

横浜市男女共同参画審議会

第6次横浜市男女共同参画行動計画策定部会（第1回）

令和6年12月5日（木）10時～12時
横浜市庁舎18階会議室 みなと5

次 第

開 会

議 事

- 1 第6次横浜市男女共同参画行動計画策定の概要・・・・・・・・・・（資料1）
- 2 男女共同参画の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・（資料2）
- 3 第5次横浜市男女共同参画行動計画の振り返り
 - 進捗状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・（資料3-1）
 - これまでの審議会の主なご意見・・・・・・・・・・（資料3-2）
- 4 第6次行動計画の方向性（案）・・・・・・・・・・・・・・・・・・（資料4）
- 5 答申の骨子案・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・（資料5）
- 6 その他

【参考資料】

- 1 委員名簿
- 2 男女共同参画の推進に関する施策について（諮問）
- 3 第5次横浜市男女共同参画行動計画
- 4 横浜市中期4か年計画（2022-2026）抜粋
- 5 関係法令
 - ・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）
 - ・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）

本日の部会における主な論点

- ・ 第5次計画の振り返り、今後の方向性
- ・ 横浜市が目指すべき男女共同参画社会
- ・ 第6次計画の基本姿勢、政策体系、成果指標
- ・ 第6次計画に新たに盛り込むべき視点

第 6 次横浜市男女共同参画行動計画策定の概要

1 趣旨

令和 6 年 9 月 26 日に市長が、国の「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」に示された男女共同参画センターの機能強化の課題等を含めた、第 6 次行動計画の策定に向けて「横浜市が今後取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策について」横浜市男女共同参画審議会（以下、審議会）に諮問しました。

本部会は、第 6 次行動計画の策定について検討を行うために、審議会の部会として設置しました。部会は令和 6 年度に 2 回開催し、計画の基本的な考え方と取組の方向について調査、検討します。部会での検討内容を踏まえて答申案を作成し、審議会での審議を経て、答申を行います。

◆横浜市男女共同参画推進条例施行規則

(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。

2 部会長の選任

横浜市男女共同参画推進条例施行規則に基づき、本部会における部会長について、委員の互選により決定します。

3 スケジュール（予定）

令和 6 年	9 月 26 日	諮問
	11 月 13 日	(参考) 男女共同参画センター機能強化に関する検討部会①
	11 月 22 日	令和 6 年度第 2 回横浜市男女共同参画審議会
	12 月 6 日	第 6 次横浜市男女共同参画行動計画策定部会①
令和 7 年	1 月	(参考) 男女共同参画センター機能強化に関する検討部会②
	2 月 6 日	第 6 次横浜市男女共同参画行動計画策定部会②
	3 月 26 日	令和 6 年度第 3 回横浜市男女共同参画審議会（答申案の審議）
	4 月	(参考) 男女共同参画センター機能強化に関する検討部会③
	5 月	令和 7 年度第 1 回横浜市男女共同参画審議会（答申案の審議）
	6 月	答申

	9月	次期行動計画素案公表（記者発表）
	9～11月	パブリックコメントの実施
令和8年	2月	令和8年第1回市会定例会（常任委員会）報告
	3月	行動計画策定

4 計画の位置づけ

- (1) 横浜市男女共同参画推進条例第8条第1項に規定する「行動計画」とします。

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) 男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」に位置づけます。

第14条3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

- (3) 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）第2条第3項に規定する「市町村基本計画」に位置づけます。

第2条3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

- (4) 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）第6条第2項に規定する「市町村推進計画」に位置づけます。

第六条2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- (5) 困難な問題を抱える女性の支援に関する法律（困難女性支援法）第8条第3項に規定する「市町村推進計画」に位置づけます。 **※第6次計画から新たに位置づけ**

第八条3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

5 答申にむけた主な検討内容（案）

○第6次行動計画の目指すべき方向性、基本姿勢

- ・最新の社会情勢や国の動向、各種統計結果から、市が中長期的に目指すべき方向性および基本姿勢を検討し、計画に明記する。

○市が取り組むべき政策の方向性

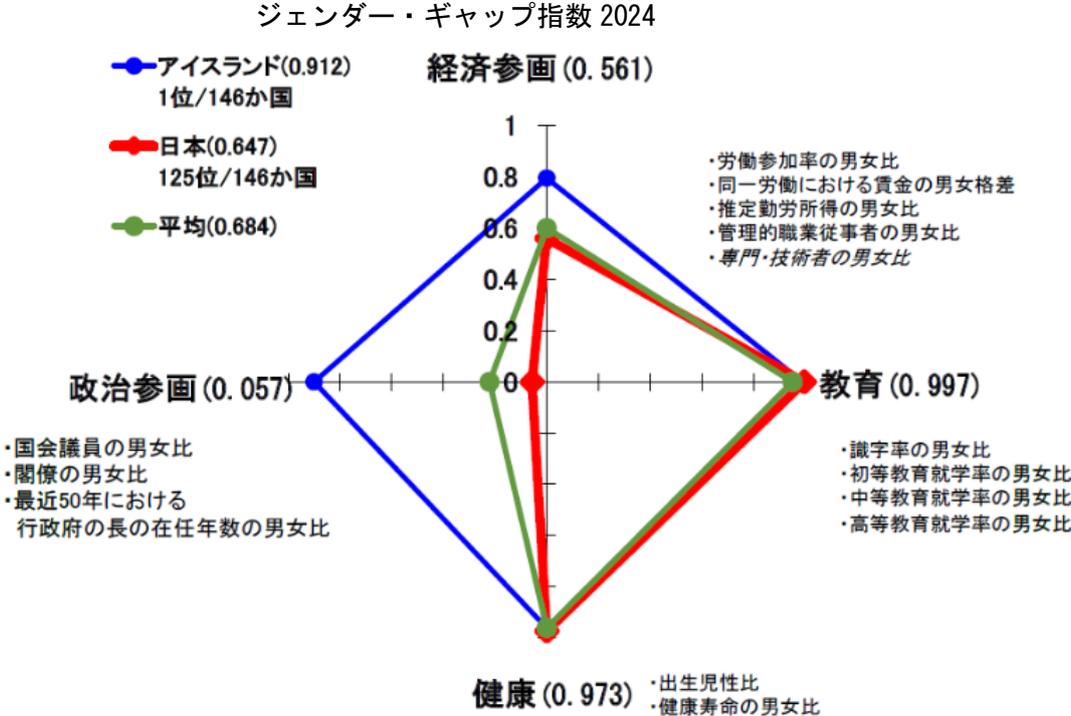
- ・第5次計画の振り返り及び現状と課題を踏まえ、市が取り組むべき政策・施策及び指標を整理し、体系化する。
- ・新たに施行された「困難女性支援法」の基本計画として位置づけることとし、法に基づく内容を盛り込む。

男女共同参画の現状

1 男女共同参画を取り巻く状況

(1) 国際社会における日本の状況

世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数 2024 において、日本は 146 か国中 118 位であり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国より低い結果となっています。特に経済分野（146 か国中 120 位）と政治分野（同 113 位）が低い状況です。



日本は、令和4年5月に、世界経済フォーラムが主導する「ジェンダー平等加速プログラム」への参加を決定し、多くの日本企業が参加する「男性リーダーの会」の活動と連携しながら、官民一体となり特に経済分野におけるジェンダー平等の取組の加速を目指しています。

令和5年6月には日本で初となるG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県日光で開催され、「G7ジェンダー平等大臣共同声明（日光声明）」が取りまとめられました。声明では、ジェンダー平等や女性の地位向上など、「全ての女性、女性、性的少数者の人権と尊厳が尊重される社会の実現に向け努力を続ける」ことなどが明記されました。

(2) 国の動向

国では、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年「女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」を政府決定している。女性版骨太の方針 2023 において、プライム市場上場企業を対象として、「2030 年までに、女性役員の比率を 30% 以上とすることを目指す」、「2025 年を目途に、女性役員を 1 名以上選任するよう努める」などの目標を掲げています。また、女性版骨太の方針 2024 では、女性活躍・男女共同参画を推進するための「人材の育成」を横串に据えて取組を進めるとしています。



内閣府男女共同参画局は、令和2年に、地方公共団体が災害対応に当たって取り組むべき事項をまとめた「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を策定しています。ガイドラインでは、「市町村は、自主防災組織の育成、強化や、防災リーダーの育成等を図り、女性の参画の促進に努めるものとする」、「指定避難所の運営における女性の参画を推進するとともに、男女のニーズの違い等男女双方の視点等に配慮するものとする」としています。

令和6年1月に発生した能登半島地震では、女性の視点に立った避難所の開設・運営や、DV・性暴力の防止や相談窓口の周知について、内閣府から依頼文が発出されるなど、ガイドラインに基づく取組が促進されています。

近年の動き

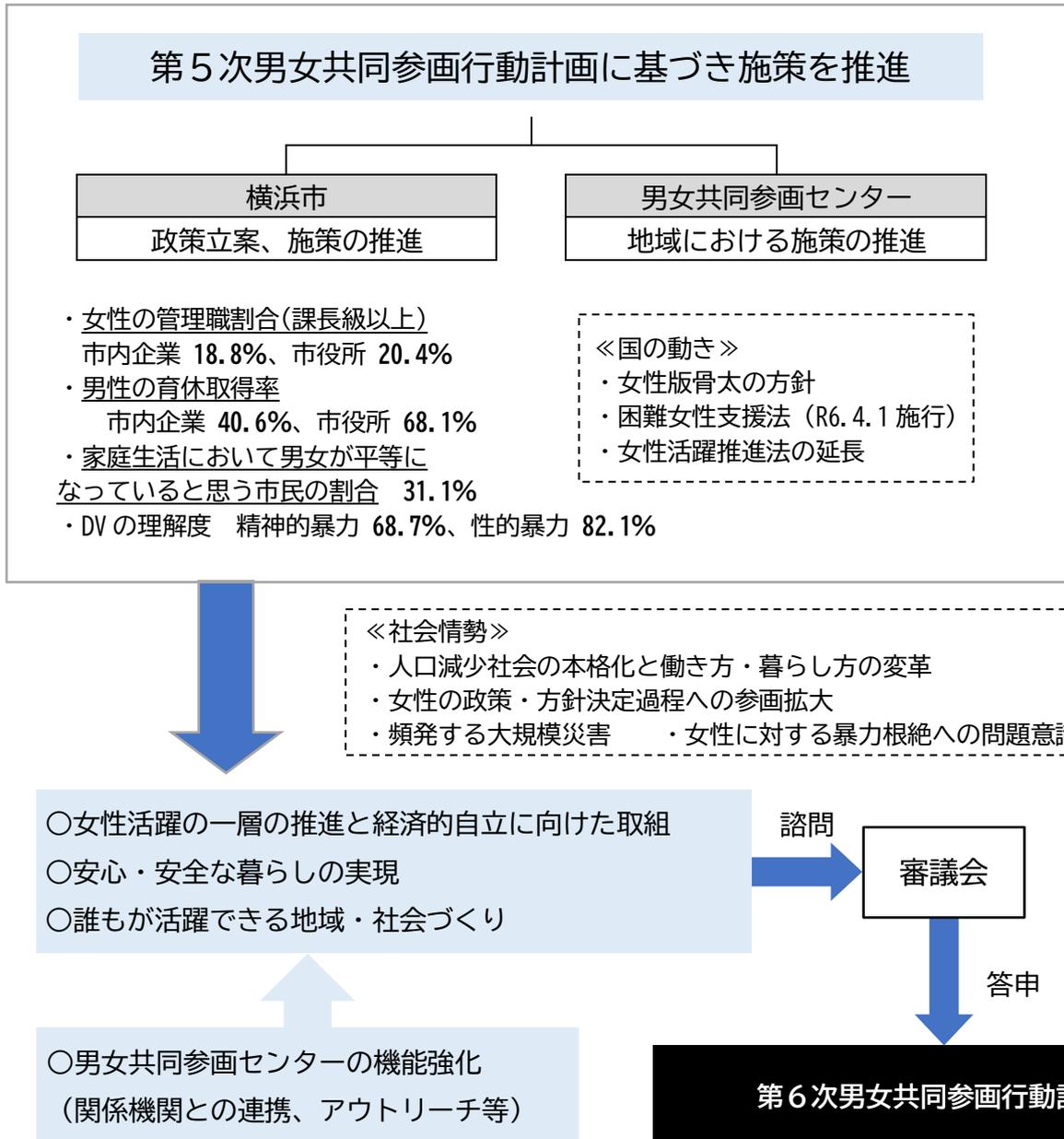
- 令和3年6月「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」改正。男性の育児休業取得促進のための枠組みの創設等

- 令和3年6月「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正。セクハラ・マタハラへの対応等
- 令和4年4月、男女共同参画会議にて「女性デジタル人材育成プラン」決定
- 令和4年7月「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）」の改正内容が全面施行、従業員301人以上の事業主に男女の賃金差異の公表を義務付け
- 令和5年3月、関係府省会議において「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」取りまとめ
- 令和5年3月、関係府省会議において「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」を決定
- 令和5年5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（DV防止法）」の一部改正。保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等
- 令和5年7月、こども家庭庁と内閣府の合同会議において「こども・若者の性被害防止のための緊急対策パッケージ」を決定
- 令和5年12月「第5次男女共同参画基本計画」の一部変更を閣議決定。企業における女性登用の加速化及びテレワークに係る成果目標の設定
- 令和6年4月「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」施行
- 令和6年5月「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」及び次世代育成支援対策推進法改正。子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等



(3) 横浜市の状況

横浜市の男女共同参画推進の全体像



人口・世帯

○ 年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

横浜市が令和2（2020）年国勢調査を基準として推計した「横浜市将来人口推計」によると、総人口のピークは令和3（2021）年の377.9万人となっています。以降は減少を続け2070年には301万人となる見込みです。

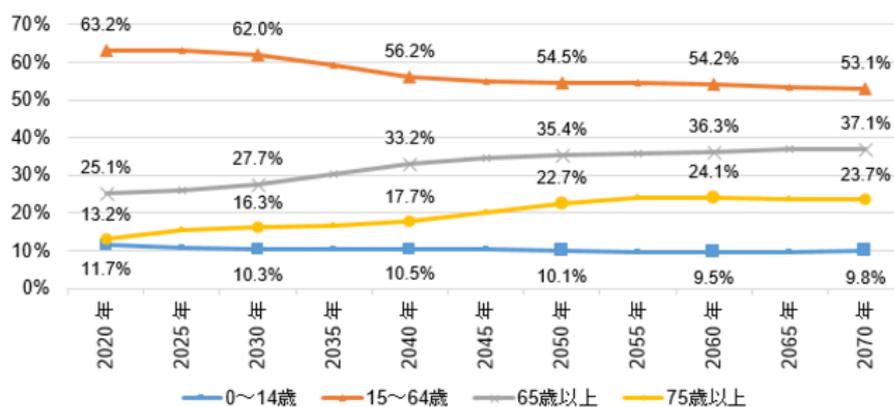
横浜市の将来人口の推計値



出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

高齢化率は、2030年に27.7%、2070年には37.1%まで上昇すると予測されています。

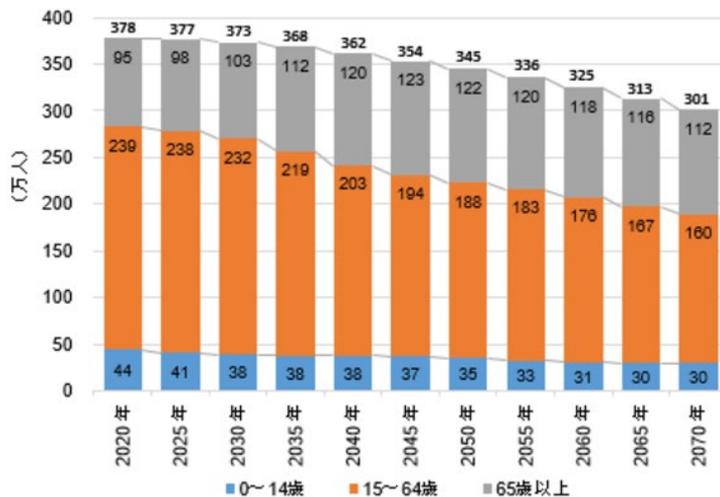
横浜市の将来人口推計値 年齢3区分の割合



出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

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、2070年ではそれぞれ9.8%、53.1%まで減少すると予測されています。

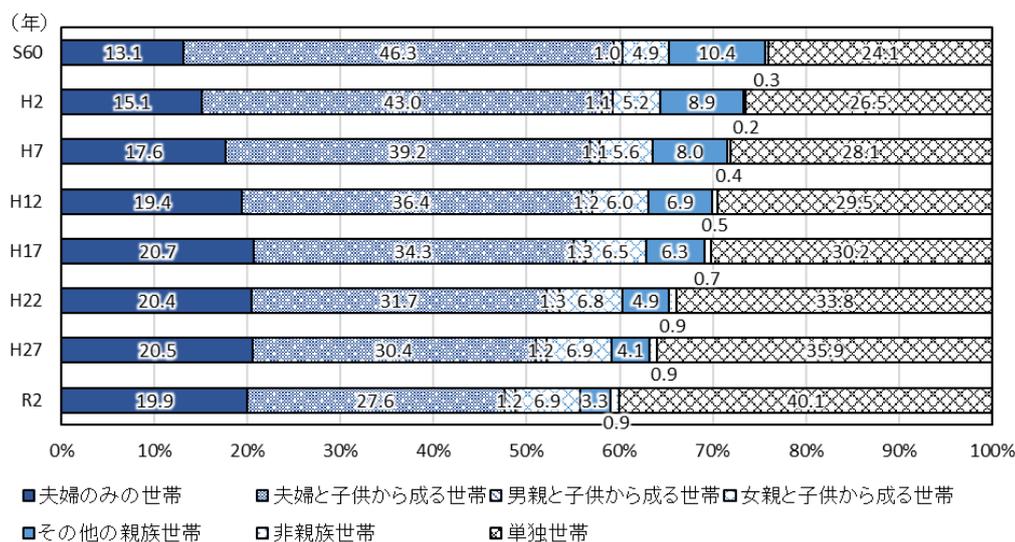
横浜市の将来人口推計値 年齢3区分の人口



出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

○「単独世帯」が最多

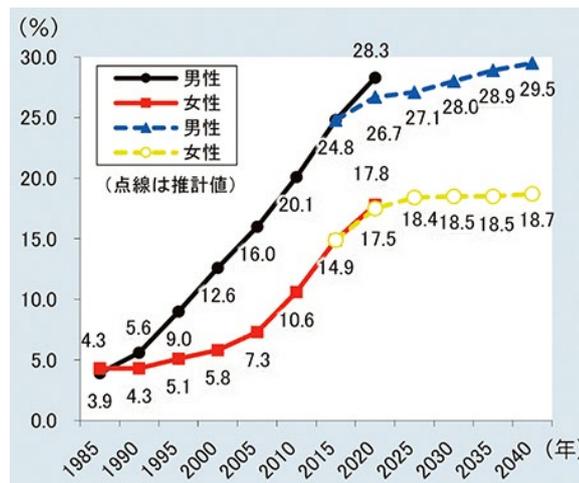
平成22(2010)年以降は「単独世帯」が最も多い家族類型となっており、令和2(2020)年には全体の4割を占めています。



出典：令和2年国勢調査（総務省）

また、生涯（50歳時）未婚率も増加傾向にあり、令和2（2020）年の国勢調査によると、横浜市の生涯未婚率は男性が29.38%、女性が17.48%となっています。男性は全国値（男性28.3%、女性17.8%）より高い値となっています。

