </ul>		

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

<b>5</b>	<b>女性特有の健康課題へのアプローチ</b>	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"> <li>① 女性特有の健康課題に着目した講座やセミナー</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 参加者数(令和元年度:のべ 5,273 人)</li> </ul>		

**施策 2 関連取組 企業の取組支援（健康経営／SDGs）**

**コラム 妊娠・出産相談窓口「にんしんSOSヨコハマ」**

「にんしんSOSヨコハマ」では、思いがけない妊娠や、子どもを産むこと、子どもを育てることに悩む方が、孤立することなく気軽に相談支援を受けられるように、電話やメールで相談に応じています。匿名での相談も受け付けています。

専門の相談員が、様々な事情により悩みを抱えた方の状況を丁寧に受け止めながら、適切な情報提供を行います。

また、ご相談内容によっては、各区の福祉保健センターや専門支援機関への紹介も行います。

**【こんなご相談に対応しています】**

- 思いがけない妊娠にとまどっている
- 妊娠したかもしれないと不安だ
- 子どもを産み育てることに不安や悩みを抱えている
- 妊娠中の体調のことで悩んでいる など



[電話相談] 045-662-5524

[メール相談] 右記QRコードから専用サイトにアクセス

にんしん SOSヨコハマ **検索**

## 施策 7

## 多様な性のあり方への支援と理解の促進

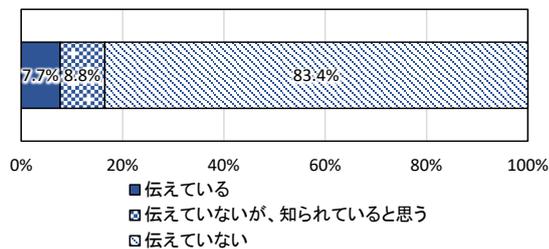
### ◆目標と方向性

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。

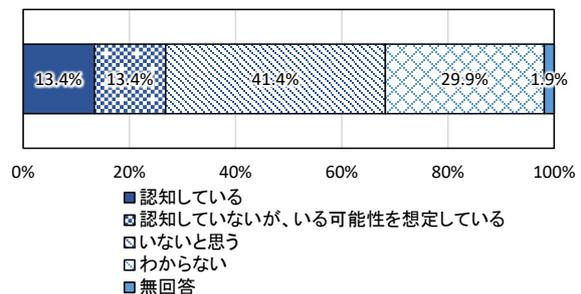
### ◆現状と課題

- ◆ 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。【図表 53、図表 54】
- ◆ 「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。

図表 53 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  
(正規雇用労働者のうち性的マイノリティと自認する人を対象)



図表 54 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)



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

- ◆ 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。横浜市では、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とした「**横浜市パートナーシップ宣誓制度**」を令和元年 12 月から実施しています。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(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 ※	70.9% (令和2年度)	80%

※ヨコハマeアンケート「LGBTなど性的少数者に関するアンケート」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、市職員及び学校教育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"> <li>① 教職員等の理解促進</li> <li>② 職員の理解促進</li> <li>③ 市民・企業等への啓発</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 性的少数者に関する研修（令和元年度：通年）</li> <li>① 性的少数者に関する相談窓口の周知（令和元年度：1回）</li> <li>① スクールカウンセラー研修会（令和元年度：10回）</li> <li>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）</li> <li>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））</li> <li>③ セミナー等の開催（令和元年度：12回）</li> </ul>		
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"> <li>① 個別専門相談「よこはまLGBT相談」</li> <li>② 交流スペース「FriendSHIP よこはま」</li> <li>③ 性的少数者のための自助グループ支援</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 相談件数（令和元年度：21件）</li> <li>② 参加者数（令和元年度：95人）</li> <li>③ 参加者数（令和元年度：のべ37人）</li> </ul>		
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）		

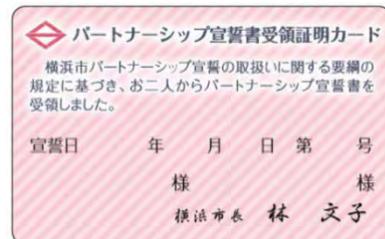
## コラム 性の多様性を認め合う社会に向けて

性的少数者（いわゆるLGBTなど）の中には、生まれついた性別への違和感や、恋愛対象が同性であることが理由で、自分が周囲と異なると思ってしまい、偏見を恐れて、自分のことを周囲に伝えられず、悩みを抱えてしまう方もいます。

横浜市では、こうした悩みや生きづらさに寄り添っていくため、「個別専門相談」や「交流スペース」を提供しています。

また、令和元年12月から、性的少数者や事実婚の方を対象に、互いが人生のパートナーであることを宣誓する「横浜市パートナーシップ宣誓制度」を実施しています。宣誓者からは「2人の関係を証明できるものができて良かった」「宣誓を契機に、初めて家族同士を会わせることができた」など喜びの声をいただいております。この制度が、性の多様性に関する周囲の理解を促すとともに、多くの性的少数者の方に希望と勇気を与えるものになることを願っています。

セクシュアリティのあり方は、皆それぞれです。一人ひとりが、互いに多様性を認め合い、誰もが自分らしく生きることができる社会を目指すことは、とても大切なことです。



### LGBTとは

LGBTは性的少数者を表す言葉のひとつであり、LGBT以外にも多彩なセクシュアリティが存在します。

<b>L</b> Lesbian (レズビアン)	<b>G</b> Gay (ゲイ)	<b>B</b> Bisexual (バイセクシュアル)	<b>T</b> Transgender (トランスジェンダー)
心の性が女性で 恋愛対象も女性 の人	心の性が男性で 恋愛対象も 男性の人	異性と同性、 どちらも恋愛対象 となる人	心の性と体の性が 一致しないため、 体の性に違和感を 持つ人

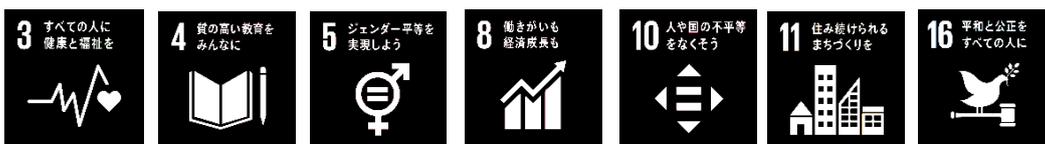
## 政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

- ◆男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画の機運を醸成し、男性が家庭生活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・育児等の負担軽減に向けて、社会資源との連携や外部サービスの利用促進などの取組を進めます。
- ◆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、学校等との連携や若い世代向けの広報・啓発の充実により、ジェンダー問題やリーダーシップ開発、性別にかかわらず進路選択などについて学ぶ機会拡充を図ります。

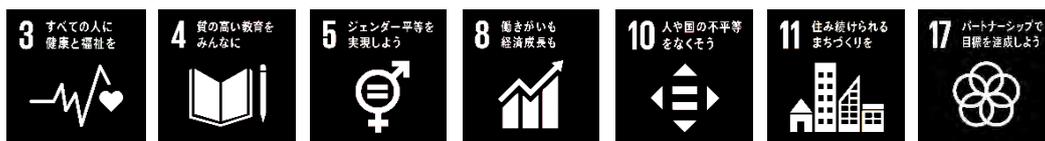
### 施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進



