

現状と課題、重点取組について（案）

1 横浜市の状況 ※現状・課題分析のための項目（案）のみ

《人口・世帯の状況》

- 高齢化、少子化、人口減少
- 働く世代（生産年齢人口）
- 外国人人口
- 家族類型別の世帯構造の変化
- 「単身世帯」「共働き世帯」の状況
- 生涯未婚率 など

《企業等や働く人の状況》

- 市内企業 中小企業 99%
- 労働力不足
- 女性活躍
- 両立支援、ワーク・ライフ・バランス
- 通勤時間
- （特に男性の）長時間労働、働き方
- 男性育休
- ハラスメント対策
- 市役所の取組状況 など

《社会環境の整備》

- 保育所整備
- 待機児童の状況
- 放課後児童対策 など

《働く女性を取り巻く状況》

- 有業率、正規／非正規職、雇用形態
- 管理職への意向
- 処遇の性差
- 家事育児分担、WLB満足度 など

《仕事をしていない女性の状況》

- 離職時期や理由
- 過去の就業経験、年収
- 仕事に就かない理由
- 今後の就業意向 など

《困難な女性等の状況》

- DV、デートDV
- 性暴力、性被害
- 若年無業者、非正規職シングル など

《性的少数者の状況》

- 社会的理解の状況
- パートナーシップ制度 など

《市民意識、地域社会の状況》

- 男性の家事育児参画
- 女性らしさ、男性らしさ
- 性別役割分担意識
- 地域活動やボランティア活動
- 次世代育成
- キャリア教育
- 大学等との連携
- 男女共同参画センター
- 国際都市 など

2 次期計画における課題と重点取組

男女の固定的な性別役割分担意識について、個人の考えや希望は急速に変化しており、特に若い世代ほど平等・共同参画意識が顕著です。一方、実際の役割分担においては、いまだ男女に大きな偏りがあります。女性は就業の有無にかかわらず、家事・育児・介護の主な担い手となっており、男性は長時間労働で仕事を優先する傾向が高いなど、男女ともに「理想」と「現実」の間に大きなギャップがあります。

また、働く女性の実態を見ると、25～49歳の有業率が7割を超えてM字カーブの改善が図られた一方、雇用形態や雇用の継続性、賃金、キャリア形成やリーダー育成（管理職率）など、実質的な男女格差は大きい状況です。

さらに、DVや性暴力などの被害、経済的困窮など、特に女性が人生で陥りやすい多様な困難やリスクがあります。

「人生100年時代」にあっては、誰もが自分の希望に沿った形で、多様な選択を実現できることが重要です。そのためには、性別にかかわらず、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社会の形成に向けて、行政や企業等、社会全体で取り組んでいくことが不可欠です。特に性別役割分担意識の解消やキャリア教育、DVの未然防止など、若い世代への理解促進が鍵となる分野も多くあります。

そのような観点から、次期計画では特に次の取組に重点が置かれるよう期待します。

- 女性リーダーの育成
- 男女の働きやすさと女性の就労支援
- 男性の働き方改革と家事・育児参画等の推進
- DV防止と困難を抱える女性への支援
- 若い世代への啓発、理解促進

3 SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた計画の推進

SDGsとは、2015年9月、国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、そこで掲げられた2030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、幅広い連携を重視し、経済・社会・環境の諸問題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。これに基づき、「第5次横浜市男女共同参画計画」においては、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」を市の政策・施策を進める際の基本的な視点として位置付けることが重要です。同時に、男女共同参画を推進していく際に、他の目標も含めてSDGsの視点を意識して取り組むことが求められます。

「誰一人取り残さない」という決意で、地域や企業、関係団体など、様々な担い手と連携しながら、男女共同参画社会の実現を目指していくことが必要です。

各施策の目標・方向性について（案）

施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

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。

施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

女性の活躍やワーク・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、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。