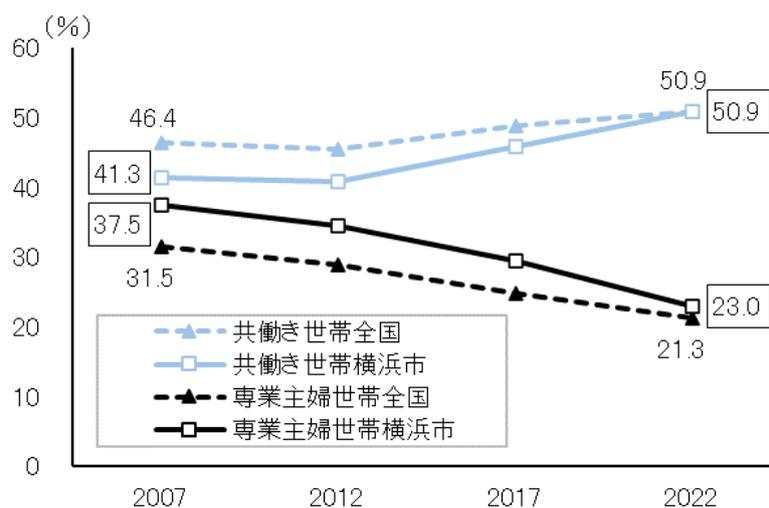
50歳時の未婚割合の推移



出典：令和5年版 厚生労働白書

○共働き世帯の増加

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、共働き世帯の割合は全国より少ない状況でしたが、特に近年増加しており、令和4（2022）年には全国と同水準の50.9%となっています。

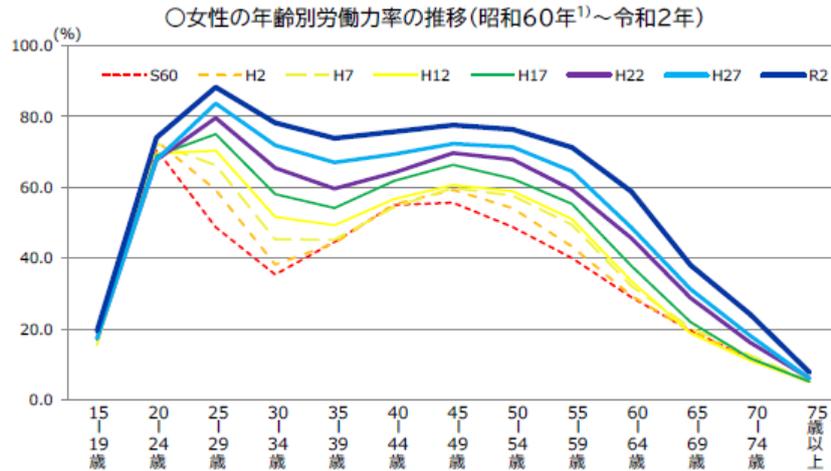


出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）より作成

就業

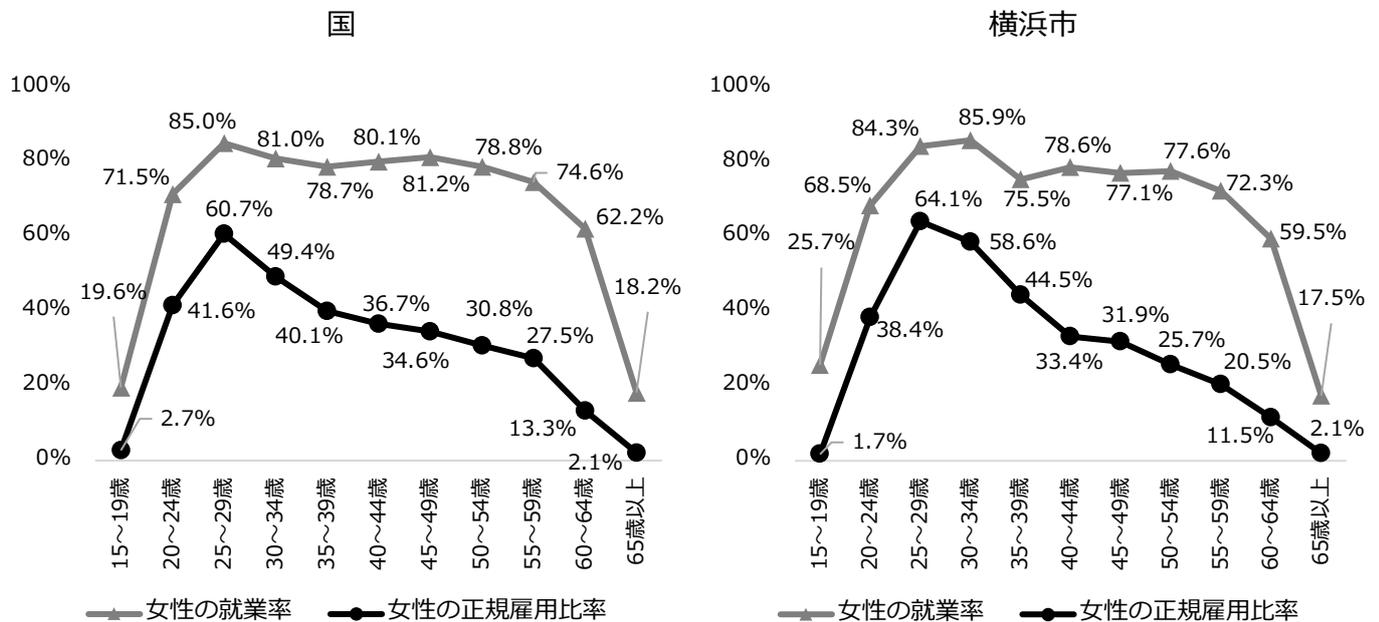
○ 女性の労働力率、有業率は上昇傾向

女性の年齢階級別労働力率が結婚・出産期に当たる25～34歳に低下する「M字カーブ」は改善しています。一方で、正規雇用比率は25～29歳をピークに低下しています（L字カーブ）。



出典：令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果

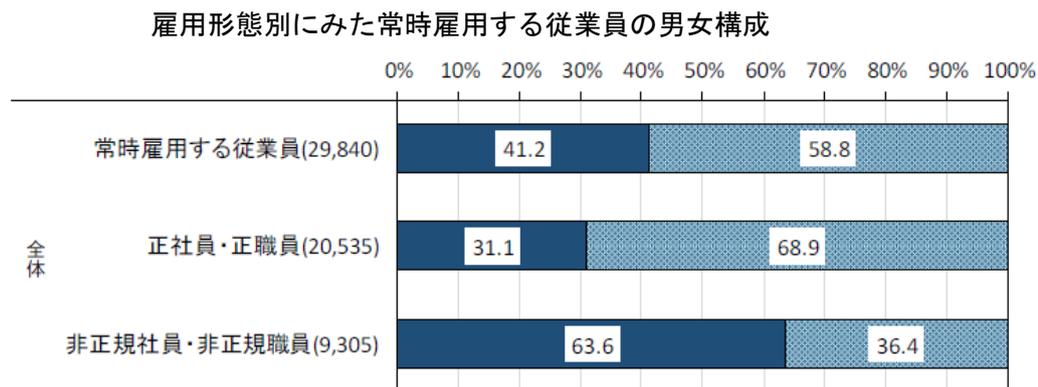
女性の就業率（M字カーブ）、正規雇用比率（L字カーブ）



出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）より作成

○ 雇用形態別（正規・非正規雇用）の男女割合には大きな差

市内事業所において、正規雇用労働者の性別割合は男性 68.9%、女性 31.1%で女性の割合が低く、一方、非正規雇用労働者では、男性 36.4%、女性 63.6%と女性の割合が高くなっており、雇用形態による男女差が大きい状況です。

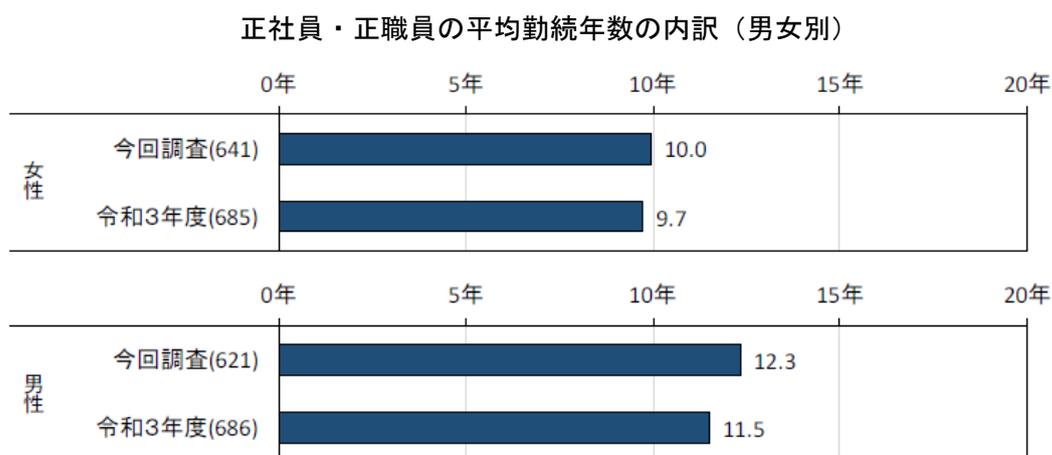


※（ ）内は有効回答数

出典：令和5年横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○ 平均勤続年数（正社員）にも男女差

正社員の平均勤続年数は、男女ともに増加していますが、男女の勤続年数の差は1.8年（令和3年）から2.3年（令和5年）に広がっています。

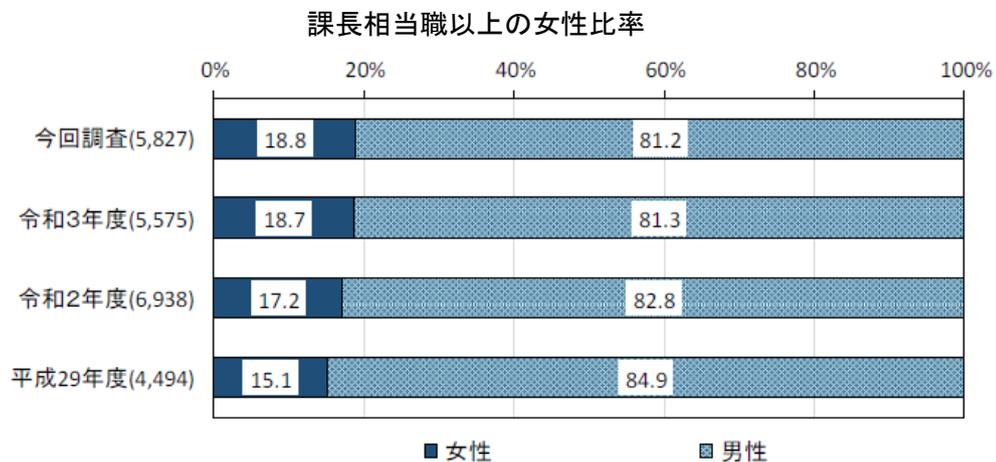


※（ ）内は有効回答数

出典：令和5年横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○ 女性管理職割合は依然として低い

市内企業の女性管理職割合は令和5年度時点で18.8%であり、近年では横ばい状況となっています。



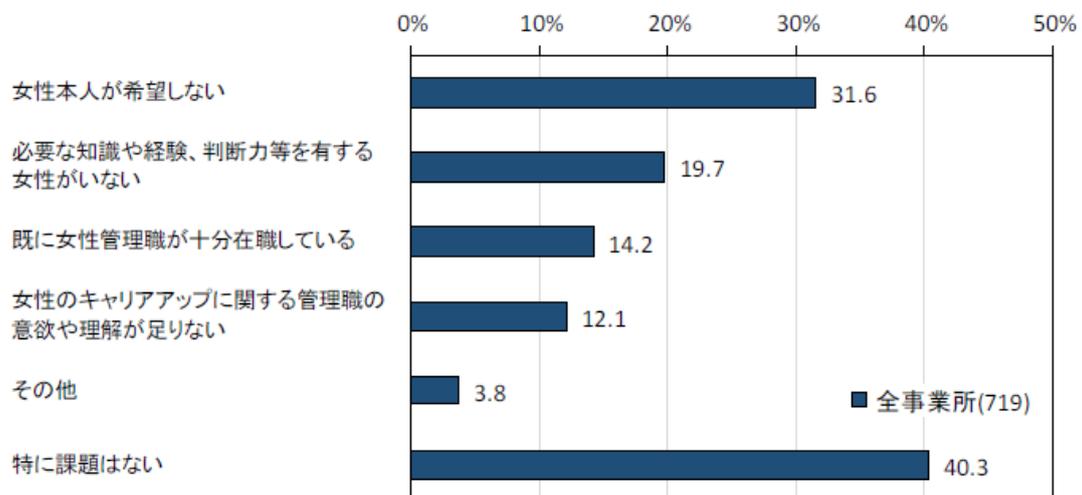
* ()内の数字は課長相当職以上の管理職数

出典：令和5年横浜市男女共同参画に関する事業所調査

「女性管理職の登用を進める上での課題」としては「女性本人が希望しない」が3割以上で最も多く、続いて「必要な知識や経験、判断力を有する女性がいらない」や「管理職の意欲や理解が足りない」となっています。

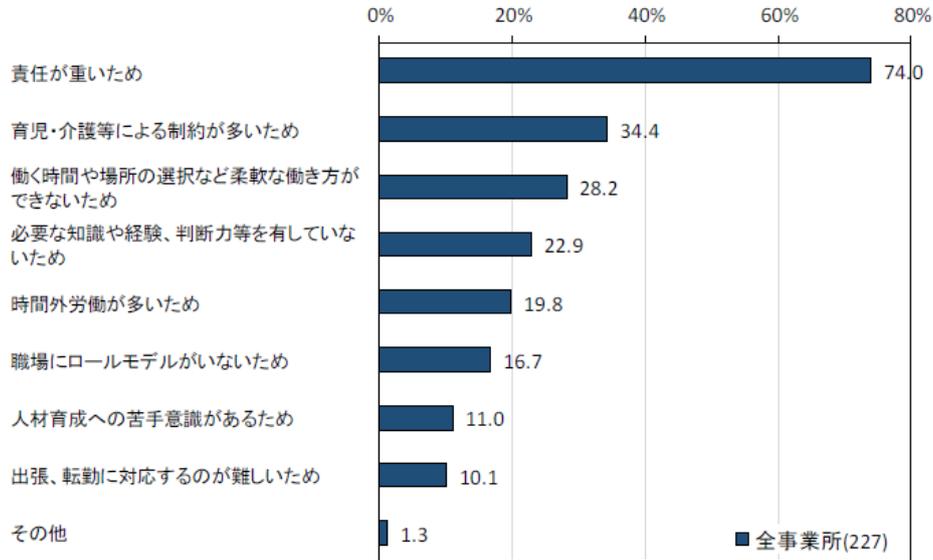
また、女性本人が希望しない理由として、7割以上が「責任が重い」としており、続いて「育児・介護等による制約が多い」「時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない」となっています。

女性管理職の登用（昇進）を進める上での課題



出典：令和5年横浜市男女共同参画に関する事業所調査

女性管理職の登用（昇進）を女性本人が希望しない理由



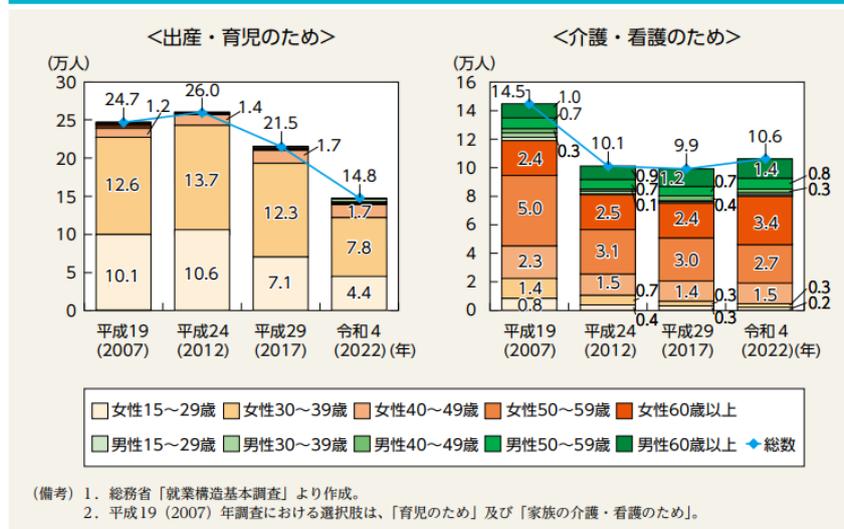
出典：令和5年度 横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○ 結婚や出産を機にした離職が約7割

令和3年10月～令和4年9月に離職した人のうち、「出産・育児」を理由とした人は女性14.1万人、男性0.7万人であり、「介護・看護」を理由とした人は女性8万人、男性2.6万人となっており、いずれも女性の割合が高い状況です。

「出産・育児」を理由とした離職者は減少する一方、「介護・看護」を理由とした離職者は横ばいから増加傾向にあり、今後高齢化が進展していく中で、就業継続のために更なるサポートが望まれます。

特-10図 育児・介護による離職者数の推移（男女、年齢階級別・過去1年間の離職者）

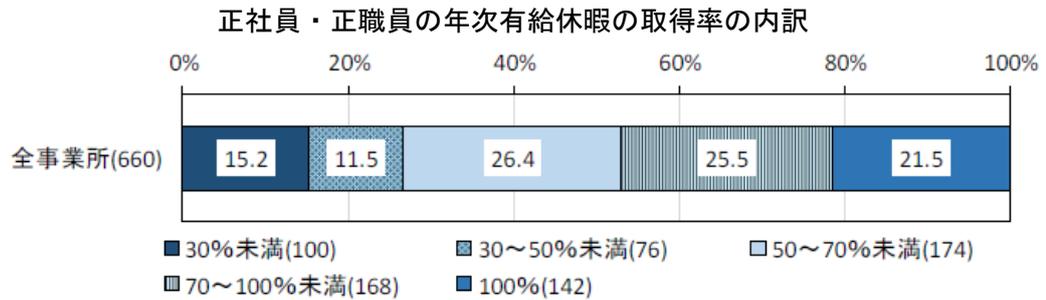


(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 平成19(2007)年調査における選択肢は、「育児のため」及び「家族の介護・看護のため」。

出典：令和6年版男女共同参画白書

○ 道半ばのワーク・ライフ・バランス実現

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）などにより、令和7年までに年休の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、有給休暇の取得率が70%以上の事業所は5割未満となっています。

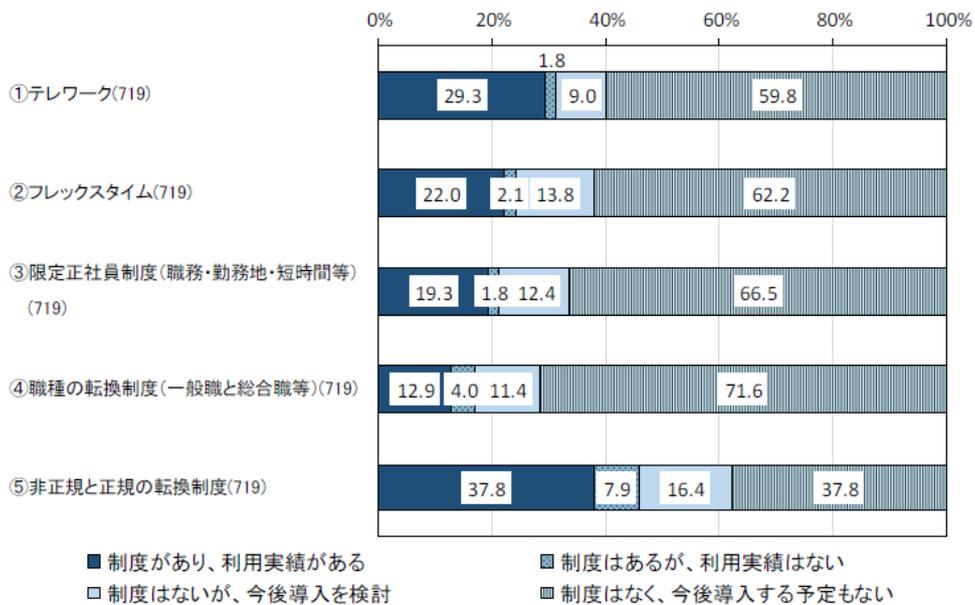


* ()内の数字は有効回答数

出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

コロナ禍を経て働き方は変化しており、テレワーク等の導入が進みましたが、市内企業において利用実績がある市内企業は3割に満たず、柔軟な働き方が広く浸透しているとは言えない状況です。