### 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



## 施策 8

## 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進

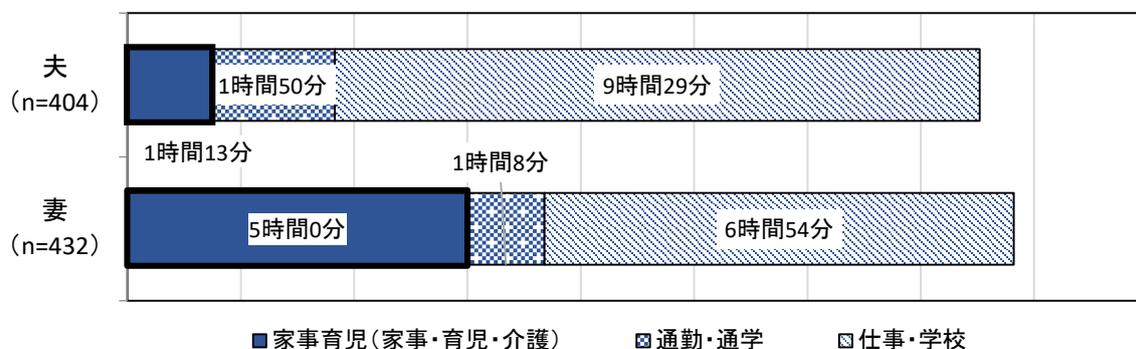
### ◆目標と方向性

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・介護への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

- ◆ 総務省「就業構造基本調査」（平成 29 年度）によると、年間就業日数が 200 日以上正規雇用労働者に占める週間就業時間が 60 時間以上の者の割合は、横浜市では女性が 4.8%に対して男性が 13.2%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・介護へ参画することの重要性が増しています**。【図表 4（P.4）】
- ◆ **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・介護に費やす時間はいまだ女性に大きく偏っています**。【図表 55】
- ◆ 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導入など労働環境の改善とともに、**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。

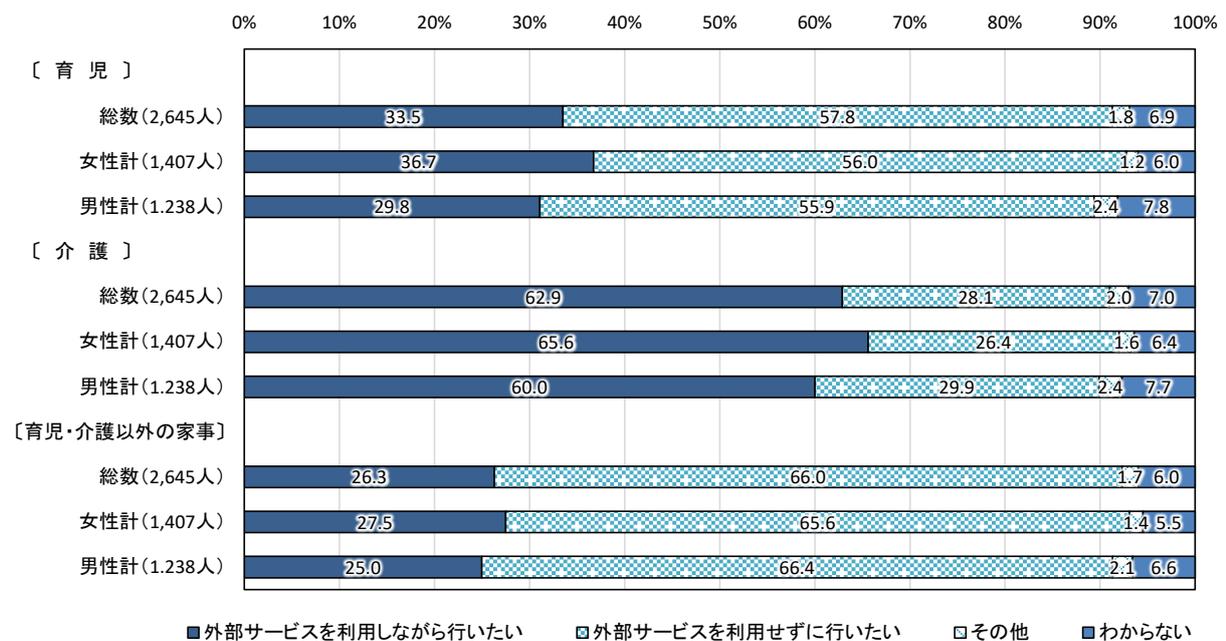
図表 55 生活の中で各活動に費やしている時間（共働き世帯、仕事や学校のある日）



(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。【図表 27、図表 28 (P.13)】
- ◆ 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、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いる一方、家事・育児については「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。【図表 56】  
家庭の負担軽減を図るには、**サービスを提供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。

図表 56 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)



内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(R1) から作成

◆活動指標			
	指標	現状値	目標(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 (令和元年度)	7,640人 (令和2～6年度累計)

◆主な取組（事業）			
<b>1</b>	<b>男性の家事・育児・介護への参画推進</b>	所管	政策局、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・介護への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・介護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、両立支援のための情報提供など、様々な形で働きかけを行います。</p> <p>また、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。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 男性の家事・育児・介護への参画に関する調査及び情報発信</li> <li>② 企業と連携した広報啓発活動</li> <li>③ 仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供</li> <li>④ 地域における父親育児支援</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施)、子育てパパ応援ウェブサイト「ヨコハマダディ」</li> <li>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</li> <li>③ セミナー、ウェブサイト等による情報発信(令和元年度:2回)</li> <li>④ 支援講座の参加者数(令和元年度:728人)</li> </ul>		

<b>2</b>	<b>家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用</b>	所管	政策局、経済局、こども青少年局
<p>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・バランスの実現を図るため、地域の社会資源と連携しながら、制度や外部サービスの活用を推進します。</p>			
主な取組	① 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"> <li>① 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:のべ32,284人)</li> <li>① 乳幼児一時預かり事業(令和元年度:85,716人)</li> <li>① 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)</li> </ul>		

<b>3</b>	<b>市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発</b>	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	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)	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 働き方改革、多様で柔軟な働き方の推進

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・休暇等の取得促進

施策 9 関連取組 教育における男女共同参画の推進と若い世代の理解促進

## コラム 家事・育児の負担軽減に向けた外部サービス利用

家庭における家事・育児の負担軽減のためには、外部サービスを利用することも有効です。横浜市には、地域における助け合いの趣旨に基づき、低価格で利用できる制度があります。地域の社会資源との連携を進め、制度の広報・PRを通じて外部サービスの活用促進に取り組んでいます。

### 【横浜市シルバー人材センター】

高齢者の生きがいの充実と、就業活動を通じた活力ある地域社会づくりを目的とした団体です。市内在住の概ね 60 歳以上で、健康で働く意欲のある方が、会員として登録しています。

センターでは、家庭・民間企業等から高齢者に適した臨時的・短期的または軽易な仕事を引き受けています。特に家庭向け事業では、買物・調理や洗濯・掃除、子どもの見守りなどの家事支援のほか、庭仕事などの屋外作業にも対応しています。



### 【横浜子育てサポートシステム】

安心して子育てができるよう、地域ぐるみでの子育て支援や、仕事と育児を両立できる環境を作ることを目的とした会員制の有償の支え合い活動です。

保育所、幼稚園などの送迎や、子どもの預かりなどのニーズに対して、専任のコーディネーターが会員のマッチングや事前打ち合わせ等を行い、地域の中で子どもを預けたり、預かったりする人と人のつながりを支援しています。