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

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

施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

DV防止と被害者の支援に向けて、相談支援、安全確保、自立に向けた支援の取組を進めます。特に若年層向けの啓発・教育や相談窓口の充実、児童虐待対応部署と連携した対応の強化を図ります。さらに、性暴力や性犯罪等、性や性別に関わるあらゆる暴力の社会的理解の促進・未然防止や被害者等支援などの取組を推進します。

施策5 困難を抱えた女性への自立支援

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

施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援

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。

施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

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。

施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

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によって、男性にとってもワーク・ライフ・バランスが実現しやすい環境づくりを進めます。特に男性の家事・育児参画を進めるきっかけづくりや具体的な機会を提供することにより、男女が共に主体的に仕事と家事・育児に関わり暮らすことができる社会の実現を目指します。

施策9 地域・教育における男女共同参画の推進

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

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

施策10 広報・啓発による理解促進と機運醸成

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

政策・行政運営

施策

具体的取組

重点取組

2020.2.20時点

【政策Ⅰ】

女性活躍のさらなる推進

施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

女性リーダー育成、就労相談、女性起業家支援、ネットワーク形成支援

施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

よこはまグッドバランス賞、働き方改革経営支援、環境整備(補助金)、待機児童・放課後児童対策、仕事と育児・介護等の両立に向けた環境づくり、男性育休取得促進、ハラスメント対策、健康経営

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

女性管理職増、Wプログラム推進、男性育休、教職員の働き方改革、技術職場等の環境改善、女性職員採用・育成、附属機関の取組

【政策Ⅱ】

安全・安心な暮らしの実現

施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

DV相談(男性相談、加害者対策含む)・被害者支援、DV・デートDV防止啓発、児童虐待連携、犯罪被害者等支援(性暴力)

施策5 困難を抱えた女性への自立支援

若年無業・非正規職シングル女性の就業・自立支援、ひとり親家庭支援、外国人支援、自助グループ支援、ハラスメント対策

施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援

不妊治療支援、妊娠・出産・産後支援、健康経営、がん対策(乳がん・子宮頸がん検診・両立支援・外見ケア等)、健康づくり・介護予防

施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

性的少数者等支援(相談支援・交流スペース・研修啓発)、パートナーシップ宣誓制度

【政策Ⅲ】

誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

男性の家事・育児等参画促進、働き方改革経営支援

施策9 地域・教育における男女共同参画の推進

地域活動参画促進、市民団体等育成・連携、地域防災、キャリア教育、理工系女子育成

施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成

広報・報道連携、広報ガイドライン、キャンペーン活動(男女週間、暴力防止、国際女性デー等)、貢献表彰、ライブラリ運営、調査・研究、国等や他自治体との連携、国内外への情報発信

【行政運営】
行動計画の推進

計画の推進に係る体制整備

男女共同参画推進協会、男女共同参画センター(3館)
男女共同参画審議会、男女共同参画推進会議、DV施策推進連絡会、女性活躍推進協議会

各施策の目標・方向性、現状課題、主な取組（案）

政策Ⅰ 女性活躍のさらなる推進

施策1 働きたい・働き続けたい女性への支援

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・女性の労働力率（M字カーブ）は改善傾向にあり、夫、妻ともにフルタイムで就労している共働き世帯の割合は増え続けています。
- ・働いていない女性（20～49歳）のうち、約9割は再び働くことを希望しており、再就職支援が引き続き重要です。
- ・働いている女性の約4割はワーク・ライフ・バランスに満足度しておらず、働き方の見直しや男性の家事育児参画が求められます。
- ・市内企業の女性管理職割合は上昇傾向にあります。女性登用のさらなる推進に向け、女性自身のリーダーシップ開発とキャリアアップできる環境整備を両輪で進めることが重要です。
- ・女性の起業家支援による創業件数は着実に増加しており、引き続き成長段階に応じた支援が期待されています。
- ・男女ともに通勤時間が長い人の割合が全国的に高いです。長時間労働も負担となり、妊娠・出産期に離職する女性の割合も全国と比較して高いです。