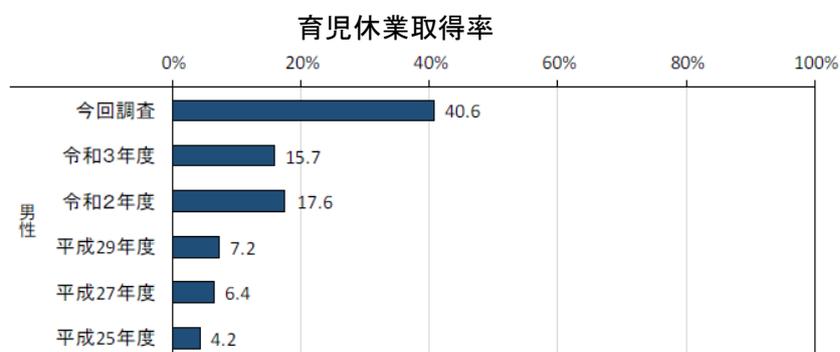
多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況



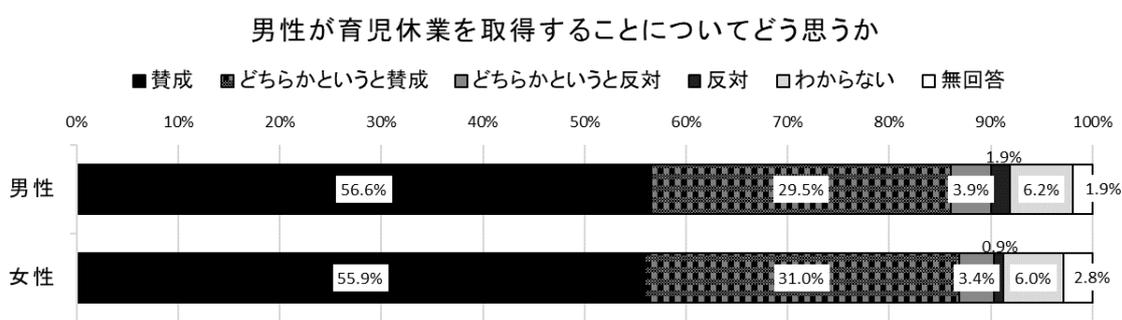
* ()内の数字は有効回答数

出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

育児・介護休業法の改正等により、事業所における育児休業に関する制度整備が進み、令和5年の男性の育児休業取得率は40.6%と、令和3年の15.7%から大きく増加しました。また、男性が育休を取得することに賛成する市民の割合は男女ともに86%を超えており、育休取得に対する理解が進みつつあります。

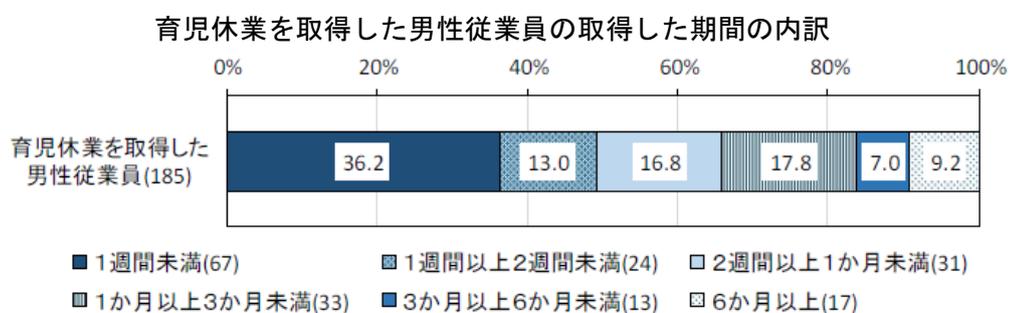


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査



出典：令和6年度男女共同参画に関する市民意識調査結果（速報値、ウェイトバック前）

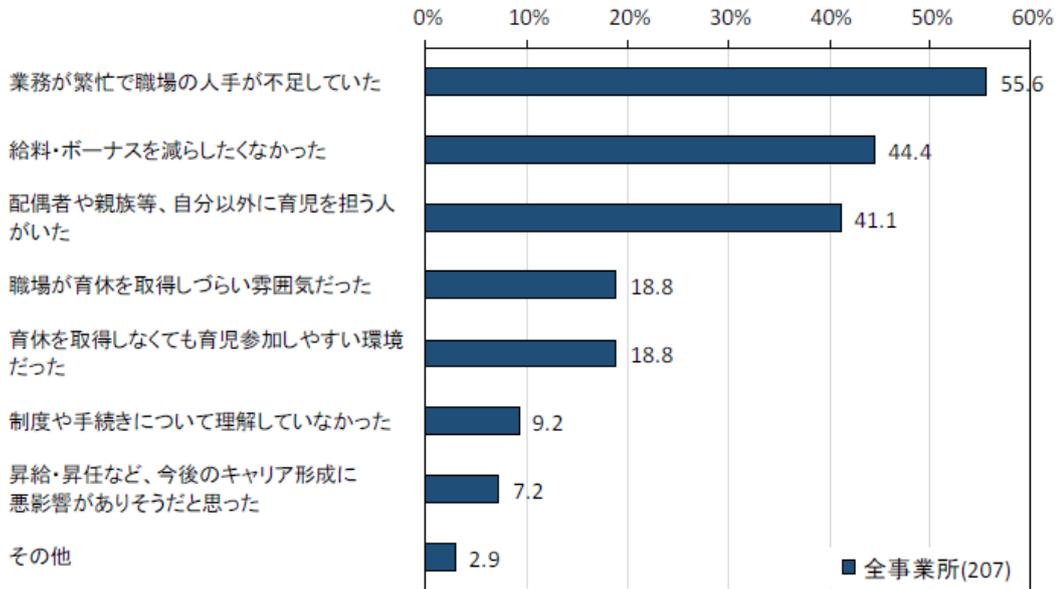
男性の育休取得期間を見ると、1週間未満が36.2%、1か月未満が66.0%となっています。また、育休取得を希望しなかった男性の半数以上が「業務繁忙・人手不足」を理由としており、引き続き、男性がより育休を取りやすい職場環境づくりの推進が求められます。



* ()内の数字は取得者数

出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由

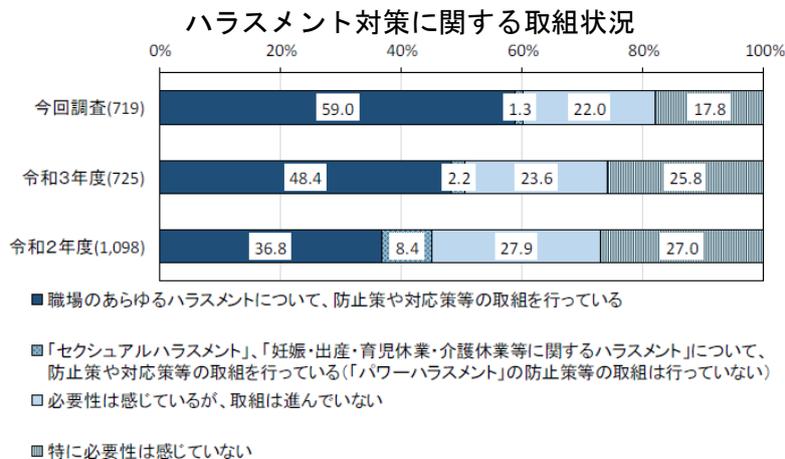


* ()内の数字は有効回答数

出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○ ハラスメント対策に取り組んでいる事業所は6割

令和4年4月の法改正により、これまで義務であったセクハラ、マタハラ防止対策に加え、パワハラ防止措置も事業主の義務となりました。防止や対応の取組を行っている市内事業所は増加傾向にはあるものの、6割程度にとどまり、約18%は「特に必要性は感じていない」としています。

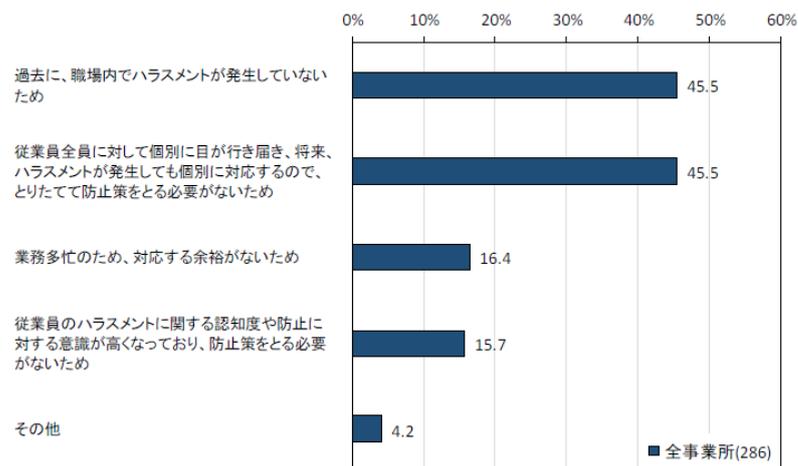


* ()内の数字は有効回答数

出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

ハラスメント対策に取り組んでいない理由としては、「過去に発生していないため」「個別に目が行き届き、発生しても個別に対応するため必要ない」が最も多くなっています。

ハラスメントに関して「取組は進んでいない」「必要性は感じていない」と回答した理由



* ()内の数字は有効回答数

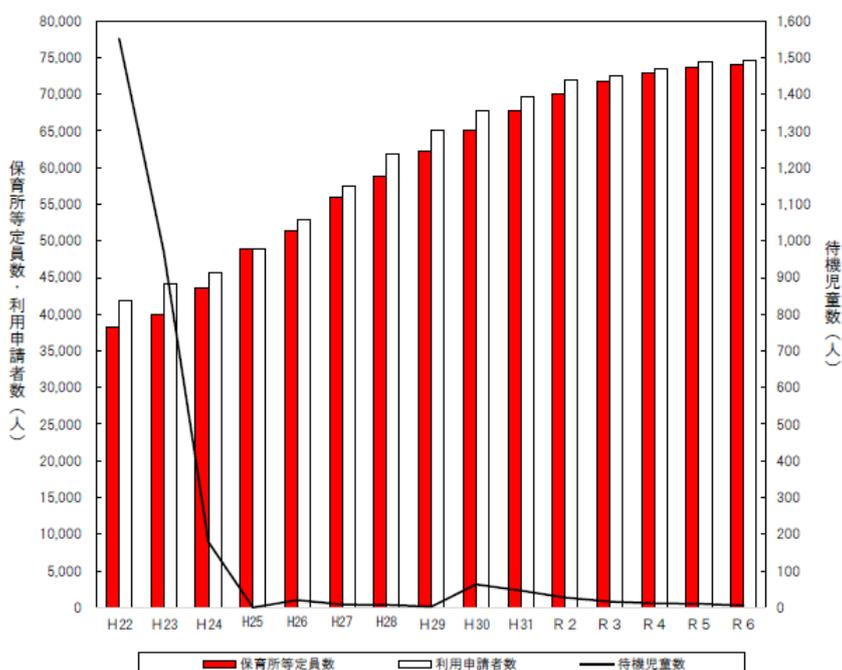
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

子育て

○ 保育所利用申請者数は増加の一途

令和6年4月の保育所等利用申請者は過去最多の74,705人（前年度比246人増）となっています。待機児童は5人（前年度比5人減）となっています。

待機児童数等の推移

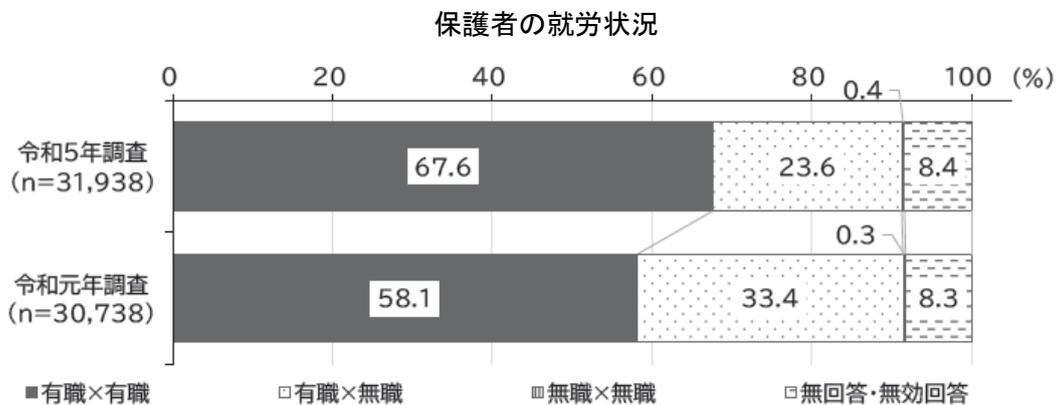


出典：
こども青少年局
記者発表資料
「令和6年4月1日
現在の保育所等利用
待機児童数について」

共働き世帯の増加や働き方の多様化に伴い、小学生の放課後の居場所に対するニーズも多様化しており、横浜市では、小学生の放課後の居場所として、放課後キッズクラブ、放課後児童クラブ、特別支援学校はまっ子ふれあいスクールなどが設置されています。

放課後の時間は、多くの人との関わりや体験を通して、こどもたちが協調性や主体性を育みながら成長できる場としていくことが必要です。

また、いわゆる「小1の壁」を打破するために、多様なニーズに対応した支援を行い、保護者の負担を軽減・解消することが求められています。



出典：横浜市子ども・子育て支援事業計画の策定に向けた利用ニーズ把握のための調査
(令和5年度実施)(小学生保護者)

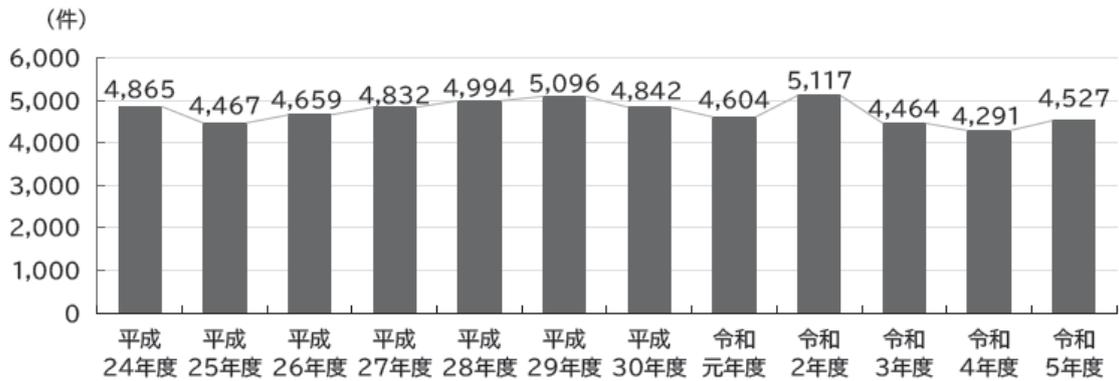
DV被害者や困難な問題を抱える女性

○ DVの相談状況

近年、DVの相談件数は、4,000～5,000件の間で推移しています。

若年層(20歳代以下)からの相談件数が少なく、2023(令和5)年度は全体の約4%でした。若年層が相談に繋がしやすい環境づくりや、若年層に向けた啓発・予防教育が必要です。

DV相談件数の推移

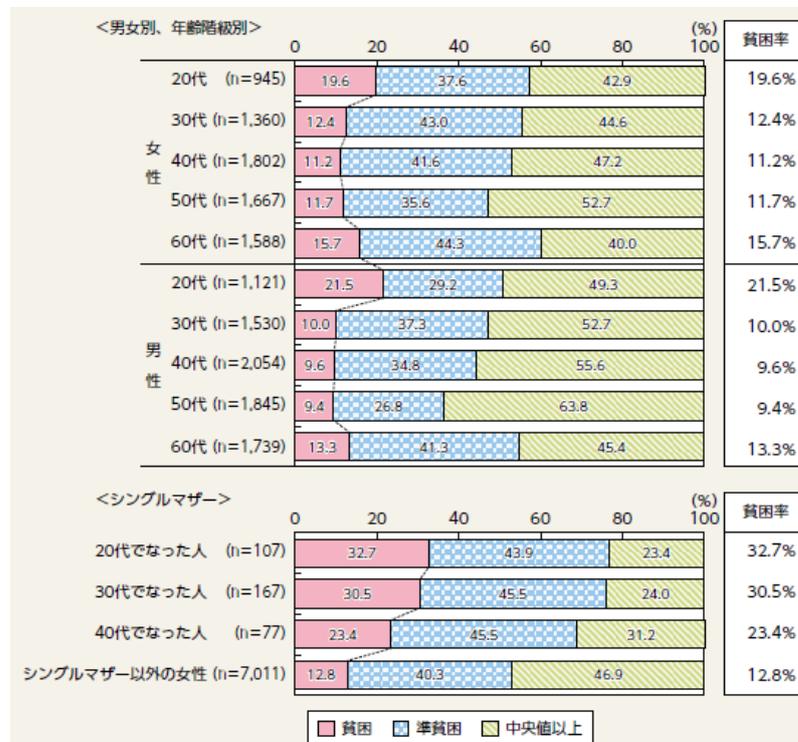


出典：第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画素案

○ 貧困の状況

貧困率は男女とも20代と60代で高く、30代以上では、女性のほうがやや貧困率が高い状況です。シングルマザーの場合は、若い年代でシングルマザーとなった人のほうが貧困率が高くなっています。