## 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

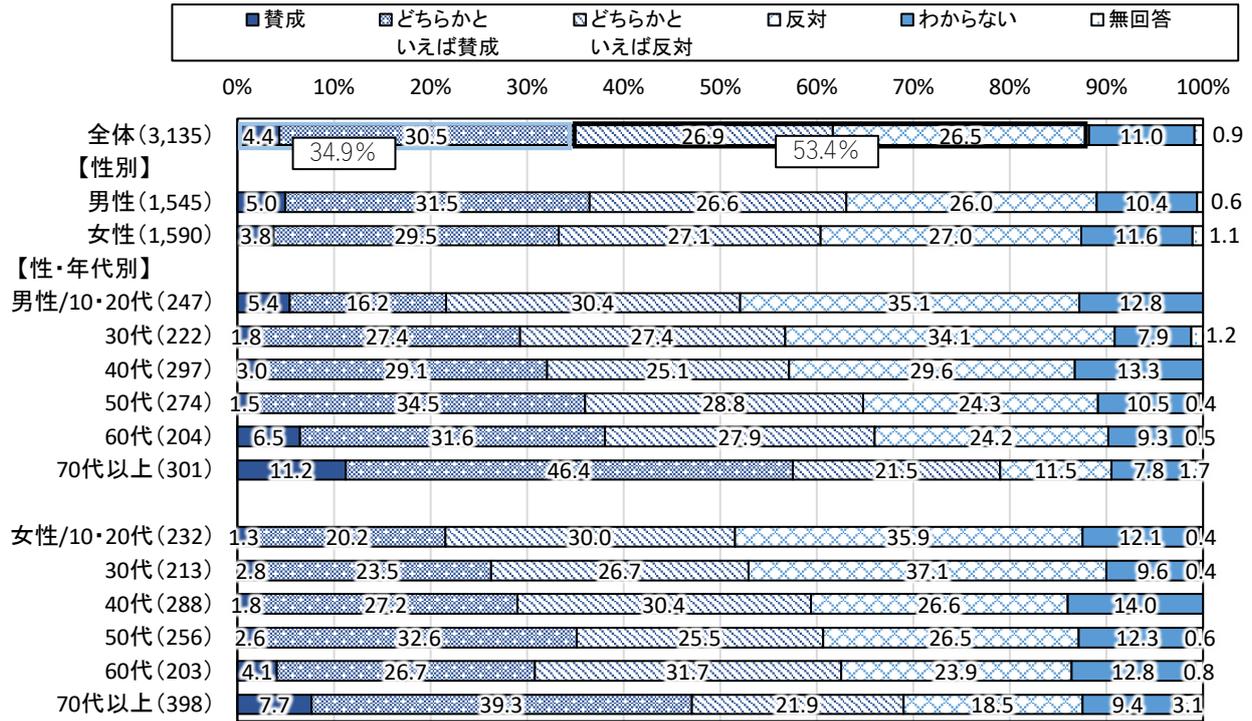
地域活動における男女共同参画を進め、**多様な人が地域で活躍し、安心して暮らすことができる豊かな社会の実現**を目指します。地域防災については、**女性の視点からの防災対策**の充実を図るとともに、女性の参画を進めます。

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

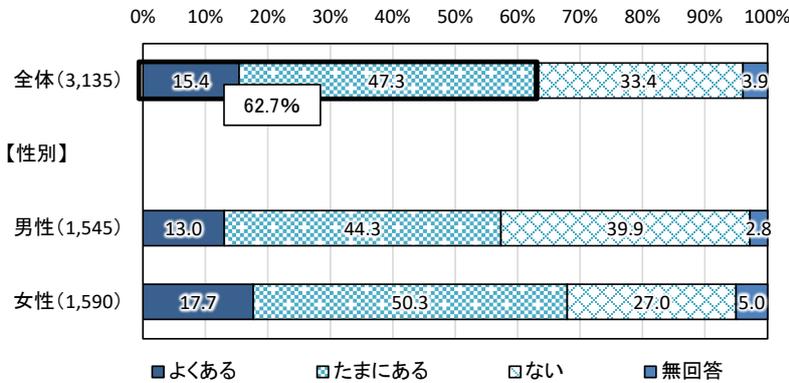
- ◆ これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、**地域で行われる様々な活動は、専業主婦をはじめとした女性も多くかかわってきました**。担い手の高齢化や働く女性の増加などにより、**地域活動の担い手は不足**しています。
- ◆ **地域防災の要である消防団**について、担い手確保の取組の中で、**女性や学生の勧誘策を強化**しており、より多くの女性の参画が期待されます。
- ◆ 過去の災害時に、**避難所におけるプライバシーの確保や女性や子どもを狙った犯罪への対策など、女性等の視点に配慮した取組が不足**していたという状況が報告されています。平時の訓練や研修、広報等を通して、**避難所における女性等に配慮した環境の整備や女性や子どもを狙った犯罪の抑制に向けた取組、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。【図表 57】
- ◆ 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**。【図表 58】
- ◆ **若い世代が、性別にかか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**。

図表 57 「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

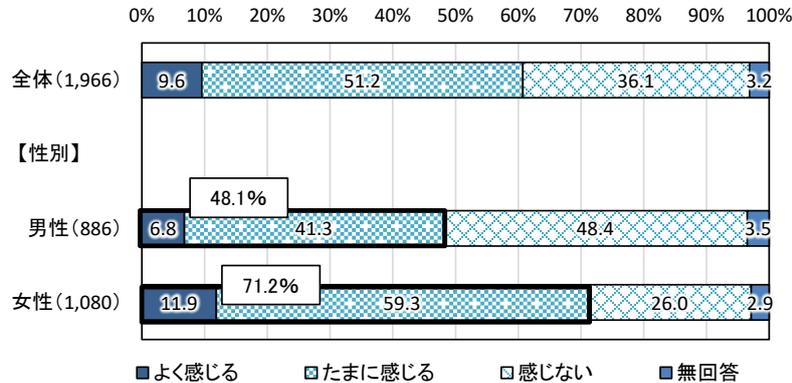


図表 58 日常生活における男女の役割期待の有無

(「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「男女共同参画に関する市民意識調査」(R2)

◆活動指標			
	指標	現状値	目標(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取り入れた防災訓練を2年に1回実施することを目標として設定

◆主な取組（事業）			
<b>1</b>	<b>地域活動等における多様な人材の活躍推進</b>	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、区
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 横浜市市民協働推進センターにおける相談</li> <li>② シニア世代の活躍推進</li> <li>③ 男性の活躍推進</li> <li>④ 女性農業者の応援</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 相談件数(令和2年度開設:現状値なし)</li> <li>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)</li> <li>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)</li> <li>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)</li> <li>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)</li> <li>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)</li> <li>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)</li> </ul>		

<b>2</b>	<b>市民団体等の育成・連携</b>	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)		

<b>3</b>	<b>地域防災における男女共同参画の推進</b>	所管	政策局、総務局、 消防局、区
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 女性の視点を取り入れた地域防災拠点の運営</li> <li>② 男女共同参画の視点からの防災啓発</li> <li>③ 消防団における女性活躍の推進</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>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:のべ1,295人)</li> <li>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)</li> <li>③ 女性消防団員比率 (令和元年度:16.8%)</li> </ul>		

4	教育における男女共同参画の推進と若い世代の理解促進	所管	政策局、 教育委員会事務局
<p>幼少期・子どもの頃から、年齢や発達に応じてジェンダーや男女共同参画、性別に関わる人権問題を分かりやすく伝える取組を進めます。また、若い世代が、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。</p> <p>さらに、理工系など女性の参画が進んでいない分野について、女子中高生・学生が進路選択しやすくなる情報の提供機会を増やします。</p>			
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 子どもや若い世代に向けたジェンダーや男女共同参画の理解促進</li> <li>② 女性が少ない分野への進路選択機会の拡充</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 小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)</li> <li>① 新たな広報コンテンツの制作とSNS等による広報・啓発、小中学校・高校との連携(令和2年度:デートDVIに関するSNS広告実施)</li> <li>① 大学生に向けたジェンダー関連講座(令和元年度:3回)</li> <li>② 理工系女子応援事業参加者数(令和2年度:70人)</li> </ul>		