◆主な取組（事業）

○女性の就労支援（再就職、転職）

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

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

○女性管理職の育成や登用促進

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

成に向けた支援を行います。

○女性の起業と起業後の成長支援

起業準備段階から利用できる相談窓口の設置や起業をめざす女性たちの支援拠点「F-SUS よこはま」「女性起業UP ルーム」の運営のほか、新たなビジネスチャンスの創出に向け市内百貨店等と連携した女性起業家の商品販売・事業PRを実施します。

○職住近接の推進

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

○働く女性のネットワークづくり

学びと交流のためのイベント「横浜女性ネットワーク会議」など、多様な交流の場をつくります。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ます。

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援 《施策2 関連施策》

○男性の働き方改革と家事・育児への参画推進 《施策8 関連施策》

施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

◆目標と方向性

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。市内中小企業等に対して、仕事と家事・育児・介護等との両立支援、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たものの、中小企業においては人員的に余裕がないことなどから取組が進んでおらず、中小企業が意欲をもって取り組む仕組みづくりや、具体的な支援が求められています。
- ・夫、妻ともにフルタイム就労の共働き世帯は増え続けており、超高齢社会の進展から介護による時間制約を抱える人も今後増加することから、仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくりの重要性は高まっています。
- ・男性の育児休業取得に対する市民意識は、肯定的な考え方の割合が高い一方、実際の取得率は依然として低い状況が続いており、育休を取得しやすい職場環境づくりが求められています。
- ・企業におけるセクハラ対策は進んできていますが、マタハラやパワハラへの対策は未対応の企業が多い状況にあるため、企業への理解促進や防止対策に向けた支援が必要です。

◆主な取組（事業）

○企業認定制度（よこはまグッドバランス賞）

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

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援

中小企業等の人材確保・定着に向けた職場環境整備に関する費用を助成するほか、専門家を直接派遣し、企業の実情に応じた具体的なアドバイスを行います。

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

○仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり

保育所等の整備や、保育士等の人材の確保に向けた取組による待機児童対策の推進や、いわゆる「小1の壁」をなくすための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。

○男性の育児休業取得の促進

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

○ハラスメント防止対策

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

○健康経営の取組支援 《施策6 関連施策》

施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・新採用職員に占める女性割合は概ね40～50%で推移しています。
- ・女性責任職（係長級以上）の割合は20～23%で推移しています。女性職員の昇任試験受験率は上昇していますが、男性職員の受験率を大きく下回っています。
- ・男性職員の育休取得率は、民間企業と比べると高い水準となっていますが、育休を

取得していない男性職員の3人に1人が取得希望を持っており、積極的な育児参画の支援が必要です。

- ・女性職員の少ない職場では、採用強化や職場環境改善が求められています。
- ・学校現場では、経験年数が10年以下である若い教員が約5割という状況であり、今後、出産・子育てや介護に携わる教職員の増加が予想されるため、長時間労働を解消し、持続可能な勤務環境を実現する必要があります。
- ・女性が少ない分野における附属機関の女性参画は進んでいません。

◆主な取組（事業）

○市役所における男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現

「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム」に基づき、女性職員の育成・登用を進め、性別や家庭事情等にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織をつくり、その力を高め、市民満足度の高い市政の実現を、人事施策と連携しながら目指します。