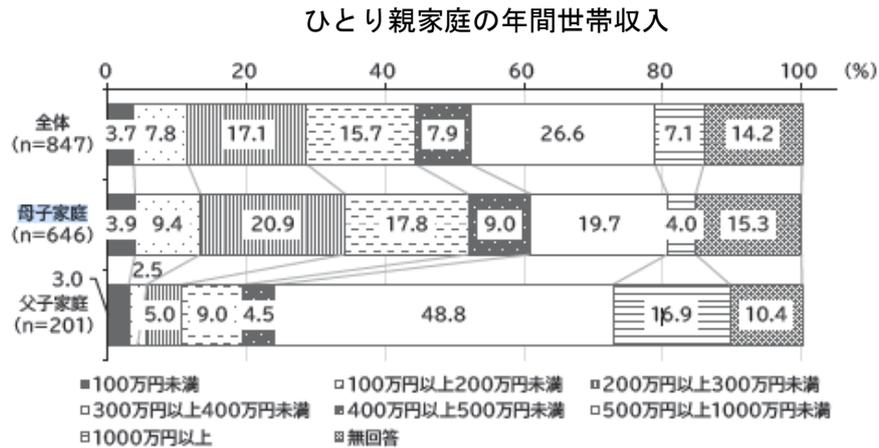
貧困率（男女別、年齢階級別）（シングルマザー）



出典：男女共同参画白書 令和4年版

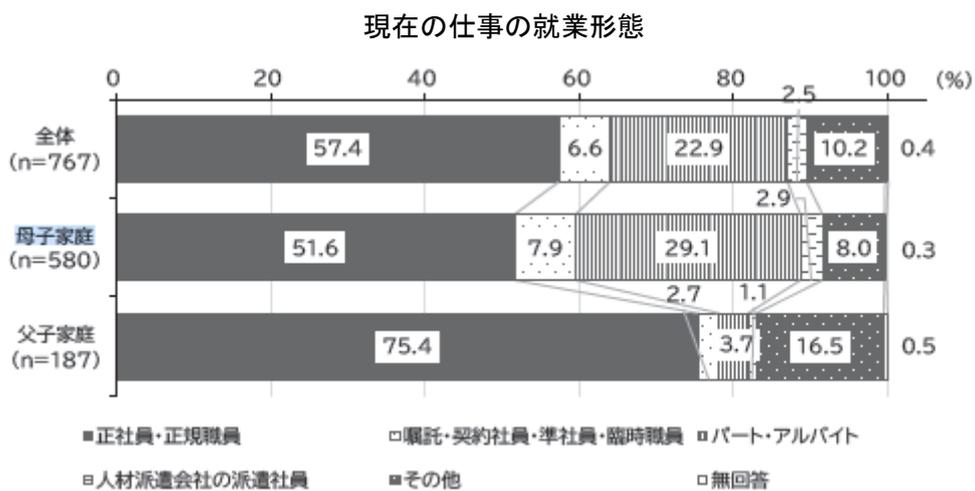
○ 母子家庭の4割が非正規雇用

「国勢調査」(2020(令和2)年)では、本市における20歳未満のこどもがいるひとり親家庭(ほかの家族等との同居を含む。)は22,635世帯、そのうち、母子家庭が19,481世帯、父子家庭が3,154世帯となっています。また、児童扶養手当や養育費なども含んだ年間世帯総収入の平均は、母子家庭で401万円、父子家庭で694万円となっています。



出典：横浜市「ひとり親世帯のアンケート調査(令和5年度)」

また、母子家庭では非正規雇用での就労が4割近くを占め、就職してもパートや契約社員等の不安定な雇用条件で働いているため、正規雇用に比べ安定した収入を得ることが難しい状況にある家庭が一定の割合あると考えられます。

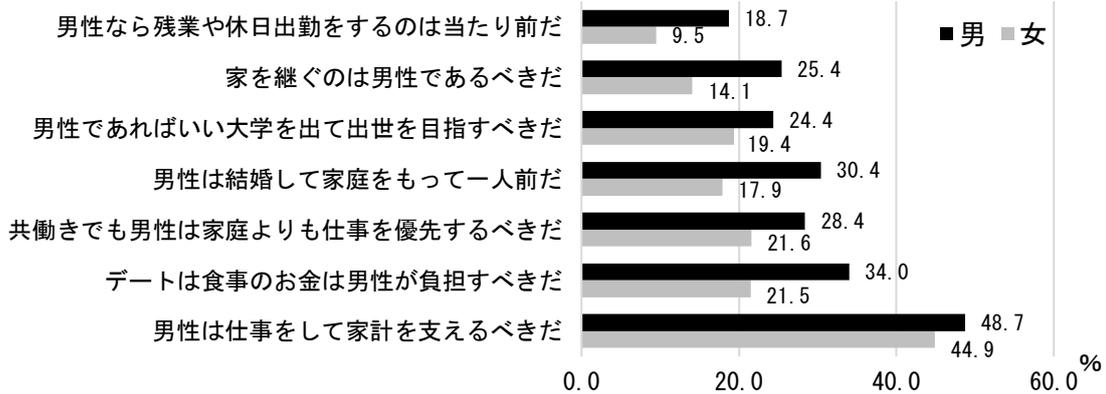


出典：横浜市「ひとり親世帯のアンケート調査(令和5年度)」

男性の状況

内閣府が令和4年に実施した「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」によると、全体の半数近くが「男性は仕事をして家計を支えるべき」と回答するなど、男性に対するジェンダーバイアスや、固定的な役割分担意識は根強いと考えられます。

（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計スコア）



出典：令和4年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究（内閣府男女共同参画局）より作成

「令和5年度男女共同参画センター等における男女共同参画推進施策検討のための調査」に基づく推計値によると、相談したいと考える男性は約10万人、女性は約20万人であるのに対して、実際に相談した男性は323人、女性は2,736人となっており、男性の相談者数が非常に少ない状況です。

男女共同参画センター「心とからだと生き方の総合相談」相談利用者

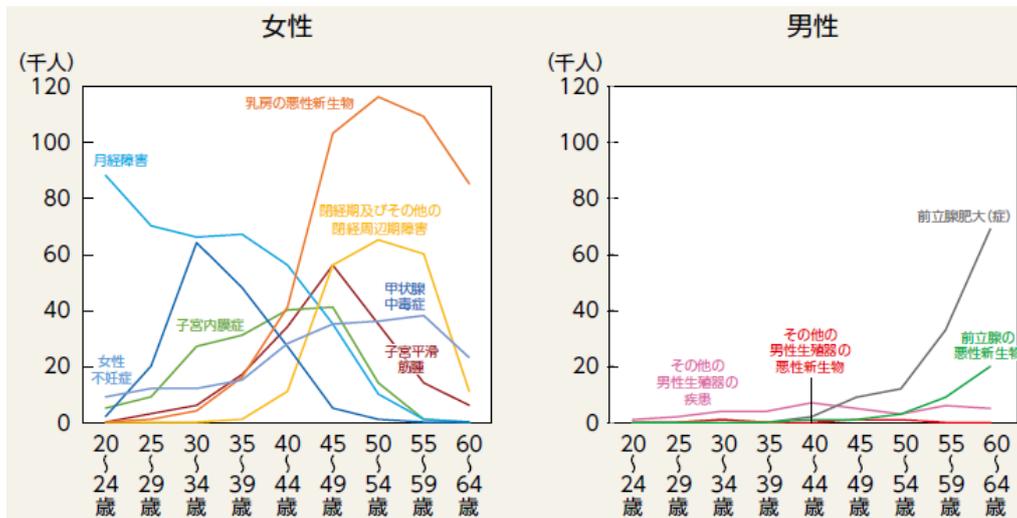
年代	女性		男性		セクシュアルマイノリティ		不明		合計	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
10代	8	0.3%	37	11.5%	0	0.0%	0	0.0%	45	1.5%
20代	99	3.6%	22	6.8%	3	11.1%	1	20.0%	125	4.0%
30代	250	9.1%	32	9.9%	6	22.2%	1	20.0%	289	9.3%
40代	617	22.6%	42	13.0%	12	44.4%	1	20.0%	672	21.7%
50代	815	29.8%	77	23.8%	3	11.1%	0	0.0%	895	29.0%
60代	334	12.2%	59	18.3%	0	0.0%	0	0.0%	393	12.7%
70代	129	4.7%	10	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	139	4.5%
80代	35	1.3%	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	36	1.2%
90代以上	42	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	42	1.4%
不明	407	14.9%	43	13.3%	3	11.1%	2	40.0%	455	14.7%
合計	2,736	100%	323	100%	27	100%	5	100%	3,091	100%

出典：男女共同参画共同参画推進協会 2023年度事業報告書

生涯を通じた健康

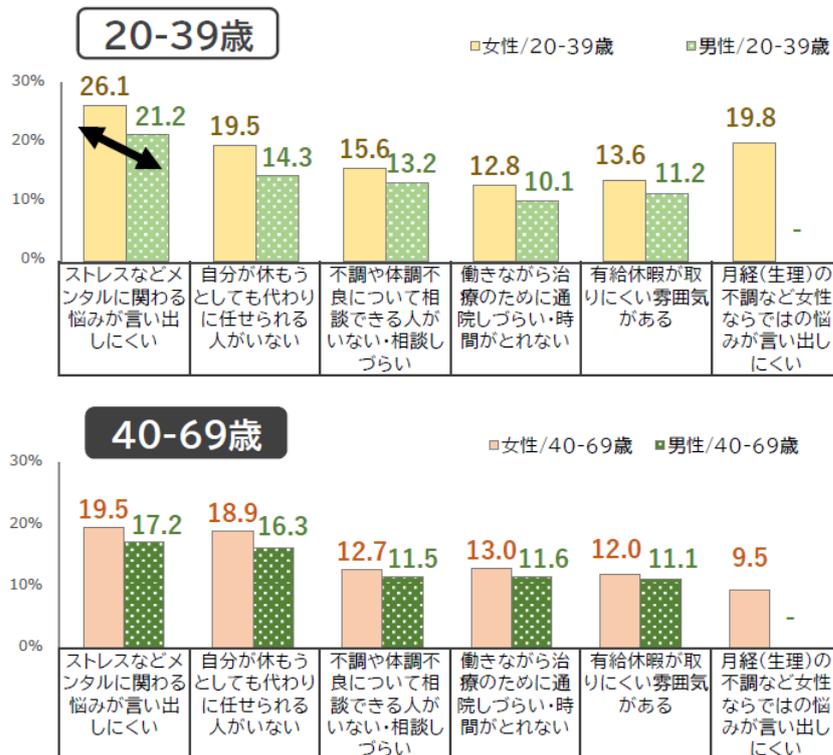
平均寿命が延伸し、社会全体の年齢構成が変化するとともに、ライフイベントの年齢や職業観・家庭観も大きく変化しています。女性の就業者が増加し、高齢化が進む中で、健康課題を抱えながら働く人や、介護と仕事を両立する人が多くなり、健康維持・増進はより重要な課題となっています。健康課題は性別や時期により違いがあり、それぞれの特性に応じた健康支援が必要です。

女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2（2020）年）



出典：令和6年版男女共同参画白書

働く上で健康課題に関して困ったこと



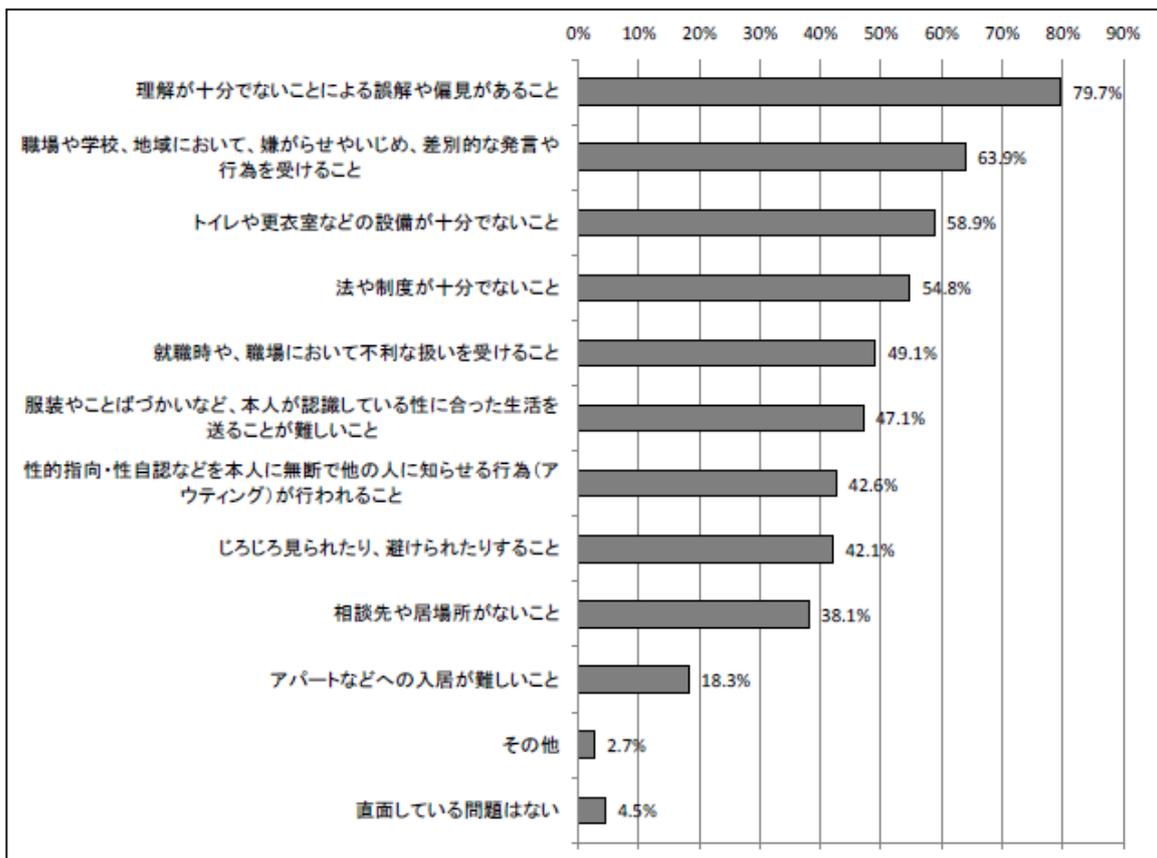
出典：令和5年度男女の健康意識に関する調査報告書（厚労省）

性的少数者

○ 性的少数者への理解は不十分

性的少数者という言葉や内容の認知度は比較的高い状況ですが、社会的な理解は十分ではありません。性的少数者が日常で直面する課題としては「理解が十分でないことによる誤解や偏見があること」が79.7%と最も多く、さらなる理解促進の取組が必要です。

性的少数者が日常で直面する課題



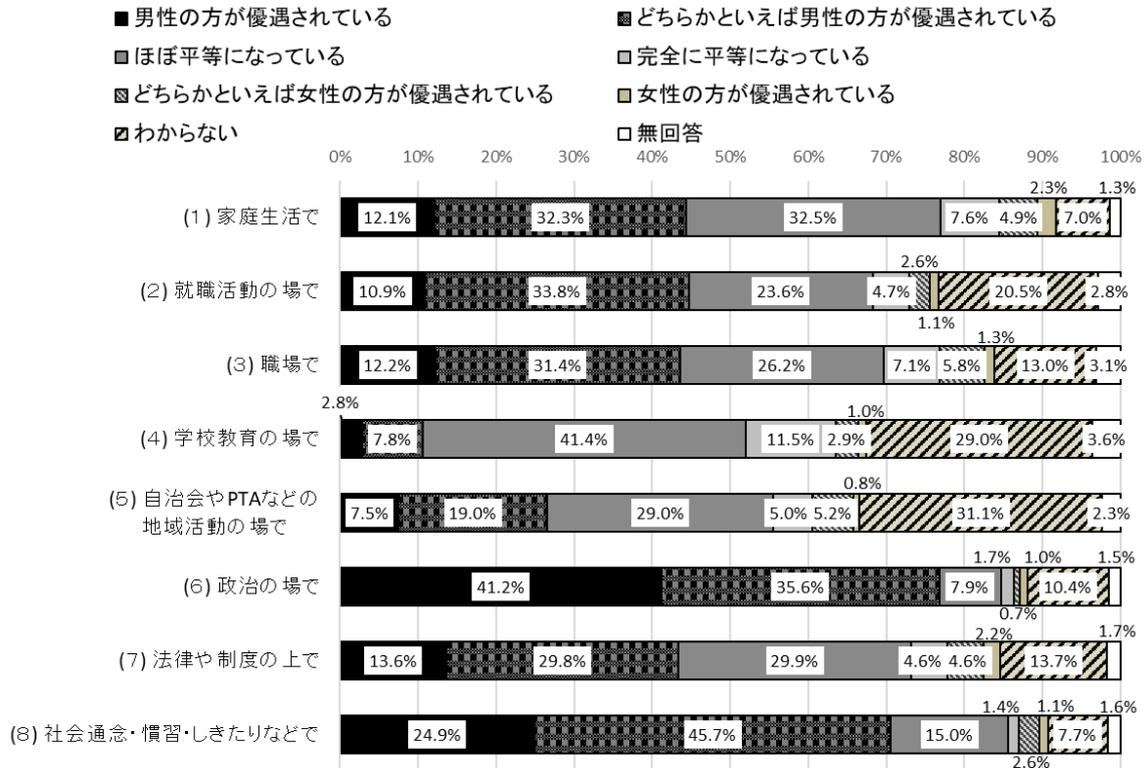
出典：横浜市「性の多様性」に関する市民意識調査報告書（令和5年11月）

男女の平等感、固定的な性別役割分担意識

○ 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、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」では圧倒的に「男性の方が優遇されている」と思う人が多く、「家庭生活」「就職活動の場」「職場」でも高い割合になっています。一方、「学校教育の場」では男女が平等になっていると感じる人が多くなっています。

男女の地位の平等感

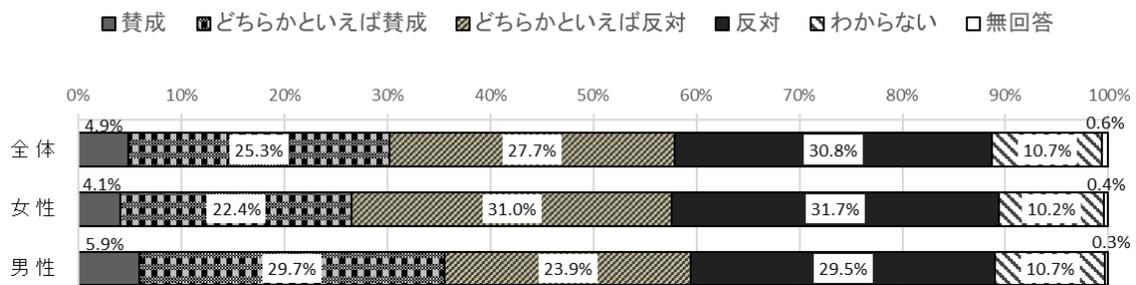


出典：令和6年男女共同参画に関する市民意識調査結果（速報値、ウェイトバック前）

○ 性別役割分担意識の状況

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「反対」「どちらかといえば反対」と回答した人は58.5%（前回調査：63.8%）ですが、「賛成」「どちらかといえば賛成」とする人は30.2%と前回調査（26.0%）より増加しており、固定的な性別役割分担は根強く残っている状況です。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識について