## コラム 市民発！男女共同参画の「視点・力」を企画に

横浜市では、数多くの市民グループが活動しています。福祉、子どもの健全育成、まちづくりの推進、国際協力、環境等、分野は多岐にわたります。

横浜市男女共同参画センター（以下「センター」という。）では、こういった多様な市民グループとの連携・協働事業に取り組んでいます。市民グループが持つ専門性に、男女共同参画の視点を加えることで、地域課題の新たな解決策の創出を目指しています。

特に力を入れているのが「公募型男女共同参画事業」です。これは市内3館のセンターを拠点として、市民グループの企画による講座やセミナーを展開するものです。募集テーマに沿って、例えば子育て世代のグループによる父親向け企画や、がんを経験した当事者団体による表現活動など、仲間とアイデアを出し合い、センターの情報や場を活用して、課題解決につながる企画を具体化しています。

男女共同参画社会の実現は、一人ひとりが身近な課題に向き合い、主体となって解決する力をつけることが欠かせません。センターは市民発の男女共同参画の取組を応援しています。

＜公募型男女共同参画事業＞  
「親子で性について話せるきっかけを作ろう」



横浜市 公募型男女共同参画事業 検索

## 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、市民やNPO等、企業、地域社会と協働し、国とも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。

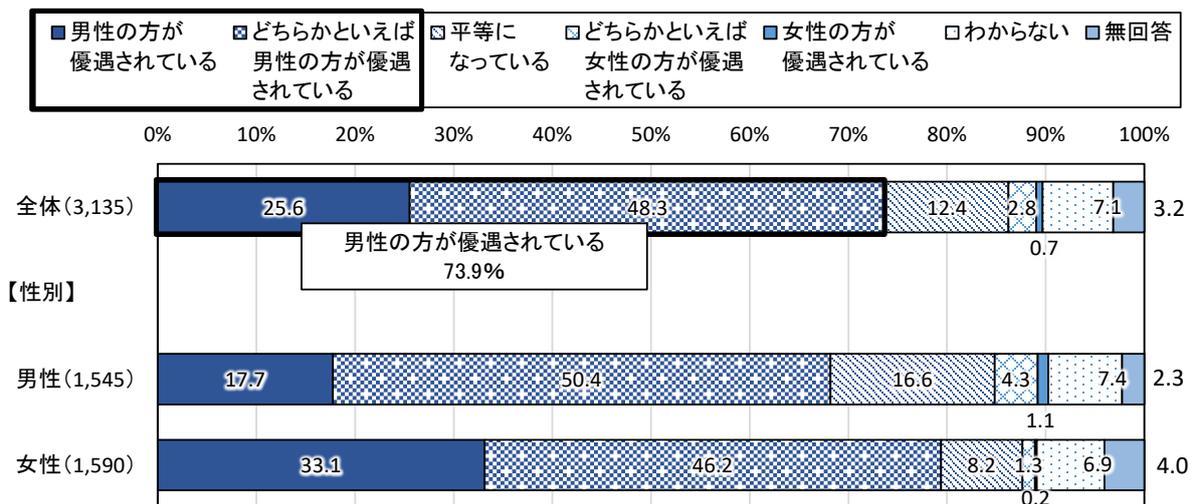
### ◆現状と課題

- ◆ 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。【図表 59】

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。

図表 59 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	政策局、 こども青少年局、区
<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"> <li>① 男女共同参画貢献表彰</li> <li>② 市民向け広報・啓発</li> <li>③ 事業者向け広報・啓発</li> <li>④ 男女共同参画の視点からの公的広報</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 表彰数(令和元年度:5名、1団体)</li> <li>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)</li> <li>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</li> <li>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)</li> <li>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</li> <li>④ 男女共同参画の視点からの公的広報ガイドラインの改訂・運用</li> </ul>		

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"> <li>① 男女共同参画センターにおけるライブラリ運営</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 貸出数、所蔵数(令和元年度:貸出数 81,144点、所蔵数 68,120点)</li> </ul>		

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"> <li>① 男女共同参画に関する市民意識調査</li> <li>② 女性の就業に関する調査</li> <li>③ 男女共同参画に関する事業所調査</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施)</li> <li>② 女性の就業ニーズ調査(隔年実施)</li> <li>② 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)</li> <li>③ 男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施)</li> </ul>		

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"> <li>① 国や自治体等との連携による広報・啓発</li> <li>② 国の制度及び予算に関する提案・要望</li> </ul>		
事業量 (現状値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 事業者向けセミナー(令和元年度:2回)</li> <li>② 提案・要望回数(令和元年度:1回)</li> </ul>		

<b>5</b>	<b>国際的な連携や情報発信</b>	所管	政策局、国際局
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。			
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)		

べつうじ

## コラム 選択的夫婦別姓(別氏)制度

日本では民法の規定により、結婚に際して夫婦は必ず同じ姓を名乗らなければならないとされています。「選択的夫婦別姓制度」とは、この現在の制度に加えて、希望する夫婦がそれぞれ結婚前の姓を名乗ることも認めるといったものです。姓や名字のことを法律上は「氏」と呼ぶため、法務省では「選択的夫婦別氏制度」と呼んでいます。

現在の制度の下では、現実として女性が改姓する例が圧倒的に多くなっています。そのため、代々受け継がれてきた氏を大切にしたいと考える人にとって事実上結婚の障害となるといった状況や、働く女性を中心に社会的な不便や不利益を被るといった事態が指摘されています。

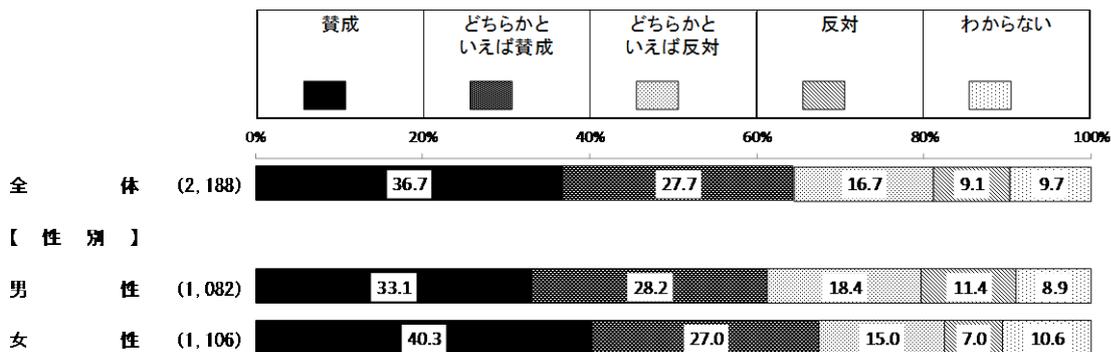
選択的夫婦別姓制度の導入については長年にわたり国での検討が続いています。平成 27 年には最高裁において夫婦同姓が「合憲」と初の憲法判断が示されましたが、判決にあたっては「制度の在り方は、国会で論ぜられ、判断されるべき事柄」と付言されています。