○技術・技能系職場等における女性活躍の推進

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

○学校現場における教職員の働き方改革

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

○ハラスメント防止対策

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

○市附属機関等への女性参画比率の向上

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

施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

◆目標と方向性

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

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

◆現状と課題

- ・横浜市のDV相談件数は横ばい（年間約5,000件）ですが、警察への相談件数は増加しています。
- ・男性からのDV被害者相談は全体の約1割ですが、増加傾向にあります。
- ・女性緊急一時保護件数は、平成25年度をピークに減少傾向です。減少の理由として、女性緊急一時保護における通信制限や外出制限等、相談者のニーズとマッチしないことが考えられます。
- ・DV被害者、生きづらさや困難を抱える女性及びその同伴家族に対する安全の確保や保護から自立に向けた支援を総合的に行うとともに、関係機関との更なる連携強化も必要です。
- ・暴力の未然防止には、若い世代への広報啓発や予防教育が重要であり、若年層に身近なSNS等を活用して相談対応を充実させる必要があります。
- ・DVをはじめ加害者更生のための支援が求められています
- ・子どもの面前でのDVは子どもに対する心理的虐待であり、子ども自身にも暴力等が及ぶこともあるなど、DVと児童虐待は同時に起こることが少なくありません。
- ・犯罪白書（法務省）における平成30年度の強制わいせつ被害発生率は、男性が0.3%に対して女性は7.9%であり、性暴力に関する被害者は女性が圧倒的に多いです。

◆主な取組（事業）

○DVの相談支援体制の充実

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

○DV被害者の自立に向けた支援

DV被害者の自立への支援にあたっては、精神的、経済的な問題をはじめ、住まいの確保、就業、子どもへの支援等、様々な課題を解決する必要があります。

関係機関や民間団体と連携し、被害者の保護から自立に向けた切れ目のない支援を行います。また、女性緊急一時保護には至らないものの、支援が必要な被害者への相談・支援を実施します。

○暴力の未然防止・根絶に向けた正しい理解の普及

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

○若年層への広報啓発・予防教育

SNSを活用したデートDV相談や中学生・高校生等に向けたデートDV防止啓発講座、教育関係者へのデートDV理解促進のための講座を実施します。また、「AV出演強要・『JKビジネス』等被害防止月間」を中心に、若年層を対象とした性的な暴力の防止の啓発を実施します。

○加害者対応に関する取組

DV加害者更生プログラムを行っている民間団体の活動を支援するとともに、連携した取組を進めます。また「横浜市再犯防止推進計画」に基づき、犯罪をした者等を含め誰もが安心して自分らしく健やかに暮らせるよう、取組を進めます。

○児童虐待対応との連携強化

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

○犯罪被害者等支援

性犯罪を含む犯罪被害者等（犯罪等の被害に遭い、様々な問題に直面する市民とその家族、遺族）に対し「横浜市犯罪被害者等支援条例」に基づいて、総合支援窓口「横浜市犯罪被害者相談室」を中心に、相談支援、日常生活支援、経済的負担の軽減、住居支援等を行います。

施策5 困難を抱えた女性への自立支援

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・若年無業の女性は「家事手伝い」等とみなされ、統計的に「見えづらい存在」となっています。
- ・非正規職シングル女性は就職氷河期世代に多く、不本意に非正規職についている割合が高いです。また、単身高齢者は増加を続けており、特に女性の単身高齢者

は収入が低い傾向にあります。

- ・横浜市のひとり親家庭数は約2万6千世帯であり、母子家庭では非正規雇用での就労が半数近くを占めています。
- ・平成29年度「ひとり親世帯アンケート調査」における児童扶養手当や養育費なども含む年間世帯総収入の平均は、母子家庭で361万円、父子家庭で643万円となっており、母子家庭では生活費に関する悩みを多く抱えています。
- ・外国人は、言語や文化・価値観、生活習慣を背景に、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることによりさらに複合的な困難に置かれていることが多く、多言語での情報提供や相談体制の整備などが求められています。