出典：令和6年男女共同参画に関する市民意識調査結果（速報値、ウェイトバック前）

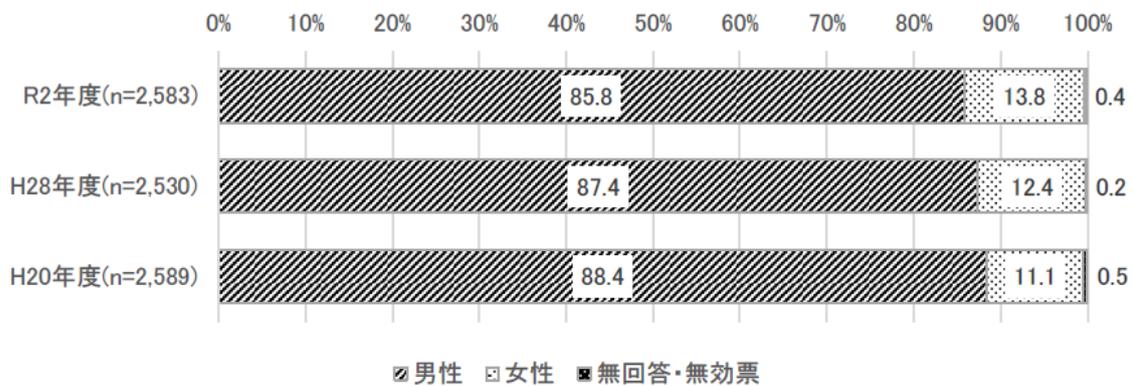
地域活動

○ 地域活動への男女共同参画が急務

自治会・町内会や地域防災等の地域活動において、活動に参加している女性は多い一方で、会長、委員長、役員などの意思決定に関わる地位の女性は非常に少ない状況です。

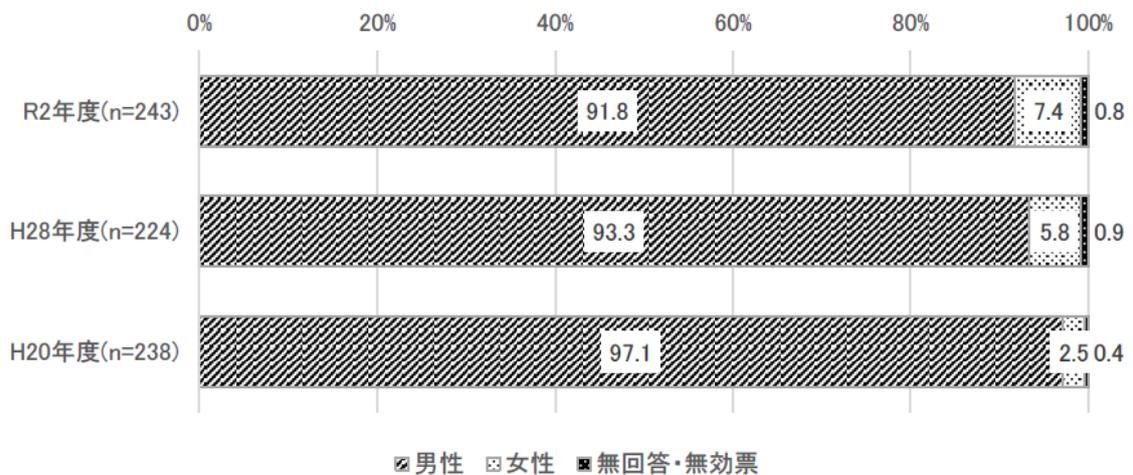
特に地域防災活動においては、災害の各段階で受ける影響やニーズが女性と男性で違うことから、拠点運営に女性の視点を活かすことが必須であり、防災分野における女性リーダーの育成は急務です。

自治会町内会長の性別



出典：令和2年度 自治会町内会・地区連合町内会アンケート

地区連合町内会長の性別



出典：令和2年度 自治会町内会・地区連合町内会アンケート

第5次横浜市男女共同参画行動計画 成果指標進捗状況報告(令和5年度)

【進捗度について】

「目標値に向けて直線的に推移した場合に令和5年度に到達すべき数値((目標値ー計画策定時の数値)÷5年×経過年数)」に対する令和5年度実績の進捗率(X)を基に、次の基準に沿って評価しています。

- ◎：目標値を上回った X≥120%
- ：おおむね目標値どおり 120%>X≥90%
- △：目標値を下回った 90%>X

成果指標	計画策定時	目標	(参考)指標の令和5年度到達目安(令和6年3月末時点)	所管局	所管課	実績値			進捗度		実績値の算出根拠
						R3	R4	R5	進捗度	目標達成に向けた課題と今後の方向性	
管理職に占める女性の割合	市内企業 課長級以上 17.2% (令和2年度)	30%以上	24.9%	政策経営局	男女共同参画推進課	18.7%	—	18.8%	△	女性本人が昇進を希望しない理由の中に、「責任が重い」とためらう気持ちがあることや、「育児・介護等による制約が多い」「働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない」といった職場の状況が一定数見られることから、これらを解消する必要がある。女性本人向けには、男女共同参画センターで実施している「キャリアデザインプログラム」で女性プレリーダー層のマインドセットに取り組む。また、企業向けには、よこはまグッドバランス企業認定事業を通じて市内企業に本計画及び当該目標を周知し、取組を促進する。	男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施)
	市役所責任職 ^{※1} 課長級以上 17.9% (令和2年4月1日)		25.2%	総務局	人事課	18.9%	19.5%	20.4%(R6.4.1)	△	仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成、性別等にとらわれないライフイベントを踏まえた早期からのキャリア形成意識の醸成が必要である。このため、責任職を含めワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りや、やりがいにつながる業務経験、キャリア形成を主軸とした人材育成等を推進する。	課長級以上の全職員のうち、課長級以上の女性職員の割合
	市役所責任職 ^{※1} 係長級以上 23.7% (令和2年4月1日)		27.5%	総務局	人事課	24.9%	25.5%	25.8%(R6.4.1)	○	女性職員の昇任への不安軽減や仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成、性別等にとらわれないライフイベントを踏まえた早期からのキャリア形成意識の醸成が必要である。このため、責任職を含めワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りや、女性職員の背中を押し昇任試験受験へと結びつける女性少人数研修の実施、やりがいにつながる業務経験、座談会等のキャリア形成を主軸とした人材育成を推進する。また、新任係長の不安軽減のため、新任係長サポート制度により、サポート体制の構築や、面談を実施する。	係長級以上の全職員のうち、係長級上の女性職員の割合
男性の育児休業・休暇取得率	市内企業 育児休業 17.6% (令和2年度)	30%	25.0%	政策経営局	男女共同参画推進課	15.7%	—	40.6%	◎	令和4年4月から段階的に施行された改正育児・介護休業法により、育休を取得しやすい環境整備が進み、取得率が大幅に増加したと推察されるが、取得期間別に見ると、「1週間未満」が36.2%と最も多く、短期間の取得にとどまっている。夫婦で家事・育児を協力して行うことができるようになるには、より長期間取得することが望ましいことから、引き続き、よこはまグッドバランス企業認定事業を通して、本計画及び当該目標について市内企業へ周知を行うほか、男女共同参画センターで実施する企業向けセミナー等を通して、長時間労働の是正、多様な働き方や、育休取得に関する理解促進に向けた取組を推進する。	男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施)
	市役所 ^{※2} 育児休業 16.5% (令和元年度)	100% ^{※3} (1か月以上を奨励)	66.9	総務局	人事課	33.7% ^{※4}	51.9% ^{※4}	68.1% ^{※5}	○	男性職員が育児休業を利用しやすい職場風土の醸成が引き続き必要である。子どもを持つことになった職員と上司との面談を徹底するとともに、責任職をはじめ職員への制度等周知や相互理解促進のための情報発信及び各種マニュアル等の整備・周知を推進する。	当該年度中に育児休業が取得可能(扶養手当受給開始)になった男性職員のうち、当該年度中に育児休業を取得した男性職員の割合
	市役所 ^{※2} 1か月以上 10.2% (令和元年度)		23.4%	総務局	人事課	21.3%	35.9%	50.4%	—		
市役所 ^{※2} 育児関連休暇 ^{※6} 78.0% (令和元年度)	100%	92.7%	総務局	人事課	86.3%	84.8%	89.7%	○	男性職員が育児関連休暇を利用しやすい職場風土の醸成が引き続き必要である。子どもを持つことになった職員と上司との面談を徹底するとともに、責任職をはじめ職員への制度等周知や相互理解促進のための情報発信及び各種マニュアル等の整備・周知を推進する。	育児関連休暇が取得可能な男性職員のうち、育児関連休暇を3日以上取得した職員の割合	
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% (令和2年度)	10ポイント増	39.0%	政策経営局	男女共同参画推進課	—	31.1%	—	△	家庭生活においては、女性の方が多くの時間を家事・育児・介護に費やしている実情があり、「家事・育児・介護は女性が行うもの」といった性別役割分担意識及び分担の偏りを解消することが必要である。地域におけるジェンダーに関する理解促進事業や広報・啓発を通して、市民がジェンダーについて考える機会を創出し、性別役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けて取り組む。	男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施)
	男性 40.9%	—	—	政策経営局	男女共同参画推進課	—	37.6%	—			
	女性 25.3%	—	—	政策経営局	男女共同参画推進課	—	24.8%	—			
市民のDVの理解度 ^{※7}	精神的暴力 59.8% (令和2年度)	各10ポイント増	65.8%	政策経営局	男女共同参画推進課	—	68.7%	—	○	精神的DVの中でも、特に「異性との会話を許さない」、「交友関係や行き先等を細かく監視する」については、暴力にあたるなどの認識が低く、5割弱にとどまっており、DVにあたる行為について、具体的に例示しながら啓発を行う必要がある。女性に対する暴力をなくす運動期間をはじめ、様々な機会を捉えて広報・啓発を行う。	男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施)
	性的暴力 74.1% (令和2年度)	各10ポイント増	80.1%	政策経営局	男女共同参画推進課	—	82.1%	—	○		

※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:令和6年4月1日より、目標値を「男性職員の育児休業取得率(1か月以上を奨励)(1週間未満の取得は算出対象外) 100%」に変更(出典:『横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム-拡充版-』(通称:「We(ウィー)プラン」))

※4:1週間未満の取得実績を含む(※3の目標値変更前の実績のため)

※5:1週間未満の取得実績を含まない(※3の目標値変更後の実績のため)

※6:「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

※7: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

第5次横浜市男女共同参画行動計画 活動指標進捗状況報告(令和5年度)

【進捗度について】

「目標値に向けて直線的に推移した場合に令和5年度に到達すべき数値((目標値ー計画策定時の数値)÷5年×経過年数)」に対する令和5年度実績の進捗率(X)を基に、次の基準に沿って評価しています。
 ◎：目標値を上回った X≥120%
 ○：おおむね目標値どおり 120%>X≥90%
 △：目標値を下回った 90%>X

政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	活動指標	計画策定時	目標	(参考)指標の 令和5年度 到達目安 (令和6年3月末時点)	所管局	所管課	実績値			進捗度		実績値の算出根拠
							R3	R4	R5	進捗度	目標達成に向けた課題と今後の方向性	
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)	—	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	1,847件	2,066件	2,066件	—	ミニセミナーの集客に課題があるため、再就職や転職を目指す女性のニーズを的確に捉えて企画する必要がある。キャリア・カウンセリングにおいては、オンライン対応やアウトリーチに引き続き取り組む。	「女性としごと 応援デスク」相談件数
					経済局	雇用労働課	529件	463件	364件		横浜市就職サポートセンターにおいては、雇用情勢の好転に伴い、女性の就労機会が増加していることに加え、女性に対する幅広い活躍支援により、育児や介護などにより離職することなく働き続ける環境が整いつつあるため、就労相談件数が減少してきているが、引き続き支援が行き届いていない方へのアプローチが必要である。委託事業者と連携し、センター利用者確保に向けた広報活動を行う。	横浜市就職サポートセンター女性就労相談件数
					合計		2,376件	2,529件	2,430件			
	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%	26.6%	政策経営局	男女共同参画推進課	26.5%	—	24.1%	○	男女共同参画に関する事業所調査の結果を見ると、女性管理職登用に向けた取組が「必要だと思うが実施していない」事業所が55.8%存在する。引き続き、よこはまグッドバランス企業認定事業を通して企業に対して働きかけていくとともに、セミナー等の情報提供を行い、取組を後押ししていく必要がある。	男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施)
	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)	累計3600件	経済局	イノベーション推進課	1,484件	1,462件	1,496件	◎	IDEC横浜と連携し、中小企業診断士を中心とした専門家による窓口相談等の基礎的支援を引き続き実施する。また、勉強会や交流会の場を提供するなど、女性起業家同士のコミュニティ形成を促進する。	IDEC横浜での起業・経営相談件数
					政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	196件	201件	225件		「女性起業家たまご塾」修了者調査を実施したところ、期を超えた縦のつながりへのニーズが高かったことから、修了生の交流と開業の後押しを目的とした、フォローアップセミナーを開催する。	女性起業UPルームでの起業・経営相談件数
					政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	189件	145件	85件			女性起業家たまご塾、起業セミナー(入門、スキルアップ)での支援件数
					合計		1869件	1808件	1806件			
					累計		-	3677件	5483件			

第5次横浜市男女共同参画行動計画 活動指標進捗状況報告(令和5年度)

【進捗度について】

「目標値に向けて直線的に推移した場合に令和5年度に到達すべき数値((目標値ー計画策定時の数値)÷5年×経過年数)」に対する令和5年度実績の進捗率(X)を基に、次の基準に沿って評価しています。
 ◎：目標値を上回った X≥120%
 ○：おおむね目標値どおり 120%>X≥90%
 △：目標値を下回った 90%>X

政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	活動指標	計画策定時	目標	(参考)指標の 令和5年度 到達目安 (令和6年3月末時点)	所管局	所管課	実績値			進捗度		実績値の算出根拠
							R3	R4	R5	進捗度	目標達成に向けた課題と今後の方向性	
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	260社	政策経営局	男女共同参画推進課		205社	231社	233社	△	認定企業数 認定企業数は年々増加しているが、市内中小企業の総数と比較すると少ない状況であり、市内企業への普及・啓発を進めるため、さらに認定企業数を増やしていく必要がある。本認定制度により企業のワーク・ライフ・バランスの取組が推進され、優秀な人材獲得や企業のイメージアップなどの企業のメリットにつながることを周知し、企業における認知を広げる。また、応募企業に対して審査結果のフィードバックを行うことで、認定に至らなかった企業の取組みを後押ししていく。
	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ー令和2年度累 計)	785事業所 (平成30- 令和7年度 累計)	705事業所	健康福祉局 経済局	健康推進課 中小企業振 興課	単 年 度	230事業所	207事業所	174事業所	◎	健康経営に取り組む機運は高まりつつあるものの、さらなる健康経営の推進のため、市内事業所への普及啓発を進めていく必要がある。引き続き、協定締結企業との連携や各種団体の説明会の場などを活用し、市内事業所に健康経営を普及する。 【令和2年度以前の新規認証事業所数】 平成28年度:28事業所 平成29年度:54事業所 平成30年度:164事業所 令和元年度:130事業所 令和2年度:291事業所
							累 計	815事業所	1,022事業所	1,196事業所		
	保育所等待機児童数	27人 (令和2年4月1日)	0人	11人	こども青少年 局	保育対策課		11人(R4.4.1)	10人(R5.4.1)	5人(R6.4.1)	◎	保育所等の利用申請者数が引き続き増加している一方で、地域によっては育児休業制度の浸透や、就学前児童数の減少などにより、定員割れが生じてきている。このように変化する保育ニーズに対応するため、地域の状況に基づき、既存の保育・教育資源を最大限活用したうえで、受入枠が不足する地域では新規整備を行うなど、受入枠の確保に取り組む。さらに、一人でも多くの方が適切な保育サービスを利用できるよう、保育・教育コンシェルジュが一人ひとりのニーズを丁寧に聞き取り、その方にあったサービスを案内する。また、依然として困難な保育者の確保に向け、保育者確保に向けた採用・定着に係る取組の継続・充実を図る一環として、保育士宿舎借り上げ支援事業や、養成校の学生への修学資金の貸付、保育士相談窓口の設置、潜在保育士等への就労奨励金の交付等を行う。 令和6年4月1日の入所に向けて利用調整の結果、保留となった児童のうち、「保育所等利用待機児童数調査要領」の定義に基づき、横浜保育室等を利用している児童等を除いて、「待機児童数」を算出し、こども家庭庁に報告。
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%	44.7%	政策経営局	男女共同参画推進課		48.4%	—	59.0%	◎	改正労働施策総合推進法の施行により、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止のための措置が令和4年度から義務化されたことに伴い、対策を実施している企業の割合は増加した。一方で、義務化されているにもかかわらず、取組を実施していない企業が存在するため、引き続き企業への周知・啓発が必要である。よこはまグッドバランス企業認定の応募時に、「労働関係法令等確認シート」により、法令について確認する機会を設けるほか、男女共同参画センターで実施しているハラスメント防止研修の周知を行う。 男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施)	

第5次横浜市男女共同参画行動計画 活動指標進捗状況報告(令和5年度)

【進捗度について】

「目標値に向けて直線的に推移した場合に令和5年度に到達すべき数値((目標値ー計画策定時の数値)÷5年×経過年数)」に対する令和5年度実績の進捗率(X)を基に、次の基準に沿って評価しています。
 ◎：目標値を上回った X≥120%
 ○：おおむね目標値どおり 120%>X≥90%
 △：目標値を下回った 90%>X

政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	活動指標	計画策定時	目標	(参考)指標の 令和5年度 到達目安 (令和6年3月末時点)	所管局	所管課	実績値			進捗度		実績値の算出根拠
							R3	R4	R5	進捗度	目標達成に向けた課題と今後の方向性	
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)	100%	92.0%	総務局	人事課	79.8%	84.2%	87.2%	○	市役所職員については、業務改善や働き方の見直しに向けた具体的な取組の推進が必要である。各種研修等による知識の普及・啓発や区局取組を支援する方策の検討・提供及び区局取組を推進するような、成功事例等の情報提供を行う。	全職員のうち、年次休暇を10日以上取得している職員の割合
		市立学校教職員 75.4% (令和元年度)	100%	91.8%	教育委員会 事務局	教職員労務 課	88.8%	90.0%	89.3%	○	市立学校教職員については、教員の業務の特性上、夏季休業等の長期休業期間以外は年次休暇をとりにくい実態がある。年次休暇を10日以上取得した人の割合について、令和5年度は増減がほぼないが、振替取得率の増加による面もあり、全体的には休みやすい職場の雰囲気や環境が整ってきている。一方で、年次休暇取得について未達成の教職員が引き続き一定数いる状況である。教職員の働き方改革については、時間外在校等時間縮減の視点だけでなく、年次休暇の取得推進も重要な要素である。学校あて通知等による管理職の意識向上等により、目標達成に向け、引き続き取り組んでいく。	教職員庶務事務システム
	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%	38.8%	総務局	人事課	21.6%	20.6%	21.5%	△	女性職員の昇任への不安軽減や仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成が必要である。責任職を含めた全職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りを意識し、女性の背中を押し昇任試験受験へと結びつける女性少人数研修等の実施、やりがいにつながる業務経験や座談会等のキャリア形成を主軸とした人材育成等を推進する。	事務A区分有資格の女性職員のうち、受験した女性職員の割合
	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	42機関	政策経営局	男女共同参 画推進課	36機関	30機関	28機関	◎	令和4年度から「横浜版クオータ制」を導入し、行動計画書の提出の義務付け等により、女性が40%未満の機関は減少した。しかし、特に専門的な分野の附属機関においては、学識経験者や関係団体の構成員に女性が少ない場合があり、分野によっては女性委員の選任が困難な状況が見受けられる。目標未達成の附属機関については、個別にヒアリングを行い、改善に向けての方向性を所管課とともに検討し、改善につなげる。	4月1日時点で4人以上委嘱している附属機関のうち、女性割合が40%未満の附属機関数

※1: 男女共同参画センター「女性とごと 応援デスク」相談及び横浜市就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

第5次横浜市男女共同参画行動計画 活動指標進捗状況報告(令和5年度)

【進捗度について】

「目標値に向けて直線的に推移した場合に令和5年度に到達すべき数値((目標値ー計画策定時の数値)÷5年×経過年数)」に対する令和5年度実績の進捗率(X)を基に、次の基準に沿って評価しています。