日本における夫婦の氏の制度については、国連女子(女性)差別撤廃委員会から複数回にわたり是正勧告が出されています。直近の平成 28 年勧告では、上記の最高裁判決を受けて、「実際には多くの場合、女性が夫の姓を選択せざるを得ない」ことへの懸念が示されるとともに、法改正も求められています。

国の「第 5 次男女共同参画基本計画」(令和 3～7 年度)では、「夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体になった夫婦同氏制度の歴史も踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める」とされています。

令和 2 年度に実施した横浜市の「男女共同参画に関する市民意識調査」では、「夫婦は戸籍上、別々の姓を名乗っても構わない」という考え方に「賛成」「どちらかといえば賛成」の意見が男女ともに 6 割を超えています。

「夫婦は戸籍上、別々の姓を名乗っても構わない」という考え方について



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(R2)

## ◆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。横浜市男女共同参画センターの第4期指定管理者(指定管理期間: 令和2年4月1日～令和7年3月31日)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、地域的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

## 第4次横浜市男女共同参画行動計画（平成28年度～令和2年度）の達成状況

※当該年度に調査を実施していない場合、年次報告書の公表時点での最新値を記載しています

### 取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

成果指標1	目標値	計画策定時	達成度				
			H28	H29	H30	R1	評価
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% (H25年度)	13.7%	15.1%	15.1%	17.2%	△
		市役所 13.0% (H26年度)	14.8%	16.3%	17.8%	17.9%	△
成果指標2	目標値	計画策定時	達成度				
横浜市附属機関の女性参画比率	50%	40.4% (H27年度)	H28	H29	H30	R1	評価
			40.7%	40.9%	40.7%	39.9%	△
成果指標3	目標値	計画策定時	達成度				
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% (H24年度)	H28	H29	H30	R1	評価
			① 73% ② 59% ③ 63% ④ 65%	① 80% ② 73% ③ 63% ④ 71%	① 80% ② 73% ③ 63% ④ 71%	① 80% ② 73% ③ 63% ④ 71%	△
成果指標4	目標値	計画策定時	達成度				
女性起業家支援による創業件数	170件 (5か年累計)	109件 (H22-25年度実績)	H28	H29	H30	R1	評価
			42件	88件	137件	168件	◎

### 取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

成果指標1	目標値	計画策定時	達成度				
			H28	H29	H30	R1	評価
ひとり親家庭の就労者数	1,900人 (H26～31年度までの6か年累計)	303人 (H26年度)	1,022人	1,493人	1,953人	2,290人	◎
成果指標2	目標値	計画策定時	達成度				
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% (H26年度)	H28	H29	H30	R1	評価
			①32.2% ②53.7% ③52.6%	①32.8% ②48.3% ③51.6%	①32.8% ②48.3% ③51.6%	①48.0% ②64.1% ③68.1%	△

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 1~4	目標値	計画策定時	達成度					評価
			H28	H29	H30	R1		
男性の育児休業取得率	13%	4.2% (H25年度)	6.4%	7.2%	7.2%	17.6%	◎	
女性と男性の 家事・育児・介護時間の割合 (共働き世帯、平日)	1対1.5	約1対3 ①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分 (H26年度)	約1対3 ①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分	約1対5 ①男性:1時間4分 ②女性:5時間9分	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	△	
年次有給休暇取得率	70%	新規指標のため 現状値なし	45.4%	50.8%	50.8%	62.6%	△	
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% (H26年度)	36.9%	50.8%	50.8%	48.4%	△	

評価基準

- ◎…目標値を上回った
- …おおむね目標値どおり
- △…目標意を下回った

# 第5次横浜市男女共同参画行動計画（素案）パブリックコメント実施結果

## 1 実施概要

### (1) 実施期間

令和3年1月8日（金）から2月8日（月）まで

### (2) 募集方法

ア 素案概要版リーフレットの配布

（市役所市民情報センター、区役所、図書館、男女共同参画センター、各区地域子育て支援拠点等）

イ ホームページへの掲載及びSNSによる周知

（横浜市LINE、Twitter/男女共同参画センターFacebook、Twitter）

## 2 実施結果

### (1) 意見数

ア 人数及び件数

	第5次計画	第4次計画
人数（名）	282	84
件数（件）	480	158

イ 受付方法別内訳

受付方法	第5次計画		第4次計画	
	人数（名）	割合（％）	人数（名）	割合（％）
電子申請	119	42.2	—	—
電子メール	58	20.6	9	10.7
郵送・FAX	62	22.0	60	71.4
直接持参	43	15.2	15	17.9
合計	282	100	84	100

### ウ 性別内訳

性別	人数（名）	割合（％）
女性	147	52.1
男性	79	28.0
その他・無回答	56	19.9
合計	282	100

### エ 年代別内訳

年代	人数（名）	割合（％）
10代以下	25	8.9
20代	42	14.9
30代	51	18.1
40代	52	18.4
50代	24	8.5
60代以上	13	4.6
無回答	75	26.6
合計	282	100

## 3 パブリックコメントの反映状況

対応	件数（件）	割合（％）
ご意見の趣旨を踏まえ、素案を修正したもの	22	4.6
ご意見の趣旨が既に素案に含まれていたもの・ 素案に賛同いただいたもの	69	14.4
計画推進にあたり取組の参考とさせていただくもの	360	75.0
上記のいずれにも当てはまらないもの	29	6.0
合計	480	100

# 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ののっとり、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、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つては、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。

(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 略)

# 横浜市男女共同参画推進条例施行規則

制 定 平成13年6月横浜市規則第74号

最近改正 平成27年5月横浜市規則第61号

## (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 略)

# 横浜市男女共同参画センター条例

制 定 昭和63年 3月横浜市条例第10号

最近改正 平成23年12月横浜市条例第48号

(設置)

第1条 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、横浜市に男女共同参画センター(以下「センター」という。)を設置する。

(名称及び位置)

第1条の2 センターの名称及び位置は、次のとおりとする。

名称	位置
男女共同参画センター横浜	横浜市戸塚区
男女共同参画センター横浜南	横浜市南区
男女共同参画センター横浜北	横浜市青葉区

(事業)

第2条 センターは、次の事業を行う。

- (1) 男女共同参画の推進についての資料及び情報の収集及び提供に関すること。
- (2) 市民の文化的及び健康的な日常生活の確立並びに女性の自己開発のための講習会等の開催に関すること。
- (3) 男女共同参画に関する相談に関すること。
- (4) 男女共同参画に関する調査研究及び広報に関すること。
- (5) 前各号の事業のための施設及び設備の提供に関すること。
- (6) その他センターの設置の目的を達成するために必要な事業

(施設)

第3条 前条に掲げる事業を行うため、センターに次の施設を置く。

- (1) 男女共同参画センター横浜
  - ア 情報ライブラリ、相談室、子どもの部屋、交流ラウンジ及び健康サロン
  - イ ホール、セミナールーム、会議室、和室、音楽室、多目的スタジオ、生活工房及びフィットネスルーム
- (2) 男女共同参画センター横浜南
  - ア 相談室、子どもの部屋及び交流ラウンジ
  - イ 研修室、会議室、和室、音楽室、生活工房及びトレーニング室
- (3) 男女共同参画センター横浜北
  - ア 相談室、子どもの部屋及び交流ラウンジ
  - イ レクチャールーム、セミナールーム、会議室、音楽室、生活工房及び健康スタジオ
  - ウ 駐車場

(開館時間等)

第4条 センターの開館時間及び休館日は、規則で定める。

(指定管理者の指定等)

第5条 次に掲げるセンターの管理に関する業務は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第244条の2第3項の規定により、指定管理者(同項に規定する指定管理者をいう。以下同じ。)に行わせるものとする。