◆主な取組（事業）

○若年無業や非正規職シングル女性への支援

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

○ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援

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

○外国人等への支援

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

○自助グループ支援

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

○ハラスメント防止対策の推進（施策2関連施策）

施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・ 出産する女性の3人に1人が35歳以上で出産しており、全国と比べても高い数値となっています。出産年齢が高齢化すると、合併症のリスクが高まり、母体や胎児に様々な影響があるだけでなく、産後の母体の回復が長引く傾向にあります。
- ・ 子育て世代の多くは就労していることから、企業や事業所が行う健康管理のあり方が健康寿命の延伸に向けて重要です。
- ・ 一生のうちのがんと診断される人は日本人の2人に1人と、がんは身近な病気であり、20～50代前半では女性のり患者数が男性を上回っており、この世代では女性の方ががんになるリスクが高くなっています。診断後に、約3割が退職したという調査があり、がん治療と就労の両立が課題です。
- ・ 健康寿命と平均寿命との差が男性は9.85歳、女性は12.56歳、平均自立期間と平均寿命の差が男性は1.76歳、女性は3.74歳と差があります。特に、要支援となった原因は男女で傾向が異なっており、男性は「高齢による衰弱」「脳血管疾患」「心臓病」などの生活習慣病が多いのに対し、女性は「骨折・転倒」「関節疾患」が多くなっています。

◆ 主な取組（事業）

○ 誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり

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

○ 健康経営の取組支援

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

○ 女性特有のがん対策

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

○ 健康づくり・介護予防

健康寿命と平均寿命の差が女性は長いことなども踏まえ、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、地域において健康行動の習慣化や定着化に向けて取組を推進します。

○ 適切な性に関する教育、妊娠・出産・不妊に関する正しい知識の普及啓発

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

○ 女性特有の健康課題へのアプローチ

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

施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・性的少数者の割合は20人に1人とも言われますが、差別や偏見を恐れてカミングアウトしていない人も多く、可視化されにくい状況にあります。
- ・「世の中は男性と女性だけで、異性を好きになることが当たり前」とされている社会において、性的少数者は性的指向や性自認を理由とした偏見や差別、暮らしの中での困難に直面しているといわれています。
- ・誤解や理解不足から生じる偏見や差別を解消するために正しい知識を身につけ、理解を深めるとともに、当事者への支援が求められます。
- ・国の自殺総合対策大綱では、性的少数者の自殺念慮の割合の高さと、その背景には性的少数者に対する無理解や偏見等があることにふれ、教職員の理解を促進することとしています。

◆主な取組（事業）

○研修・教育・啓発の推進

多様な性のあり方への理解促進のため、市民や企業等への啓発を実施します。あわせて、市役所や学校における性的少数者に対する配慮を促進します。

○相談・支援事業

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

○パートナーシップ宣誓制度

性的少数者や事実婚の方など、同性・異性を問わず、お互いが人生のパートナーであることを約したお二人が宣誓を行い、市が宣誓を受けたことを証明するパートナーシップ宣誓制度を実施します。

施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

◆目標と方向性

長時間労働の抑制など働き方の見直しや、男女の性別役割分担に関する意識改革によって、男性にとってもワーク・ライフ・バランスが実現しやすい環境づくりを進めます。特に男性の家事・育児参画を進めるきっかけづくりや具体的な機会を提供することにより、男女が共に主体的に仕事と家事・育児に関わり暮らすことができる社会の実現を目指します。

◆現状と課題

- ・夫・妻ともにフルタイムで就労している共働き世帯の割合が上昇傾向にあり、性別にかかわらず家事・育児・介護等へ参画することの重要性が増しています。
- ・男性の希望として仕事と家庭生活の両立を希望する割合が高く、性別役割分担に対する市民意識も薄れつつある一方で、家事・育児・介護等に費やす時間はいまだ女性に偏っています。
- ・男性の家事・育児・介護等への参画を促すためには、男性中心型労働慣行の見直しや多様で柔軟な働き方の創出などの企業への働きかけと共に、男性の具体的な行動を喚起するための取組が期待されています。

◆主な取組（事業）

○男性の家事・育児等への参画促進

企業等との連携により、男性の家事・育児参画に対する抵抗感を払しょくし、具体的な行動を喚起するための取組を行うとともに、夫婦やパートナー同士で家事育児のあり方について話し合うきっかけづくりに取り組みます。