- ◎：目標値を上回った X≥120%
- ：おおむね目標値どおり 120%>X≥90%
- △：目標値を下回った 90%>X

政策2 安全・安心な暮らしの実現

施策	活動指標	計画策定時	目標	(参考)指標の 令和5年度 到達目安 (令和6年3月末時点)	所管局	所管課	実績値			進捗度		実績値の算出根拠	
							R3	R4	R5	進捗度	目標達成に向けた課題と今後の方向性		
4	DVIに関する相談窓口の認知度 ^{※6}	70.6% (令和2年度)	80%	76.2%	政策経営局	男女共同参画推進課	—	71.5%	—	○	相談窓口のうち、DV相談支援センターや区役所における女性福祉相談の認知度は2～3割程度にとどまっており、その他の相談機関の周知と合わせて、認知度の向上を図る必要がある。女性に対する暴力をなくす運動期間をはじめ、様々な機会をとらえて広報・啓発を行う。	男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施)	
	DVIに関する相談件数	4,604件 (令和元年度)	5300件 (令和6年度)	5161件	子ども青少年局	子どもの権利擁護課	4,456件	4,291件	4,527件	△	近隣自治体の相談件数と比較するなど傾向を分析し、対象者が適切に相談機関につながるよう事業の実施方法などを検討していく。	横浜市におけるDV相談件数(女性福祉相談、横浜市DV相談支援センター、心とからだと生き方の総合相談(男女共同参画センター))	
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)	累計1840人	子ども青少年局	子ども家庭課	単年度	301人	323人	345人	△	ひとり親家庭が抱える課題に寄り添い、伴走した就労支援を行う必要がある。ひとり親サポートよこはまの就労相談や、正規雇用につながる資格取得を支援するなど、一人ひとりに合わせたきめ細やかな就労支援に努めるほか、ハローワークやジョブスポットなど、関係機関と連携し、円滑に就労につなげるよう取り組んでいく。	ひとり親サポートよこはまを利用したひとり親で就職に結びついた数 令和2年度:264人
							R2～累計	565人	888人	1,233人			
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)	87.9%	子ども青少年局	地域子育て支援課	87.7%	86.1%	87.2%	○	本市と契約を締結していない市外医療機関で産婦健診を受診した場合、補助券を使用できないため、補助券によらない方法でも受診状況を把握することが求められる。産婦健診は、産後うつや新生児への虐待予防を図るとともに、産後の回復状況や精神面の状況を把握できる重要な健診でもあることから、産後の母子に対する支援策として引き続き進めて行くとともに、医療機関への周知に取り組む。	受診件数/補助券交付数	
	子宮頸がん・乳がん検診の受診率	子宮頸がん 52.2% (令和元年度)	各50%維持 (令和4年度)	50%	医療局	がん・疾病対策課	—	43.6%	—	△	目標達成に向けて、引き続き無料クーポン券や個別勧奨通知の送付に加え、準備が整い次第導入するHPV検査の広報及び、ターゲットに合わせたがん検診啓発動画の作成、SNS等による受診勧奨や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。	国民生活基礎調査(3年ごとに実施)	
		乳がん 51.6% (令和元年度)		50%			—	50.5%	—	○	目標達成に向けて、引き続き無料クーポン券や個別勧奨通知の送付に加え、プレスト・アウェアネスの啓発や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。	国民生活基礎調査(3年ごとに実施)	
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%	76.4%	市民局	人権課	—	—	65.6%	△	性的少数者の人々に対して、「自身の身近にいないためイメージができない」と考える人や、また性の多様性を表す言葉である「SOGI(ソジ)」の認知度が低いところからも、「誰もが多様な性の当事者である」という認識が浸透していないことが課題となっている。誰もが性別にかかわらず安心して生活することができる都市・横浜の実現に向けては、市民の皆様により身近なテーマとして「性の多様性」について考えていただくことが重要である。性の多様性を表す言葉である「SOGI」の理解促進をはじめとした、一層の啓発に取り組む。	令和3・4年度は、調査未実施のため実績値なし(令和2年度は「ヨコハマアンケート」の実績値。令和5年度は、「性の多様性」に関する市民意識調査にて把握。今後は、「人権に関する市民意識調査(5年ごとに実施)」において把握予定。)	

※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

第5次横浜市男女共同参画行動計画 活動指標進捗状況報告(令和5年度)

【進捗度について】

「目標値に向けて直線的に推移した場合に令和5年度に到達すべき数値((目標値-計画策定時の数値)÷5年×経過年数)」に対する令和5年度実績の進捗率(X)を基に、次の基準に沿って評価しています。

- ◎：目標値を上回った X≥120%
- ：おおむね目標値どおり 120%>X≥90%
- △：目標値を下回った 90%>X

政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

施策	活動指標	計画策定時	目標	(参考)指標の 令和5年度 到達目安 (令和6年3月末時点)	所管局	所管課	実績値			進捗度		実績値の算出根拠	
							R3	R4	R5	進捗度	目標達成に向けた課題と今後の方向性		
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	—	政策経営局	男女共同参画推進課		—	3:1	—	○	目標は達成しているが、引き続き、企業における多様な働き方の推進、男性の育休取得率向上や、男性の家事・育児・介護への参画を進める取組が必要である。よこはまグッドバランス企業認定事業を通して多様な働き方を推進するとともに、仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供や、企業等との連携により、男性の家事・育児・介護への参画を促進するためのセミナー等を実施する。	男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施)
	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)	25%	累計6112人	こども青少年局	地域子育て支援課	単年度 1,105人	1,378人	965人	△	地域の施設に出かけ、主体的に講座を受講しようという、比較的意識の高い父親に対象が限定されてしまう傾向がある。市内企業を対象とした、アウトリーチ型を取り入れ、これまで受講しなかった層にも対象を広げる。	地域の父親育児支援講座の参加者数 令和2年度:830人	
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	59.4%	政策経営局	男女共同参画推進課		—	63.8%	—	○	「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は増加しているが、「家事・育児・介護は女性が行うもの」といった考えは根強く残っており、性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けて取り組む必要がある。引き続き、地域におけるジェンダーに関する理解促進事業や広報・啓発を通して、市民がジェンダーについて考える機会を創出する。また、男性の家事・育児・介護への参画を促進するためのセミナー等を実施する。	男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施)
	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}	208拠点	総務局	地域防災課		38拠点	49拠点	78拠点	△	女性の視点を取り入れた地域防災訓練の実施件数は増加傾向にある一方、実績としては未だ目標値を下回っているため、引き続き、女性の視点を取り入れた訓練が積極的に実施されるよう、各拠点に対し継続的に働きかけを行っていく。	地域防災拠点訓練実施報告

※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5次横浜市男女共同参画行動計画 事業実施報告(令和5年度)

政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	主な取組		令和5年度の取組内容・実績	所管局	所管課
女性の就労支援	女性としごと 応援デスク		・女性の就業を支援するための総合相談窓口「女性としごと 応援デスク」を3館で展開。就活ナビゲーターによる相談、キャリア・カウンセリング、女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談、働く女性・働きたい女性のためのマネー&ライフプラン相談、しごとと生活設計相談、シングルマザーのための就労相談、ミニセミナーを実施(16回、利用者数 のべ2,066人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	横浜市就職サポートセンター		・求職者に対して就職に関する個別相談を実施(613件)	経済局	雇用労働課
	その他の取組		・女性の就業を支援するためのパソコンスキルの習得を目指す「女性のためのパソコン講座」を実施(年間61講座144コマ、参加者数 のべ1,603人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
女性管理職の育成や登用促進	経営者、管理職の意識改革		・企業の経営者、人事・労務担当者を対象に、ワークショップ「自社のワーク・ライフ・バランスについて考えよう 働く環境の課題整理と解決にむけて」を実施(参加者数 11社・12人)	政策経営局	男女共同参画推進課
			・市内企業を対象として、これからのリーダー像や組織での女性活躍の可能性を提案する管理職向けオンラインセミナー「プレリーダーをどう育てる? どう活かす?」を実施(参加者数 22人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	女性のリーダーシップ開発のための環境整備		・令和5年度実績なし(「女性トップマネジメント養成セミナー」は、伸び悩んでいる女性管理職の割合増加に向けた取組を優先し、経営層育成である当事業は実施しないこととした。再開については、女性管理職の割合の推移を踏まえながら検討していく。)	政策経営局	男女共同参画推進課
女性の起業と起業後の成長支援	女性起業家のための経営・創業相談		・女性のための起業準備相談(166件) ・女性のためのホームページ・ブログ相談(59件) (相談のうち、4割がオンライン)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
			・IDEC横浜と連携し、中小企業診断士を中心とした専門家による窓口相談等の基礎的支援を引き続き実施するとともに、勉強会や交流会の場を提供することにより、女性起業家同士のコミュニティ形成を促進	経済局	イノベーション推進課
	成長段階にあわせた女性起業家支援		・起業初期の女性対象「起業準備セミナー」を開催(年2回、参加者数 のべ39人) ・女性起業家たまご塾(前期:ビジネスプラン完成コース、後期:集客のためのHP設計コース)の開催(参加者数 前期14人、後期10人) ・フォローアップセミナー「起業フォローアップセミナー 先輩起業家体験談トークショー&交流会・ミニ相談会」の開催(参加者数 22人) ・メールマガジンによる女性起業家に役立つ情報の提供(年12回)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
			・市内百貨店等と連携して実施する「輝く女性起業家プロモーション事業」で、連携店舗のバイヤー等に向けた展示販売会「横浜女性起業家COLLECTION」を開催し、起業家と連携店舗とのマッチング企画を実施 ・他都市(渋谷区、神戸市、札幌市)及び全国の女性VCが集まるコミュニティと連携し、急成長を目指す女性起業家の育成に資するイベント・セミナーを開催	経済局	イノベーション推進課
働く女性のネットワークづくり	働く女性のネットワーク形成支援		・類似のセミナー等が民間でも多数実施されるようになったことから、「横浜女性ネットワーク会議」は令和3年度で事業終了	政策経営局	男女共同参画推進課
			・他の女性起業家支援の取組と統合・見直しのため、「横浜ウーマンビジネスフェスタ」は令和3年度で事業終了	経済局	イノベーション推進課
	異業種交流		・異業種交流会「地域ダイバーシティ」は、令和5年度に事務局を民間企業へ移管	政策経営局	男女共同参画推進課

よこはまグッドバランス企業	よこはまグッドバランス企業認定	・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企業」として認定(認定企業数 233社)	政策経営局	男女共同参画推進課
	よこはまグッドバランス企業認定事業所のPR	・市ウェブサイトへの認定企業一覧の掲載 ・認定企業を対象に、関東学院大学の学生をインターンシップ実習生として受け入れる機会を提供	政策経営局	男女共同参画推進課
働き方改革、多様で柔軟な働き方の推進	働き方改革に関する企業への働きかけ	【再掲】 ・企業の経営者、人事・労務担当者を対象に、ワークショップ「自社のワーク・ライフ・バランスについて考えよう 一働く環境の課題整理と解決にむけて」を実施(参加者数 11社・12人)	政策経営局	男女共同参画推進課
	多様で柔軟な働き方の創出に向けた情報発信、普及啓発	・IDEO横浜や民間企業と連携し、「仕事と育児・介護」や「人材育成」等を題材としたセミナーを計2回開催 ①仕事と育児・介護の両立支援セミナー(参加実績 17者) ②人材育成と助成金セミナー(参加実績 WEB:14者 会場:5者)	経済局	中小企業振興課
企業の取組支援(健康経営/SDGs)	横浜健康経営認証制度	・健康経営に取り組む事業所を横浜健康経営認証事業所として認証557事業所(うち新規認証は174事業所) ・健康経営の推進に向けた、横浜健康経営認証事業所への専門職派遣、健康測定機器の貸出し ・健康経営に関するセミナー開催	経済局 健康福祉局	中小企業振興課 健康推進課
	横浜市SDGs認証制度”Y-SDGs”	・E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)・L(地域)の4分野・30項目による評価、女性の活躍支援に向けた目標設定に関する項目などの設定 ・認証事業者数:延べ718事業者(令和6年4月1日時点) ※R5認証事業者数は173事業者	脱炭素・GREEN×EXPO推進局	SDGs未来都市推進課
公共調達等におけるインセンティブの付与	工事請負契約発注におけるインセンティブの付与	・工事請負契約発注において、男女共同参画に関する一般事業主行動計画の策定・届出状況等により算出される発注者別評価点が一定点数以上であることを入札の参加条件の一つとして設定したインセンティブ発注	財政局	契約第一課
	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	・女性の能力を活用し、誰もが働きやすい職場環境づくりを進める市内企業を認定する「よこはまグッドバランス企業認定」や、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を通じて、企業における女性登用促進を図るため、令和5・6年度横浜市一般競争入札有資格者名簿登録時の格付点数において、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」及び「次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定した事業者に加点	財政局	契約第一課 契約第二課
		・総合評価落札方式における評価項目「女性技術者の登用」、「男女共同参画及び女性活躍の推進」を平成28年度に適用 ・令和4年度には、既存の評価項目「若手技術者の登用」と「女性技術者の登用」を統合して、「若手・女性技術者の登用」とした。若手かつ女性技術者を登用する場合は、さらに加点 (令和5年度総合評価落札方式の工事発注件数160件中、評価項目「若手・女性技術者の登用」を適用した工事は113件、「男女共同参画及び女性活躍の推進」を適用した工事は122件)	財政局	公共事業調整課

仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり	保育・幼児教育の場および人材の確保	・保育所等の整備量（受入枠拡大数 1,063人） ・保育士宿舍借上げ支援事業（助成戸数 4,324戸）	こども青少年局	保育対策課
		・保護者等の仕事や疾病、入院等により一時的に家庭での保育が困難となる場合や、リフレッシュしたいときなど、保護者の育児不安の解消を図り、負担を軽減するために児童をお預かりする一時保育事業の実施（517施設、延べ預かり児童数 98,755人） ・子育て中の養育者が、理由を問わずに、リフレッシュしたり用事を済ませたりできる機会を提供することにより、子育てに伴う身体的、精神的負担感の軽減を図ることを目的として児童をお預かりする乳幼児一時預かり事業の実施（36施設、延べ預かり児童数 96,796人）	こども青少年局	保育・教育運営課
		・保育士・保育教諭・幼稚園教諭等の保育・教育の質を高める研修・研究の実施（研修実績：53講座143回、受講者数 21,321人） ・幼稚園・保育所・認定こども園と小学校との円滑な接続を目指した研究・研修の実施 ・幼保小で子どもの育ちと学びをつなぐための対話を実現するために「架け橋プログラムリーフレット」の活用を推進 ・「横浜版接続期カリキュラム実践事例集第9集」を刊行し、好事例を広く紹介	こども青少年局	保育・教育支援課
	放課後の居場所づくり	・放課後児童健全育成事業の充実に向け利用児童と保護者のニーズ等を把握するための調査を行い、サービスの充実や事業者への支援に向けて検討	こども青少年局	放課後児童育成課
	仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供	・「はじめての保育園in横浜2023」の開催（参加者数 47人） ・「みんなの育休研修」の開催（参加者数 6人）	政策経営局	男女共同参画推進課 （男女共同参画センター）
男性の育児休業取得の促進	よこはまグッドバランス企業認定	【再掲】 ・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企業」として認定（認定企業数 233社）	政策経営局	男女共同参画推進課
	男性の育児休業取得促進に向けた企業向け情報発信	・よこはまグッドバランス企業向けに、関連するセミナー等の情報をメルマガで発信	政策経営局	男女共同参画推進課
ハラスメント防止対策等の推進	企業におけるハラスメント防止啓発	・市内企業や団体向けにハラスメント防止研修の講師派遣を実施。（派遣実績 10社（16コマ）、受講者数 465人） ・人事総務担当者等を対象としたオンラインセミナー「職場のハハラを科学する」を実施。（受講者数 30社、37人） ・企業・団体向け「職場のハラスメント相談対応研修教材動画」のDVD販売を実施（購入実績3社）	政策経営局	男女共同参画推進課 （男女共同参画センター）
	ハラスメント相談	・女性としごと応援デスク「女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談」を実施（月1回、利用者数のべ26人） ・男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度（相談・問合せ79件、うちハラスメントに関するものは10件）	政策経営局	男女共同参画推進課 （男女共同参画センター）
責任職の意識改革	責任職の意識改革	・責任職MBOにおける必須目標設定 ・運営責任職 必修研修「人材育成研修」の実施（受講者数 4,705人） ・区局長と有識者の意見交換	総務局	人事課
		・各区局統括本部総務・人事担当課長向け男女共同参画推進者研修「活力ある組織づくりにむけて」（講師：日本生命保険相互会社 顧問 山内 千鶴氏）の実施	政策経営局	男女共同参画推進課
	女性のチャレンジ・キャリア形成支援	・メンター制度の実施（利用者 25組） ・ライフタイムキャリア研修の実施（受講者数 100人、うち若手職員向け36人、育休明け職員向け64人） ・責任職との座談会の実施（受講者数 37人） ・女性職員少人数研修「Next Leadership Academy」の実施（受講者数 10人） ・新任係長サポート制度の導入（令和6年1月開始） ・職種別Weプランの検討	総務局	人事課

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	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	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁一斉定時退庁日「みんなでカエルDay」の実施 ・関係機関と連携した定時退庁日等「みんなでカエルDay+（プラス）」の実施 ・人事部ニュースレターの発行 ・両立支援通信の発行（年2回） ・両立支援ほっとラインによる相談対応・情報提供（201件） ・職場復帰支援セミナー（オンライン）の実施（参加者数 182人） ・育児休業中の職員を対象とした「妊娠中の職場環境に関するアンケート調査」の実施（対象者数 604人） ・仕事と家庭生活の両立研修会（集合型）の実施（参加者数 89人） ・「特別な支援を必要とする子どもの子育てとキャリア形成」座談会の実施（参加者数 15人） ・「出産・育児・介護等にかかる制度」の周知 ・「仕事と介護の両立ハンドブック」の周知 ・「責任職のための両立支援マニュアル」の周知 ・「育児プランシート」「両立支援サポートシート」の周知 	総務局	人事課
	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	<p>（フレックスタイム制度の定着について）</p> <p>フレックスタイム制度を運用する中で、令和6年度から新たな勤務時間の組別を追加し、あわせて育児短時間勤務職員のうち1日の勤務時間が7時間45分と定められた日に勤務する職員及び暫定再任用短時間勤務職員を含む定年前再任用短時間勤務職員を対象者として新たに追加するため、要綱等の改正を行い、更なる制度拡大を推進</p>	総務局	労務課
		<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク環境の整備（テレワーク端末：1,300台、テレワーク実績：33,666回（内訳 在宅：21,539回、モバイルワーク：12,127回）） 	デジタル統括本部	DX基盤課
	男性職員の育児休業取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・所属上司と子どもを持つことになった職員との面談（全職員必須） 【再掲】 ・人事部ニュースレターの発行 ・「育児プランシート」「両立支援サポートシート」の周知 ・両立支援ほっとラインによる相談対応・情報提供（201件） 	総務局	人事課
技術・技能系職場等における女性活躍の推進	職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・磯子・金沢・瀬谷土木事務所におけるシャワー室等の設置 ・高速鉄道本部の現場職員を対象として、ハラスメント撲滅に向けた「ハラスメント研修」を実施。ハラスメントの定義や実例を伝えることによる、現場職員のハラスメントへの理解度や危機意識の向上。 	市民局	地域施設課
		<ul style="list-style-type: none"> ・女性用シャワー室、洗面所の改修を行うとともにパウダーコーナーを増設 	交通局	人事課
		<ul style="list-style-type: none"> ・女性用シャワー室、洗面所の改修を行うとともにパウダーコーナーを増設 	消防局	横浜市民防災センター
	働きやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・交通局未来プロジェクトが中心となり、女性職員の職場環境改善に向けての取組を実施。女性施設や職場環境の改善、職員の制服などを主な検討内容として、今年度以降も継続的に取組を検討予定 	消防局	人事課
	女性職員採用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性限定セミナーの実施 ・県主催の防災イベントで女性職員のトークセッション及び採用広報活動を実施 ・本庁庁舎見学等の個別対応 	交通局	人事課