- (1) センターの施設及び附帯設備の利用の許可等に関すること。
- (2) 第2条に規定する事業の実施に関すること。
- (3) センターの施設及び設備の維持管理に関すること。
- (4) その他市長が定める業務

2 指定管理者は、横浜市の男女共同参画に関する施策の方針を理解し、男女共同参画を推進するための事業を自ら企画し、及び実施し、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に対する支援を行うものでなければならない。

3 指定管理者の指定を受けようとするものは、事業計画書その他規則で定める書類を市長に提出しなければならない。

4 市長は、前項の規定により提出された書類を審査し、かつ、実績等を考慮して、センターの設置の目的を最も効果的に達成することができるものと認めたものを指定管理者として指定する。

5 市長は、指定管理者の候補者を選定しようとするときは、特別の事情があると認める場合を除き、第14条第1項に規定する横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会(以下「選定評価委員会」という。)の意見を聴かななければならない。

(指定管理者の指定等の公告)

第6条 市長は、指定管理者の指定をしたとき、及びその指定を取り消したときは、遅滞なく、その旨を公告しなければならない。

(管理の業務の評価)

第7条 指定管理者は、市長が特別の事情があると認める場合を除き、その指定の期間において、第5条第1項各号に掲げるセンターの管理に関する業務について、選定評価委員会の評価を受けなければならない。

(利用の許可)

第8条 第3条第1号イ、第2号イ及び第3号イに掲げる施設及び附帯設備を利用しようとする者は、指定管理者の許可を受けなければならない。

2 指定管理者は、前項の許可にセンターの管理上必要な条件を付けることができる。

3 指定管理者は、センターの施設の利用が次のいずれかに該当する場合は、利用を許可しないものとする。

- (1) センターにおける秩序を乱し、又は公益を害するおそれがあるとき。
- (2) センターの設置の目的に反するとき。
- (3) センターの管理上支障があるとき。
- (4) その他指定管理者が必要と認めたとき。

4 第1項の許可の手続について必要な事項は、規則で定める。

(利用料金)

第9条 前条第1項の規定により許可を受けた者又は男女共同参画センター横浜北において駐車場を利用する者は、指定管理者に対し、その利用に係る料金(以下「利用料金」という。)を支払わなければならない。

2 利用料金は、別表に定める額の範囲内において、指定管理者が

市長の承認を得て定めるものとする。

3 利用料金(駐車場に係る利用料金を除く。)は、前納とする。ただし、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、指定管理者は、後納とすることができる。

4 駐車場に係る利用料金は、駐車場から自動車を出場するときに納付しなければならない。

(利用料金の減免)

第10条 指定管理者は、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、利用料金の全部又は一部を免除することができる。

(利用料金の不返還)

第11条 既納の利用料金は、返還しない。ただし、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、指定管理者は、その全部又は一部を返還することができる。

(許可の取消し等)

第12条 指定管理者は、第8条第1項の規定により許可を受けた者が次のいずれかに該当する場合は、同項の規定による許可を取り消し、又は施設の利用を制限し、若しくは停止させることができる。

(1) 第8条第3項各号のいずれかに該当するに至ったとき。

(2) この条例若しくはこの条例に基づく規則の規定又はこれらに基づく指定管理者の処分に違反したとき。

(3) この条例に基づく許可の条件に違反したとき。

(入館の制限)

第13条 指定管理者は、センターの入館者が次のいずれかに該当する場合は、入館を拒み、又は退館を命ずることができる。

(1) 他の入館者に迷惑をかけ、又は迷惑をかけるおそれがあるとき。

(2) その他センターの管理上支障があるとき。

(横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会)

第14条 指定管理者の候補者の選定、指定管理者によるセンターの管理の業務に係る評価等について調査審議するため、横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会を置く。

2 選定評価委員会は、市長が任命する委員10人以内をもって組織する。

3 前項に定めるもののほか、選定評価委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が定める。

(委任)

第15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。

(別表 略)(附則 略)

# 横浜市男女共同参画センター条例施行規則

制 定 昭和63年 6月 横浜市規則第70号

最近改正 平成27年 5月 横浜市規則第61号

(趣旨)

第1条 この規則は、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。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。

(開館時間)

第2条 男女共同参画センター(以下「センター」という。)の開館時間は、午前9時から午後9時までとする。ただし、男女共同参画センター横浜及び男女共同参画センター横浜北の日曜日及び国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)第3条に規定する休日における開館時間は、午前9時から午後5時までとする。

2 市長は、前項の規定にかかわらず、特に必要があると認める場合は、開館時間を変更することができる。

(休館日)

第3条 センターの休館日は、1月1日から1月3日まで及び12月29日から12月31日までとする。

2 市長は、前項の規定にかかわらず、特に必要があると認める場合は、休館日に開館し、又は休館日以外の日に開館しないことができる。

(指定申請書の提出等)

第4条 指定管理者の指定を受けようとするものは、指定申請書(第1号様式)を市長に提出しなければならない。

2 前項の申請書には、条例第5条第3項に規定する事業計画書及び次に掲げる書類を添付しなければならない。

- (1) 定款、寄附行為、規約その他これらに類する書類
- (2) 法人にあつては、当該法人の登記事項証明書
- (3) 前項の申請書を提出する日の属する事業年度の収支予算書及び事業計画書並びに前事業年度及び前々事業年度の収支計算書及び事業報告書
- (4) 当該センターの管理に関する業務の収支予算書
- (5) その他市長が必要と認める書類

(利用の許可の申請)

第5条 条例第8条第1項の規定によりセンターの施設及び附帯設備の利用の許可を受けようとする者(センターの施設を個人で利用する者を除く。)は、利用許可申請書(第2号様式)を指定管理者に提出しなければならない。

2 前項の利用許可申請書の受付は、ホール若しくはレクチャールーム(これらに附属する施設を含む。)又は大研修室(以下「ホー

ル等」という。)にあつては利用しようとする日の属する月の6箇月前から、その他の施設にあつては利用しようとする日の属する月の3箇月前から行うものとする。ただし、指定管理者が特にやむを得ないと認めるときは、この限りでない。

3 ホール等とその他の施設を同時に利用する場合の利用許可申請は、ホール等の利用許可申請時に一括して行うことができる。(個人利用の許可)

第6条 センターの施設を個人で利用する場合の条例第8条第1項の規定による利用の許可は、個人利用券を交付することにより行うものとする。

(利用料金の後納)

第7条 条例第9条第3項ただし書に規定する規則で定める場合は、国又は地方公共団体が利用する場合とする。

(利用料金の減免)

第8条 条例第10条に規定する規則で定める場合は次の各号に掲げるとおりとし、免除する利用料金の額は当該各号に定めるとおりとする。この場合において、その額に10円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てる。

- (1) 本市が主催する条例第2条第1号から第4号までに掲げる事業に利用する場合 利用料金の全額
- (2) 本市が共催し、又は国若しくは他の地方公共団体が主催する条例第2条第1号から第4号までに掲げる事業に利用する場合 利用料金の5割相当額

(利用料金の返還)

第9条 条例第11条ただし書に規定する規則で定める場合は次の各号に掲げるとおりとし、返還する利用料金の額は当該各号に定めるとおりとする。この場合において、その額に10円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てる。

- (1) 利用者の責めに帰することができない事由によりセンターの施設又は附帯設備の利用ができなくなった場合 既納の利用料金の全額
- (2) ホール等の利用者が利用日の60日前までに利用の許可の取消しを申し出た場合 既納の利用料金の5割相当額