○共に子育てをするための家事・育児支援

男女が共に主体的に子育てをし、ワーク・ライフ・バランスを図りながら子育てを楽しみ、暮らすことができる社会の実現に向け、身近な地域での父親育児支援講座を実施します。また、ウェブサイトや広報物等で、男性の家事・育児支援に関する情報提供と市民への啓発を行います。

○市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

働き方を見直し、仕事以外の時間の過ごし方を充実させるなど、仕事と生活の両方を大切にす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。

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援（施策2 関連施策）

○男性の育児休業取得の促進（施策2 関連施策）

○教育における男女共同参画の推進（施策8 関連施策）

施策9 地域・教育における男女共同参画の推進

◆目標と方向性

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

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

◆現状と課題

- ・これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動は、専業主婦をはじめとした女性が多くかかわってきました。働く女性の増加や担い手の高齢化などにより、地域活動の担い手は不足しています。
- ・過去の災害時には、育児、介護、家事などの家庭的責任が女性に集中しました。また、女性や子どもを狙った犯罪が増加するなど問題が明らかになっています。
- ・固定的な性別役割分担意識にとらわれず、主体的に自分自身の生き方を選択していくために、教育関係者への意識啓発が求められます。
- ・理工系分野など、女性の参画が進んでいない分野への進路選択を希望することに対する理解を深める必要があります。

◆主な取組（事業）

○地域活動等における多様な人材の活躍推進

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

○市民団体等の育成・連携

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

○地域防災における男女共同参画の推進

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

○教育における男女共同参画の推進

成長の段階に応じた性別役割分担意識にとらわれず、主体的に自分の生き方を選択していくための意識醸成や、リーダーシップ開発の機会の充実を図ります。市内大学で学生を対象とした実践型の授業を展開するほか、市内大学と連携して「よこはまグッドバランス賞」認定企業と学生が交流する機会をつくり、学生のライフキャリア形成を支援します。

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

施策10 広報・啓発による理解促進と機運醸成

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・性別役割分担意識は薄れつつある一方で、男性の方が優遇されていると感じる市民は過半数を超えています。男女共同参画社会の必要性について認識を深めるため、継続的な広報・啓発が必要です。
- ・男女共同参画に関わる施策を効果的に推進するためには、国や横浜市における現状・課題を十分に把握する必要があります。
- ・市民に身近な基礎自治体として各施策を強力に推進するため、男女共同参画に関連する民間団体や関係機関、他の自治体等との連携を強化する必要があります。

◆主な取組（事業）

○男女共同参画推進に関する広報

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

○テーマ別キャンペーン事業の展開

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

○男女共同参画に関するライブラリの運営

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

○男女共同参画に関する調査・研究

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

○国等や他自治体、関係団体との連携

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

○国内外への情報発信

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

計画の推進に係る体制整備

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ます。また、公益財団法人男女共同参画推進協会と連携し、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の取組を進めます。

◆主な推進母体／会議

○（公財）横浜市男女共同参画推進協会

男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画しようとする市民の主体的な活動を支援し、男女共同参画社会の実現に資することを目的に、昭和62年に設立されました。第4期指定管理（令和2年4月1日～5年間）の男女共同参画センターの運営主体であり、外郭団体でもあります。

○男女共同参画センター（3館）

横浜市男女共同参画推進条例第11条で「男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関わる取組を支援するための拠点施設」と定められ、設置されています。

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

○男女共同参画審議会

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

○男女共同参画推進会議

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

○横浜市DV施策推進連絡会

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

○横浜市女性活躍推進協議会

横浜市の女性の活躍推進の加速化に向け、市内の経済団体や行政が連携し、男女を含めた働き方の見直し、女性の登用促進、社会全体の機運の醸成につながる広報PRなど、地域の女性活躍を推進するための具体的な課題解決策を検討、実施します。