学校現場における教職員の働き方改革	学校の業務改善支援	・GIGAスクール構想推進のために令和2年度に新たに整備した高速・大容量の教育用ネットワークや端末の安定的な運用	教育委員会事務局	小中学校企画課 教育課程推進室
		・ICTを活用して資質・能力を育むための基本的な考え方、学びの広がりにつながるICTのもつ特長や、効果的な活用例等を掲載した冊子(「資質・能力育成ガイド 授業づくり編」(令和4年3月発行)、「同学習評価編」(令和5年3月発行)、リーフレット「子どもの姿で授業を語ろう」(令和6年3月発行)等を活用した、市内全小中学校、全教員の業務改善の推進	教育委員会事務局	教育課程推進室
		ICT等を活用した業務改善支援 ・全国教員研修プラットフォーム Plantの運用を開始するとともに、教職員のキャリアステージに沿った研修を整理及び精選するなど研修のさらなる充実 ・教職員自身が資質・能力を可視化し、強みと課題を捉えることができるツールである「分析チャート」を引き続き用いて、管理職等との対話に基づき、必要な研修を受講し、「学び続ける教職員」として、セルフ・マネジメントできる仕組みや環境の整備	教育委員会事務局	教職員育成課
		・教職員と保護者の負担軽減と利便性向上に資する全市統一の家庭と学校の連絡システムについて、令和5年9月に事業者を選定し、12月から105校で試験運用を行うなど、令和6年度からの全校導入に向けた準備を実施 ・学校現場でのICT活用を一層促進するため、ICT支援員や学校サポートデスクによる支援のほか、教員個々のICTスキルに応じた研修の充実	教育委員会事務局	小中学校企画課 教育政策推進課
	・横浜市立学校フレックスタイム制度の実施 全校を対象に実施、子育てや介護等の事情がある教職員など、計426校、1,582人の教職員が利用 ・勤務を要しない日等の振替可能期間の延長 後16週から後20週に延長及び特例対象業務の拡大(部活動指導に係る業務全て特例対象)	教育委員会事務局	教職員労務課	
	学校業務の適正化、精査・精選	【部活動休養日の設定】 ・平成30年1月に部活動休養日の設定について市立学校に通知、また31年4月に「横浜市立学校部活動ガイドライン」を策定 ・令和5年にガイドラインQAを策定し、より一層の設定について周知 ・令和5年5月に、各学校の設定状況を調査した結果、ほぼ全校が部活動休養日を設定	教育委員会事務局	小中学校企画課
		教員が休暇を取りやすいよう「学校閉庁期間」を定め、この期間中に各学校の判断で会議や研修、電話対応もない「学校閉庁日」を設定。 ・平成25年度から夏季休業期間の8月3日～8月16日を学校閉庁期間に設定(令和5年度学校閉庁日設定校の割合 小学校・義務教育学校・特別支援学校100%、中学校99.3%)。 ・平成30年度から冬季休業期間の12月27、28日、1月4、5日を学校閉庁期間に設定(令和5年度学校閉庁日設定校の割合 小学校・義務教育学校・特別支援学校100%、中学校84.7%)。 ・令和4年度から開港記念日の6月2日を学校閉庁期間に設定(令和5年度学校閉庁日設定校の割合 小学校98.2%、義務教育学校100%、特別支援学校84.6%、中学校70.8%)。	教育委員会事務局	教育政策推進課
	チーム体制の構築と人員配置の工夫・充実	・職員室業務アシスタントの配置 小学校335校、中学校143校、義務教育学校3校 (追加配置) 小学校198校、中学校66校、義務教育学校2校、特別支援学校13校	教育委員会事務局	教職員人事課
		・市立中学校及び義務教育学校の100%にのぼる、146校が、部活動指導員制度を活用(令和5年度末時点)	教育委員会事務局	小中学校企画課
		・チーム学年経営推進事業を進め、推進校は235校まで増加 事業説明会をeラーニングで1回行い、校内の組織体制の構築例を発信 ・令和元年度から4年度までの文部科学省研究委嘱期間の取組内容について、文部科学省の事例集「学力向上のための基盤づくり～その考え方と実践例～」に掲載	教育委員会事務局	教育課程推進室

	教職員の人材育成・意識改革	働き方改革に関する意識啓発・研修 ・管理職を対象とした選択研修「持続可能な働き方を目指して」を実施(全3回 参加者延人数237名) 講師:立教大学経営学部 教授 中原 淳 氏 帝京大学教職大学院 講師 町支 大祐 氏	教育委員会事務局	教職員育成課
		・働き方改革通信「Smile」において、教育委員会事務局の取組や学校の好事例を発信(3回発行)	教育委員会事務局	教育政策推進課
ハラスメント防止対策	ハラスメント相談、相談員研修等	・外部相談窓口、区局相談窓口、相談対応総括窓口での相談対応(267件) ・ハラスメント相談員研修の開催(eラーニング及び集合型研修)	総務局	人事課
	学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策	・全市立学校に対し、セクシュアル・ハラスメントを含む不祥事防止研修の実施の義務付け ・ハラスメント相談窓口を設置し、通知	教育委員会事務局	教職員人事課
		・各学校に設置されているセクシュアル・ハラスメント相談窓口担当の教職員を対象にセクハラ防止研修(悉皆)を実施(集合研修) ・その研修を踏まえ、各校の担当者による校内研修(必須)を実施	教育委員会事務局	人権教育・児童生徒課
市附属機関等への女性参画比率の向上	横浜市附属機関への女性の登用促進	・附属機関における女性委員の参画比率向上を強化するため、各附属機関所管課において女性委員割合の数値目標を定める「行動計画書」の作成を義務付け、目標達成に向けて計画的な取組を推進する「横浜版クォータ制」を実施(4月1日時点で4人以上委嘱している附属機関のうち、女性割合が40%未満の附属機関数 28機関)	政策経営局	男女共同参画推進課

第5次横浜市男女共同参画行動計画 事業実施報告(令和5年度)

政策2 安全・安心な暮らしの実現

施策	主な取組		令和5年度の取組内容・実績	所管局	所管課
DVの相談支援体制の充実	横浜市におけるDV相談の実施		・DV被害者支援として、各区福祉保健センターにおける女性福祉相談や、横浜市DV相談支援センターでのDV相談等を実施(DVIに関する相談件数4,527件)	こども青少年局	こどもの権利擁護課
	関係機関との連携・情報共有		・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下、総合的に推進するために、関係者間の円滑な情報交換として、DV施策推進連絡会を開催	政策経営局	男女共同参画推進課
DV被害者の自立に向けた支援	女性緊急一時保護施設補助事業		・DV被害者支援のために、DV防止法による委託を受け一時保護を行う民間団体や中期シェルターを運営している団体に対して女性緊急一時保護施設補助事業を実施 ・被害者等の多様な状況やニーズに添った支援を行うため、外国籍の女性、母子に対する支援を行う団体や「女性のための一時宿泊型相談支援事業」「生活リスクを抱える女性のための総合相談支援事業」「退所後支援事業」「若年女性支援モデル事業」を実施する民間団体に対し補助を実施(シェルター運営団体等への補助実績:計3団体、DV被害者の多様なニーズに対応する事業への補助実績:のべ7団体)	こども青少年局	こどもの権利擁護課
	住宅確保の支援(市営住宅・住宅セーフティネット事業)		・市営住宅申込時の優遇(当選率を一般組の3倍)(8世帯) ・市営住宅申込時の単身者の年齢要件の緩和(2世帯)	建築局	市営住宅課
			・横浜市居住支援協議会相談窓口において、居住支援団体やよこはま居住支援サポーター(協議会に登録した団体等)と連携しながら相談対応を実施	建築局	住宅政策課
	サポートグループの運営		・「DVを体験した女性のためのサポートグループ さらさ」を実施(1コース 5回、参加者数 のべ27人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	女性のための心のケア講座		・「DV・モラハラ・トラウマを理解する」を全体テーマとした講座を実施(年12回、参加者数 のべ287人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
加害者対応に関する取組	加害者更生プログラム実施団体への支援		・DV被害者支援の一環として、加害者更生支援のために、加害者更生プログラムを実施する団体に対し、事業費の補助を実施。(交付実績:1団体)	こども青少年局	こどもの権利擁護課
	更生支援(横浜市再犯防止推進計画)		・「横浜市再犯防止推進計画」を推進するための取組の一環として、本市職員向けの各種研修や市民向け広報を実施 ・計画の進捗状況についての情報共有や、司法関係者と市内福祉関係者の連携協力関係を築くことを目的に「横浜市更生支援ネットワーク会議」を開催	健康福祉局	福祉保健課
4 DV防止・暴力の根絶に向けた正しい理解の普及	暴力防止キャンペーン		・国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ、様々な媒体を用いた広報啓発を実施。(18区役所等で広報啓発物の配布・展示、市内観光施設等でのパープルライトアップ、みなとみらい線ホームドアサイネージでの啓発画像掲出)	政策経営局	男女共同参画推進課
	DVIに関する広報啓発		・横浜市DV相談支援センターを周知するため、区役所や市内医療機関、子育て支援拠点等でカードを配布	政策経営局	男女共同参画推進課
	若年層が相談しやすい体制の構築		・横浜市民向けのチャット相談窓口「Yちゃっかる」の実施(相談件数 58件)	政策経営局	男女共同参画推進課
			・被害・加害生徒向け回復プログラムの実施(専門相談員の学校派遣実績 2件)	政策経営局	男女共同参画推進課

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	若年層を対象とした理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・若者がデートDVを身近な問題と捉え、互いを尊重し合った異性関係を築くための一助となるよう、「横浜市 DV防止モデル事業・デートDV防止啓発出前ワークショップ」を市内中学校、高等学校、大学へ提供(17校で24回実施、参加者数 2,635人) ・ワークショップ開催後のフォローとしてLINEによる相談の実施(月2回)するとともに、関連情報を配信 	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性に対する暴力をなくす運動」に合わせ、SNS広告による若年層への広報・啓発を実施。(市内在住の13～39歳、約100万人を対象に、Instagramにてイラスト・動画による広告を配信、広告を見たユーザー数(リーチ数)のべ32万) 	政策経営局	男女共同参画推進課	
児童虐待対応との連携強化	要保護児童対策地域協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・要保護児童の早期発見や適切な支援を実施するために、横浜市内の関係機関、関係団体及び児童福祉に関連する職務に従事する者で必要な協議、情報交換を行う横浜市子育てSOS連絡会を実施(2回) ・各区において、学校、保育所、幼稚園、民生委員・児童委員、主任児童委員、医療機関、警察等の要保護児童の支援に携わる実務者により構成される、機関相互の円滑な連携のための情報交換や協議を行う実務者会議(各区虐待防止連絡会)を実施(18区合計844回) ・個々の事例に直接関わる、区・児童相談所・学校や保育所・医療機関などの職員と、地域の民生委員・児童委員等の方々具体的な支援策を検討する個別ケース検討会議を実施(18区合計1,942回) 	こども青少年局	こどもの権利擁護課	
性暴力・性犯罪への対応	横浜市犯罪被害者相談室	・性暴力・性犯罪に関する相談(のべ843件)	市民局	人権課	
	セルフケアグループの運営	・新型コロナウイルス感染症の流行に伴い一時休止としていた「性的な傷つきを体験した女性のためのセルフケアグループ そよら」について、令和6年度の再開に向けて相談体制を構築	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
	自助グループ支援	・性について傷ついた体験をもつ女性当事者の非公開自助グループを開催(のべ24回、参加者数 のべ49人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
若年無業や非正規職シングル女性への支援	若年無業女性の就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ・働きづらさに悩む若年無業女性を対象に、「ガールズ編『しごと準備講座』」を実施(1コース、参加者数 11人) ・「ガールズ編『しごと準備講座』」修了生を対象にめぐカフェ就労体験を実施(1コース、参加者数 6人) ・ボランティア等社会参加の機会を提供する「社会参加体験プログラム」を実施(7コマ、参加者数 16人) 	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
	非正規職シングル女性を対象としたセミナー・情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・就職氷河期世代の非正規職シングル女性に対して、キャリアカウンセリング・就活基礎講座を組み合わせた伴走型の就職活動支援を実施(進路決定者数 11人) ・シングル女性のための生活設計セミナー「老後のためのお金と制度のはなし」を実施(参加者数 26人) 	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援	ひとり親家庭等自立支援事業	・ひとり親家庭の親に対し、就労支援員による就労相談や弁護士等による法律・離婚相談、生活向上のための講習会等を実施	こども青少年局	こども家庭課	
	母子・父子家庭自立支援給付金事業	・ひとり親家庭の親の自立を支援するため、職業能力開発のための講座を受講した場合、受講料の6割を支給する「自立支援教育訓練給付金事業」や、養成機関での修業期間中の生活費の軽減を目的とした「高等職業訓練促進給付金事業」などを実施	こども青少年局	こども家庭課	
	ひとり親家庭の住宅確保の支援	ひとり親家庭の住宅確保の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・市営住宅申込時の優遇(当選率を一般組の3倍)(625世帯) ・横浜市居住支援協議会相談窓口において、居住支援団体やよこはま居住支援サポーター(協議会に登録した団体等)と連携しながら相談対応を実施 	建築局	市営住宅課
		女性としごと 応援デスク	<ul style="list-style-type: none"> ・「シングルマザーのための就労相談」を隔月で実施(参加者数 のべ5人) ・こども青少年局、ひとり親サポート横浜との共催によるミニセミナーの実施(3回、参加者数 のべ39人) 	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	シングルマザーの自助グループ支援	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度実績なし(男女共同参画センターで会議室の優先利用など支援メニューを提示し、支援を受けるグループを募集したところ、シングルマザーの自助グループの応募はなかった) 	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	

		就労支援(ジョブスポット)	・ひとり親家庭の女性を含む生活にお困りの方への就労支援・自立支援については、「ジョブスポット」において、区役所の福祉部門とハローワークが連携し、生活相談から就職までの一体的な支援を実施	健康福祉局	生活支援課
性別に関わる問題の解決に向けた相談・支援		心とからだと生き方の総合相談	・家族関係、ひとり親の暮らし、仕事、性に関する傷つき、パートナーや交際相手からの暴力など、日常生活で直面するさまざまな問題についての相談に対応(3,118件、内訳:電話 2,950件、面接 125件、弁護士・医師相談 16件、グループ相談 27件)	政策経営局	男女共同参画推進課 (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・申出制度	・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からの相談対応・申出受付(相談・問合せ 79件、申出 1件)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
外国人等への支援		横浜市多文化共生総合相談センター	・在住外国人等への情報提供・相談対応(相談件数 8,624件)	国際局	政策総務課
		国際交流ラウンジ	・在住外国人等への情報提供・相談対応(相談件数 15,349件)	国際局	政策総務課
		外国人世帯の住宅確保の支援	・横浜市居住支援協議会の「外国人世帯に対する居住支援事業」において、相談対応や同行支援等を実施	建築局	住宅政策課
障害者等への支援		女性向け相談における体制の充実	・男女共同参画センター等における施策検討調査で、相談員が持っている相談しやすい知識について調査を実施。	健康福祉局	障害施策推進課
		障害福祉相談支援における体制の充実	・男女共同参画センター等における施策検討調査で、相談員が持っている相談しやすい知識について調査を実施。	政策経営局	男女共同参画推進課
自助グループ支援		自助グループ支援	・心やからだ、生き方等様々なテーマで同じ悩みを抱える当事者同士の自助グループを募集し、活動の場を提供(3館30グループ、参加者数 のべ 3,682人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり		妊娠・出産・不妊に関する相談支援の充実	・特定不妊治療費助成の実施(41件) ・不妊・不育・専門相談の実施(27件) ・にんしんSOSヨコハマ相談の実施(583件)	こども青少年局	地域子育て支援課
		安心・安全な妊娠・出産に向けた産科医療	・妊婦健康診査実施(受診回数 速報値 のべ279,828件) ・妊婦健康診査助成(支給決定者数 速報値 1,914件)	こども青少年局	地域子育て支援課
		妊娠期からの切れ目のない支援の充実	・母子保健コーディネーターによるセルフプランの作成(速報値24,126件) ・産後母子ケア事業の実施(利用者数 速報値 2,369人)	こども青少年局	地域子育て支援課
女性特有のがん対策		子宮頸がん・乳がん検診	・子宮頸がん検診、乳がん検診の実施 ・20歳女性に子宮頸がん検診、40歳女性に乳がん検診無料クーポン券の送付 ・無料クーポン券対象外で68歳までの女性の方へ個別勧奨通知を送付 ・20歳女性に子宮頸がん検診、40歳女性に乳がん検診無料クーポン券の再勧奨をナッジを活用したデザインの封筒で送付 ・乳がん予防の啓発活動として、10月に「ピンクリボンかながわ」のイベントで横浜市庁舎をピンクにライトアップ	医療局	がん・疾病対策課
		がん治療と仕事の両立支援	・治療と仕事の両立に向け、支援の流れや関係書式の記載例を盛り込んだ事業所向けハンドブック及び啓発ポスターを市ホームページ等に掲載し、がん患者の治療と仕事の両立支援への理解・普及を推進 ・横浜市版「経営者のためのがん防災*マニュアル(中小企業版)」を新規作成し、区役所や図書館、よこはまグッドバランス企業、横浜健康経営認証企業に3,000部配布 ・「現役世代のためのがん防災*マニュアル(横浜市版)」を増刷し、区役所や図書館、がん診療連携拠点病院、横浜健康経営認証企業等に3,000部配布 ・神奈川県両立支援推進チーム/神奈川県メンタルヘルス対策推進連絡会議の一員として、企業経営者、労務担当者等を対象とした両立支援セミナーを主催、講演を実施 ・がん治療と仕事の両立支援に関する産業界を対象に研修会を開催	医療局	がん・疾病対策課
		がん患者の社会参加の支援	・がん患者へのウィッグ購入費助成(1,526件) ・アピアランスリーフレットの作成・周知	医療局	がん・疾病対策課