(委任)

第10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 略)

## 男女共同参画に関する国内外及び横浜市の動き

年	月	国内外の動き	月	横浜市の動き
1945(昭和20)	6月	国連憲章採択		
	12月	衆議院議員選挙法改正公布(婦人参政権)		
1946(昭和21)	4月	戦後第1回衆議院総選挙(初の婦人参政権行使)		
	6月	国連婦人の地位委員会設置		
1947(昭和22)	5月	日本国憲法施行		
	12月	民法改正(家制度廃止)		
1948(昭和23)	12月	国連第3回総会「世界人権宣言」採択		
1952(昭和27)			4月	横浜市婦人会館(西区)開館
1967(昭和42)	11月	国連第22回総会「婦人に対する差別撤廃宣言」採択		
1975(昭和50)		国際婦人年		
	6月	国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択		
	9月	婦人問題企画推進本部発足 婦人問題企画推進本部会議設置		
1976(昭和51)		国連婦人の十年(~1985年)		
	4月	特定業種育児休業法施行(女子教育職員、看護婦、保母)		
	6月	民法一部改正(離婚後の姓の選択自由)		
1977(昭和52)	1月	「国内行動計画」策定		
1978(昭和53)			9月	横浜市婦人会館(南区)移転開館
1979(昭和54)	12月	国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		
1980(昭和55)	7月	国連婦人の十年中間年世界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」  「女子差別撤廃条約」に署名		
	1月	民法一部改正(配偶者の相続分2分の1に引上げ)	4月	横浜市婦人問題懇話会設置
	6月	ILO「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約(第156号)」及び「同勧告(第165号)」採択	5月	婦人問題調査等担当(企画調整局)設置
1981(昭和56)	9月	「女子差別撤廃条約」発効		
			4月	横浜市婦人問題懇話会提言
			6月	婦人行政推進室(市民局)設置
1983(昭和58)			12月	婦人行政推進会議(庁内調整組織)設置
	1月	国籍法及び戸籍法一部改正(父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化)	5月	「よこはま女性計画」策定 (計画期間:昭和60~64年度)
	6月	「女子差別撤廃条約」批准		
1985(昭和60)	7月	国連婦人の十年最終年世界会議(ナイロビ) 「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択		
	4月	国民年金法一部改正(女性の年金権の確立) 男女雇用機会均等法施行		
1986(昭和61)				
1987(昭和62)	5月	「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	10月	財団法人横浜市女性協会設立
1988(昭和63)			9月	横浜女性フォーラム(戸塚区)開館

年	月	国内外の動き	月	横浜市の動き
1989(平成元)			11月	「第2次よこはま女性計画」策定(計画期間:平成2~6年度)
1990(平成2)	5月	国連婦人の地位委員会拡大大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択	6月	女性計画推進室(市民局)設置 女性計画推進会議(庁内調整組織)設置
1991(平成3)	5月	「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定		
1992(平成4)	4月	育児休業法施行	8月	横浜市男女平等社会推進協議会設置
1993(平成5)	6月	世界人権会議(ウィーン)「ウィーン宣言及び行動計画」採択	6月	横浜市男女平等社会推進協議会提言
	12月	国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 パートタイム労働法施行	7月	フォーラムよこはま(西区)開館
1994(平成6)	6月	男女共同参画室(総理府)設置 男女共同参画審議会設置(政令)		
	7月	男女共同参画推進本部設置		
	9月	国際人口・開発会議(カイロ)「カイロ宣言」採択		
1995(平成7)	9月	第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	1月	「ゆめはま男女共同参画プラン」(第3次よこはま女性計画)策定(計画期間:平成6~10年度)
	10月	育児・介護休業法施行(介護休業の法制化)		
1996(平成8)	12月	「男女共同参画2000年プラン」策定		
1997(平成9)	4月	男女共同参画審議会設置(法律)		
1998(平成10)			6月	横浜市男女平等社会推進協議会答申
1999(平成11)	4月	男女雇用機会均等法の一部改正施行(女性に対する差別の禁止、ポジティブアクションの奨励、セクシュアル・ハラスメントの防止)	3月	「ゆめはま男女共同参画プラン」策定(計画期間:平成11~15年度)
	6月	男女共同参画社会基本法公布・施行	4月	男女共同参画推進室(市民局)設置 男女共同参画推進会議(庁内調整会議)設置
2000(平成12)	6月	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)「成果文書」採択	7月	横浜市男女共同参画社会推進協議会設置
	11月	ストーカー行為等の規制等に関する法律施行		
	12月	「男女共同参画基本計画」策定		
2001(平成13)	1月	男女共同参画会議設置 男女共同参画局(内閣府)設置	1月	横浜市男女共同参画社会推進協議会答申
	6月	第1回男女共同参画週間	4月	横浜市男女共同参画推進条例制定・施行
	10月	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律施行	6月	横浜市男女共同参画審議会設置
			7月	横浜市男女共同参画相談センター設置
2002(平成14)	4月	育児・介護休業法の一部改正施行(仕事と家庭の両立支援策の充実)	2月	横浜市男女共同参画審議会答申
			7月	「いきいき 未来」計画(横浜市男女共同参画行動計画)策定(計画期間:平成14~18年度)
2003(平成15)	4月	母子及び寡婦福祉法等の一部改正施行(母子家庭等の自立促進)		
	7月	次世代育成支援対策推進法施行		
	9月	少子化社会対策基本法施行		
2004(平成16)	12月	配偶者暴力防止法の一部改正施行(「配偶者からの暴力」の定義拡大、保護命令制度の拡充)		

年	月	国内外の動き	月	横浜市の動き
2005(平成17)	2月	第49回国際婦人の地位委員会(「北京+10」世界閣僚級会合)	4月	横浜女性フォーラムを男女共同参画センター横浜に名称変更
	4月	育児・介護休業法の一部改正施行(育児・介護休業取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設)		横浜市婦人会館閉館。男女共同参画センター横浜南として開館
	7月	刑法等の一部改正施行(人身売買罪の新設)	9月	財団法人横浜市女性協会が財団法人男女共同参画推進協会と名称変更
	12月	「男女共同参画基本計画」(第2次)策定	10月	フォーラムよこはま閉館。男女共同参画センター横浜北(青葉区)開館
2006(平成18)	4月	労働安全衛生法等の一部改正施行(労働時間の短縮促進に関する臨時措置法の一部改正等)	8月	横浜市男女共同参画審議会答申
2007(平成19)	4月	男女雇用機会均等法の一部改正施行(性別による差別禁止の範囲拡大)	3月	「よこはま男女共同参画行動計画」策定(計画期間:平成18~22年度)
			7月	「よこはまグッドバランス賞」認定・表彰制度の創設
2008(平成20)	1月	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部改正施行(保護命令制度の拡充)		
	4月	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正施行(労働条件の書面による明示、通常の勤労者への転換の推進等) 「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定		
2009(平成21)	7月	育児・介護休業法の一部改正公布(短時間勤務制度の義務化、所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇の拡充、公表制度及び過料の創設等)		
	8月	女子差別撤廃条約実施状況第6回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解公表		
2010(平成22)	6月	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための行動指針」一部改正 「育児・介護休業法」改正施行	5月	横浜市男女共同参画審議会答申
			9月	APEC 女性リーダーズネットワーク(WLN)会合関連イベント「キャリアを拓く 私らしく」開催
	12月	「男女共同参画基本計画」(第3次)策定		
2011(平成23)	1月	ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)発足	1月	「第3次横浜市男女共同参画行動計画」策定(計画期間:平成23~27年度)
			5月	横浜市男女共同参画推進協会が公益財団法人へ移行
			9月	横浜市DV相談支援センター開設
2012(平成24)	3月	第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択		
	6月	女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」を策定		
2013(平成25)	6月	「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる。		
	7月	「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」一部改正(平成26年1月施行)		

年	月	国内外の動き	月	横浜市の動き
2014(平成26)	3月 6月 9月	第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議「日本再興戦略」改訂2014に「女性が輝く社会」の実現」が掲げられる。 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!Tokyo2014)開催		
2015(平成27)	3月 8月 9月 12月	国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!Tokyo2015)開催 「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 「男女共同参画基本計画(第4次)」策定	3月 4月 7月	総合相談窓口「女性としごと 応援デスク」開設 組織・機構改革により、男女共同施策を市民局から政策局へ移管 横浜市男女共同参画審議会答申
2016(平成28)	3月 12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 国際女性会議WAW!(WAW! 2016)開催	3月 4月	「第4次横浜市男女共同参画行動計画」策定(計画期間:平成28~32年度) 横浜市女性活躍推進協議会設置
2017(平成29)	3月 6月 11月	働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」を決定 「子育て安心プラン」公表、待機児童解消策の強化等 国際女性会議WAW!(WAW! 2017)開催		
2018(平成30)	5月 6月 10月	「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 「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 「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		
2019(令和元)	3月 5月 6月	第5回国際女性会議WAW!/W20 開催 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」が取りまとめられる 女性活躍推進法改正 労働施策総合推進法改正	10月	横浜市男女共同参画審議会答申
2020(令和2)	6月 9月 12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 「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を設置 「男女共同参画基本計画(第5次)」策定		
2021(令和3)			3月	「第5次横浜市男女共同参画行動計画」策定(計画期間:令和3~7年度)

## 本計画に掲載されている相談窓口

内容	窓口	掲載頁
就労相談	・男女共同参画センター「女性としごと 応援デスク」 ・横浜市就職サポートセンター	P. 24
経営・創業相談	・男女共同参画センター「女性起業UPルーム」 ・(公財) 横浜企業経営支援財団 ( I D E C 横浜 )	
ハラスメント相談	・男女共同参画センター「女性としごと 応援デスク」	P. 29
DVに関する相談	・横浜市DV相談支援センター ・18区役所 こども家庭支援課 ・かながわDV相談LINE ・DV相談 <sup>ぶらす</sup> + ・〈安全対策・緊急時〉警察	P. 38
性暴力・性犯罪被害に関する相談	・かながわ性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター (かならいん) ・横浜市犯罪被害者相談室	P. 39
ひとり親相談	・ひとり親サポートよこはま ・ジョブスポット ※18区役所内に設置 ・18区役所 こども家庭支援課	P. 42
暮らしの中の男女共同参画に関わる相談	・男女共同参画センター「心とからだと生き方の総合相談」	P. 43
性差別等の相談	・男女共同参画センター「男女共同参画に関する人権侵害相談・申出」	P. 48
妊娠・出産の不安や悩み相談	・「にんしんSOSヨコハマ」 ・18区役所 こども家庭支援課	
不妊・不育に関する相談	・〈専門相談・予約制〉横浜市こども青少年局こども家庭課 ・〈一般相談〉18区役所 こども家庭支援課	
性的少数者の相談	・よこはまLGBT相談	P. 51

掲載情報は令和3年2月末日現在のものです。

問合せ先など詳細については、横浜市ウェブサイト（右記QRコード）で最新情報をご確認ください。



～パート、契約、派遣などで働くシングルの方へ～

### “もしも”のための情報ガイド

パート、契約、派遣などで働くシングル女性のためのプログラム参加者の声をもとに、福祉制度や相談先についてまとめた情報ガイドです。

(令和2年3月発行)

求職中の方、フリーランスの方も性別を問わずお役立てください。

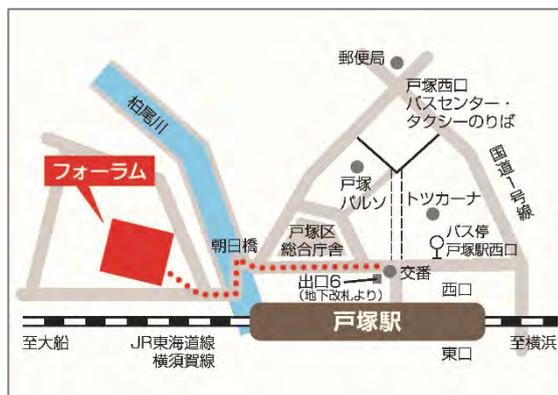


【発行：(公財) 横浜市男女共同参画推進協会】

もしものための情報ガイド 検索

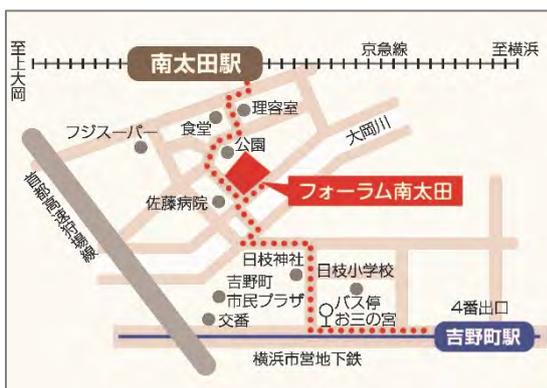
# 横浜市男女共同参画センター3 館のご案内

## フォーラム【男女共同参画センター横浜】



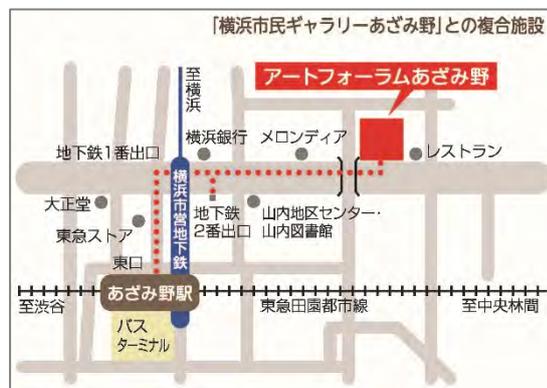
- 所在地 戸塚区上倉田町 435-1
- 電話 045-862-5050
- 交通 JR・市営地下鉄「戸塚駅」徒歩5分
- 開館時間 9:00~21:00  
※日曜・祝日 9:00~17:00
- 休館日 毎月第4木曜・年末年始

## フォーラム南太田【男女共同参画センター横浜南】



- 所在地 南区南太田 1-7-20
- 電話 045-714-5911
- 交通 京急線「南太田駅」徒歩3分  
市営地下鉄「吉野町駅」徒歩7分
- 開館時間 9:00~21:00
- 休館日 毎月第3月曜・年末年始

## アートフォーラムあざみ野【男女共同参画センター横浜北】



- 所在地 青葉区あざみ野南 1-17-3
- 電話 045-910-5700
- 交通 市営地下鉄・東急田園都市線  
「あざみ野駅」徒歩5分
- 開館時間 9:00~21:00  
※日曜・祝日 9:00~17:00
- 休館日 毎月第4月曜・年末年始

※開館時間等、変更になる場合がございます。

第5次横浜市男女共同参画行動計画（原案）  
令和3年3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 045-671-2017 FAX 045-663-3431  
電子メール [ss-danjo@city.yokohama.jp](mailto:ss-danjo@city.yokohama.jp)