健康づくり・介護予防・高齢者の支援	介護予防と連携した健康横浜21の推進	・オーラルフレイル予防を啓発する取組 ・講座や健康教育の実施(286回) ・全市共通リーフレットの活用	健康福祉局	保健事業課
	元気づくりステーションの推進	・身近な地域で仲間と一緒に介護予防・健康づくりに取り組むグループ活動の支援、立ち上げ(参加実人数 7,502人、参加人数 のべ112,670人、グループ数 348グループ(令和6年3月末時点)、令和5年度新規立ち上げ 9グループ)	健康福祉局	地域包括ケア推進課
	学校教育を通じた適切な性に関する教育の推進	・教職員対象の研修として、政策局男女共同参画推進課主催「デートDVのない社会をつくるために」を動画配信で実施(受講者数 76人)	教育委員会事務局	健康教育・食育課
	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	・思春期保健事業 ・思春期事業(集団指導)参加者数(令和5年度速報値 8,266人)	こども青少年局	地域子育て支援課
	若年女性のための性の健康セミナー	・若年層を対象に、女性の体についてやセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス＆ライティについての啓発を行うためのトークセッション「～自分軸で考えよう～Z世代・ジェンダーとからだの話」をフェリス女学院大学と共催で開催(参加者数 98人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
	女性特有の健康課題へのアプローチ	女性特有の健康課題に着目した講座やセミナー ・女性特有の健康課題の改善や予防に役立つ「骨盤底筋体操」「産後のセルフケア」「女性のがんと手術後のリハビリ体操」等の講座を実施(参加者数 のべ2,655人) ・「男性リーダーが知っておきたい婦人科領域の基礎知識と対処方法～PMS・更年期でキャリアをあきらめさせないために」(オンライン)を実施(参加者数 28人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
研修・教育・啓発の推進	教職員等の理解促進	・性的少数者に関する研修 各学校に1名配置している人権教育推進担当者向けに研修を行い、校内でも研修が行えるような研修資料を提供 ・学校や区校長会、専任会などで研修を行い、教職員の理解を促進	教育委員会事務局	人権教育・児童生徒課
		・研修内で性的少数者に関する相談窓口『特定非営利法人SHIP』、『一般社団法人にじーず』を紹介 ・リーフレットやパンフレット・小冊子を学校に配付し、周知	教育委員会事務局	人権教育・児童生徒課
		・スクールカウンセラー研修会 ・スクールカウンセラー連絡協議会 ・「不登校児童生徒事業・特別支援教育等」研修会(集合研修) ・「緊急支援」研修会(集合研修) ・希死念慮等に関する研修(集合研修) ・「アセスメントについて」研修会(集合研修) ・「次年度に向けて」研修会(集合研修)	教育委員会事務局	人権教育・児童生徒課
	職員の理解促進	・職員向け研修への講師派遣(2回:政策局、経済局) ・職員向け人権啓発研修の実施	市民局	人権課
	市民・企業等への啓発	・新都市プラザでのタペストリー展示 ・FMヨコハマ「ヨコハマ マイチョイス」 ・WDI JAPANとの協働(プライドキャンペーンでの啓発物品配布) ・「広報よこはま」へのコラム掲載 ・市営地下鉄中吊り広告の掲出 ・市営地下鉄新横浜駅サイネージ広告の放映 ・市営地下鉄駅貼り広告 ・市庁舎内デジタルサイネージ放映 ・市内図書館でのパネル展の実施 ・企業向けLGBT研修(県と共催) ・企業向け研修への講師派遣(株式会社ファンケル) ・区食品衛生責任者講習会での啓発 ・大学でのタペストリー展示(関東学院大学)	市民局	人権課
	相談・支援事業	個別専門相談「よこはまLGBT相談」	・性的少数者や家族の方、職員の方のためのLGBT専門相談を実施(48枠のうち27件実施)	市民局
交流スペース「FriendSHIPよこはま」		・性的少数者が気軽に訪れることができる交流スペースを提供(全24回、利用者数 のべ96人)	市民局	人権課
性的少数者のための自助グループ支援		・自助グループ「セクシュアル・マイノリティのためのピアサポートグループ ほたる」実施(10回、参加者数 のべ23人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
パートナーシップ宣誓制度	横浜市パートナーシップ宣誓制度	・パートナーシップ宣誓書の受領(令和5年度105組、制度開始から計425組)	市民局	人権課

第5次横浜市男女共同参画行動計画 事業実施報告(令和5年度)

政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

施策	主な取組		令和5年度の取組内容・実績	所管局	所管課
男性の家事・育児・介護への参画推進	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		・「子育て世代男性による『こんな男女共同参画センターがほしい』検討会」を実施(2回、参加者数のべ8人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
			・ウェブサイト「ヨコハマタディ」の運営により、父親向け育児支援に関する情報配信	こども青少年局	地域子育て支援課
	企業と連携した広報啓発活動		・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 泉区11組31人、保土ヶ谷区10組25人)	政策経営局	男女共同参画推進課
	仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供		【再掲】 ・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 泉区11組31人、保土ヶ谷区10組25人)	政策経営局	男女共同参画推進課
	地域における父親育児支援		・父親育児支援講座を地域ケアプラザや親子のつどいの広場などの身近な施設等において開催(100回)	こども青少年局	地域子育て支援課
その他の取組		・父親の育児参画を応援する講座やひろば事業を実施 ・パパといっしょのひろば(433組) ・パパと子のひろば(22組) ・子育て応援ひろば(13組、41人) ・パパと遊ぼう～オムツつ子も水遊び～(11組) ・パパが楽しむ子育て！絵本を楽しもう(7組) ・パパと赤ちゃんで楽しむヨガとアーユルヴェーダマッサージ(2回、のべ11組、22人) ・パパと赤ちゃんのセルフケア(6組、12人) ・パパ&ママと赤ちゃんのふれあい運動あそび(6人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用	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		・シニア世代の持つ豊富な知恵と経験を活用し、ニーズの高まる家事支援等に応えるため、シルバー人材センターのサービス活用を周知し利用を促進(就業のべ人員37,179人日(内訳)福祉 8,550人、家事 19,907人、育児 8,722人)	経済局	雇用労働課
			・保護者等の仕事や疾病、入院等により一時的に家庭での保育が困難となる場合や、リフレッシュしたいときなど、保護者の育児不安の解消を図り、負担を軽減するために児童をお預かりする一時保育事業の実施(517施設、のべ預かり児童数 98,755人)	こども青少年局	保育・教育運営課
			・子育て中の養育者が、理由を問わずに、リフレッシュしたり用事を済ませたりできる機会を提供することにより、子育てに伴う身体的、精神的負担感の軽減を図ることを目的として児童をお預かりする乳幼児一時預かり事業の実施(36施設、のべ預かり児童数 96,796人)	こども青少年局	地域子育て支援課
市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	ワーク・ライフ・バランス実践に関する啓発		【再掲】 ・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点(泉区・保土ヶ谷区)との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 泉区11組31人、保土ヶ谷区10組25人)	政策経営局	男女共同参画推進課
			・区役所及び地域子育て支援拠点等において、プレママ、プレパパ向け冊子「あなたとわたしのワークライフバランスガイドブック」を配布し、啓発を実施	こども青少年局	地域子育て支援課
	横浜市市民協働推進センターにおける相談		・ニーズに応じたアドバイスや情報提供、必要に応じて他の主体や行政・専門家などへのコーディネートを実施	市民局	市民協働推進課
			・祖父母世代を対象とした自身及び地域の孫育てや地域ぐるみの子育てについての情報を掲載した冊子「まごまご応援ブック」を区役所及び地域子育て支援拠点等で配布し、啓発を実施	こども青少年局	地域子育て支援課

地域活動等における多様な人材の活躍推進	シニア世代の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の心身の状況に合わせた就労や地域活動などを紹介し、社会参加を促していく相談窓口「生きがい就労支援スポット」を運営 【生きがい就労支援スポット】 ・実施箇所数：2か所（金沢区、港北区） 【金沢区】 ・利用者数 290人 ・就職等決定者数 36人 ・セミナー参加者数 65人 【港北区】 ・利用者数 285人 ・就職等決定者数 52人 ・セミナー参加者数 97人 	健康福祉局	高齢健康福祉課
		<ul style="list-style-type: none"> ・よこはまシニアボランティアポイント事業により、高齢者の介護施設等におけるボランティア活動を支援 ・ボランティア累計登録者数 26,119人 ・ボランティア活動者数 6,640人 ・ボランティア受入施設・団体数 714か所 	健康福祉局	介護保険課
	男性の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> 【再掲】 ・父親育児支援講座を地域ケアプラザや親と子のつどいの広場などの身近な施設等において開催（100回） 	こども青少年局	地域子育て支援課
	女性の農業者の応援	<ul style="list-style-type: none"> ・「よこはま・ゆめ・ファーマー」の認定（認定者数累計142人） 	みどり環境局	農業振興課
9 地域防災における男女共同参画の推進	女性の視点を取り入れた地域防災拠点の運営	<ul style="list-style-type: none"> ・女性優先スペースの設置をはじめ、男女別の更衣室、授乳用テントの確保などを実施 ・全地域防災拠点へ「男女のニーズの違いに配慮した拠点開設運営スターターキット」を配布のうえ、活用 	総務局	地域防災課
	男女共同参画の視点からの防災啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の視点からの防災啓発の出前講座を地域で実施（出前講座2か所、参加者数 37人） 	政策経営局	男女共同参画推進課（男女共同参画センター）
		<ul style="list-style-type: none"> ・各地域防災拠点の運営委員または委員候補となる女性を対象に、女性視点の防災対策に対する意識の醸成や区内のネットワーク形成を目的とした研修を実施（実施区：旭区・瀬谷区、参加者数 のべ155人） 	政策経営局	男女共同参画推進課
	消防団における女性活躍の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・器具置場の更新整備に伴い、男女別のトイレの整備を実施 	消防局	消防団課
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	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	<ul style="list-style-type: none"> ・国際女性デーにあわせて、ジェンダー平等に取り組みの方々のメッセージを届ける「言葉のお守り」の画像を新横浜駅のデジタルサイネージへ掲出 ・市と包括連携協定を結ぶ日本生命保険相互会社の女子卓球チーム「日本生命レッドエルフ」所属の早田ひな選手と横浜市出身の笹尾明日香選手によるジェンダー平等メッセージムービーを、市ウェブサイトやYouTubeで配信（視聴回数 のべ571回（R6.6.11現在）） 	政策経営局	男女共同参画推進課
		<ul style="list-style-type: none"> ・小学生向け男女共同参画補助教材「どうして分けるの」学校便利帳に教材と活用の手引きを掲載し、使用したい学校に案内 	教育委員会事務局	人権教育・児童生徒課
	女性が少ない分野への進路選択機会の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・市内中高生等を対象とした、理工系分野への興味や関心を持つきっかけづくりとするオンラインセミナー「理工系は無敵大∞2023～女性技術者にきいてみよう～」の開催（参加者20人、アーカイブ動画視聴数292回（R6.5.24時点）） ・「理科っておもしろい！女の子のための実験教室」の実施（3回、参加者数 のべ 50人） ・「女子中学生向けウェブサイト作成講座」の実施（2回、参加者数 のべ13人） 	政策経営局	男女共同参画推進課
市民団体等の育成・連携	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	<ul style="list-style-type: none"> ・公募型男女共同参画事業として、「困難を抱えた女性の自立につながる企画」「若年層を対象とする、誰もが生きやすい社会の実現に向けた企画」を共通テーマとして市民グループ等からの企画を募り、選考を経た4企画をセンター横浜、センター横浜南の2館で実施 （「映像とトークで乳がんを考える～『医療ラブコメ劇 ブレ恋』上映会＆シェアトーク」28人参加、「生きづらさを抱えた女性の自立につながるミニセミナー『どうして私は生きづらい？～考え方のクセを変えてみよう』」のべ27人参加、「困難な時代を生き抜く女性のためのIT活用をした働き方講座」のべ29人参加、「がん哲学外来 樋野興夫先生講演会『賢明な寛容～愛に溢れた雰囲気～』+おしゃべりカフェ」46人参加） 	政策経営局	男女共同参画推進課（男女共同参画センター）

男女共同参画推進に関する広報・啓発	男女共同参画貢献表彰	・功労賞2名(江原由美子氏、松本珠奈氏)、ユース賞1名(鈴木彩香氏)の表彰を実施	政策経営局	男女共同参画推進課
	市民向け広報・啓発	【再掲】 ・国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ、様々な媒体を用いた広報啓発を実施 ・18区役所等で広報啓発物の配布・展示 ・市内観光施設等でのパープルライトアップ ・みなとみらい線ホームドアサインージでの啓発画像掲出 ・国際女性デーにあわせて、ジェンダー平等に取り組む方々からのメッセージを届ける「言葉のお守り」の画像を新横浜駅のデジタルサインージへ掲出 ・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 泉区11組31人、保土ヶ谷区10組25人)	政策経営局	男女共同参画推進課
	事業者向け広報・啓発	・よこはまグッドバランス企業認定事業を通じた啓発 ・女性活躍・働き方改革起業応援サイト(ジョカツナビ@横浜)での情報発信	政策経営局	男女共同参画推進課
	男女共同参画の視点からの公的広報	・男女共同参画の視点からの公的広報ガイドラインの運用、庁内の広報相談対応を実施	政策経営局	男女共同参画推進課
男女共同参画に関するライブラリの運営	男女共同参画センターにおけるライブラリ運営	・男女共同参画の専門図書館として、利用者の課題解決に役立つ図書資料を中心に、様々な媒体の情報を年間事業に関連付けて収集・提供(貸出・提供数63,910点) ・3館ライブラリで企画展示を実施(月別展示26回、75テーマ) ・ホームページ等での図書紹介 ・「男女共同参画週間」「女性に対する暴力をなくす運動」「国際女性デー」での展示を実施	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
男女共同参画に関する調査・研究	男女共同参画に関する市民意識調査	・隔年実施のため令和5年度実績なし	政策経営局	男女共同参画推進課
	男女共同参画に関する事業所調査	・市内企業の男女共同参画に関する実態を明らかにするため、従業員規模10人以上の3,500事業所を対象として「男女共同参画に関する事業所調査」を実施	政策経営局	男女共同参画推進課
	その他の取組 (たまご塾修了者調査)	・「女性起業家たまご塾」第3回修了者調査実施第12期(2018年度)～第16期(2022年度)の女性起業家たまご99名を対象にWEBアンケート、うち3名に個別インタビューを実施	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	その他の取組 (ガールズ修了者調査)	・「ガールズ支援事業(ガールズ編しごと準備講座、めぐカフェ就労体験) 第3回修了者調査」を実施 ・講座修了生および就労体験修了者アンケート調査+グループインタビューの結果から効果検証を実施	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	その他の取組 (ユースフレンドリーな男女共同参画センターを可視化するためのダイアログ)	・若い世代の抱えるジェンダーについての課題を共有し、男女共同参画センターが「ユースフレンドリー」なセンターとして地域の若者に活用されるための在り方を検討する対話会を実施 ・対話会で出た意見を元に若年層向けの男女共同参画センター活用リーフレットを作成	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	その他の取組 (男女共同参画センターにおける男性向け事業の検討会)	・男性のジェンダー課題に詳しい有識者・支援者をゲストに、検討会を実施(3回)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
その他の取組 (住まいの調査報告会・勉強会)	・2022年度に実施した「横浜市の単身世帯の住まいの状況・ニーズ調査」の調査結果の報告会をオンライン実施(参加者数 57人) ・居住支援に関わる団体・事業者のネットワーク構築を目的に、「女性の居住支援 コレクティブ・インパクト勉強会」を実施。(参加者数 18人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
国等や他自治体、関係団体との連携	国や自治体等との連携による広報・啓発	【再掲】 ・国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ、様々な媒体を用いた広報啓発を実施 ・18区役所等で広報啓発物の配布・展示 ・市内観光施設等でのパープルライトアップ ・みなとみらい線ホームドアサインージでの啓発画像掲出	政策経営局	男女共同参画推進課
国際的な連携や情報発信	国際的な情報発信	・JICAが実施する「2023年度 課題別研修 日アフリカ・ビジネスウーマン交流セミナー」において、横浜市の女性活躍支援・女性起業家支援施策に関する研修資料を提供(1回)	政策経営局	男女共同参画推進課

これまでの審議会の主なご意見

政策 1 女性活躍のさらなる推進

管理職に占める女性割合

○女性管理職を増やしていくためには、日ごろのコミュニケーションを大事にしながら、1 on 1 やメンターを活用し、一人一人にあったキャリア支援を行う必要がある。職場の心理的安全性が不足しているため、メンターを活用する、上司に対して傾聴に関する研修や教育を行うなど、心理的安全性を向上させるための取組も効果があると考えられる。

○「市役所における女性職員の係長昇任試験受験率」は令和 5 年度が 21.5% で、策定時とあまり変わっていない。長らく変化がないようだが、その要因は何なのか。受験を勧めるだけでは難しいため、自ら受験したいと思わせるような仕組みやインセンティブが必要なのではないかと考える。

男性の育休取得

○成果指標「男性の育児休業・休暇取得率」の新目標値 100%（市役所）について、どこの自治体も取得率は高くなっており、100% を目指している大手企業も増えてきているので、よい目標だと思う。

○育児に参加したい男性がいてもなかなか休業しにくい現状がある。制度が整備されて取りやすくなったとされているが、会社の就労規則の中に育児に関する有休を取りやすくするような文言が入ってくるとさらに変化するのではないかと考える。

○昨今企業経営の場で問題になっているのが、育休取得後の代替要員がないということである。代替要員に対する国の補助金などについて、中小企業への情報発信に力を入れれば、企業でも育休取得しやすい雰囲気がつくられるのではないかと考える。

○コロナ禍で共働き夫婦の在宅勤務が進んだ際に、妻の家事負担が増えてしまったケースがある。働く女性は夫の長期在宅を必ずしも望んでいない。男性の育休に関しては、長期間取得よりも子供が一定年齢に達するまで複数回取得できるほうがよい、と考える女性もいる。家庭の事情に応じて柔軟に対応できる制度が望ましい。

○男性の育児休業の取得率は上がってきてはいるが、その後が続かず数値が伸びないのではないかと考える。次の段階の目標の設定を、さらに男性と女性の家事・育児を両立しやすい方向に向けていく必要があるのではないかと考える。

○保育所送迎の夫婦間分担は、重要な指標なので、調査するべきであると考えている。医療現場でも、夫よりも妻が休む、という考え方は残っており、男性が 1 か月まとめて休むのは困難である。短い期間でも必要な時はしっかりとれるほうが望ましい。また、夫が育休取得すべきタイミングも、親のサポートの有無や、ベビーシッターの利用可否等が異なるため、家庭によってさまざまである。

政策2 安全・安心な暮らしの実現

○女性相談員は、場所によっては業務過多であるように見受けられる。区の相談員に電話をした際、不在のこともあったため、もう少し女性相談員の人数を増やすと市民のアクセスもしやすくなるのではないか。

○子育て支援の分野では、相談員が各拠点に1、2名配置されている。すぐに女性相談員の数が増えないのであれば、他分野の相談事業と併せたコーディネーター的な役割を持つ、相談の情報をピンポイントで伝える人材を増やしていくことも大事。

○「市の支援事業によるひとり親の就労数」について、就労と日常的な支援はセットで行うべきもの。市の「ひとり親家庭等日常生活支援事業」の利用率が上がれば、就労数も増えるので、利用率を上げるための発信に工夫が必要。

○横浜市と横浜市立大学が連携して実施した「家庭と子育てに関するコホート研究ハマスタディ」は、市内在住の子育て世帯1万世帯を対象に5年間の変化を調査したものであり、次期計画に生かせると良い。(こどもが生まれると女性の家事時間が増加、家事時間と well-being には負の相関)

政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

○平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合の目標3：1について、もともと女性に偏ってしまっているのをフィフティ・フィフティに近づけていく過程での目標設定だと思うが、現状はまだ大きなギャップがあるようである。このことが他の項目にも紐づいていると考えられ、例えば家事・育児分担が3：1の目標値では「市役所における女性職員の係長昇任試験受験率」目標達成は非常に難しいのではないか。

○成果指標「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」があまり増えていない。女性労働は補助的なものという意識があると、女性が育児や家事を担うことになる。

○女性は男性と同じように働いていても、評価が低く、自己肯定感が低い。こうした環境が、成果指標が増えない一因と考えている。一方で、管理職として生き生きと働き、家庭でも家事・育児を分担している女性もおり、意識を変えていく必要がある。

○夫が「夫は仕事、妻は家」という性別役割的な考えを持っていると、妻は、自分が仕事をするを「夫に許してもらっている」と考えてしまう。こうした状況にある妻に対して、家事や育児を夫婦で分担するように求めても、妻を追い詰めてしまう可能性がある。

○地域社会は男女の役割分担意識が根強く残っている。男女共同参画推進協会では地域防災拠点の運営をきっかけにして、その意識を変えていこうと取り組んでいるが、担い手不足の解消など、他のアプローチも探していきたい。

第 6 次行動計画の方向性（案）

1 目指すべき男女共同参画社会

誰もが多様な生き方を選択できる社会の実現

【第 6 次行動計画の目指す姿】

- ・あらゆる場面において男女の格差がなく、家庭と仕事を両立でき、自分らしい選択ができる社会
- ・性暴力やDVがなく、経済的、社会的に困難を抱えることのない、安心・安全な社会
- ・固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じることのない社会

【参考】基本理念（横浜市男女共同参画推進条例）

- 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。

2 基本姿勢

- ・ SDGs の視点
- ・ 協働の視点

横浜市男女共同参画センターおよび地域・学校・企業・NPO法人・行政など多様な主体との連携・協働等を通じて、取組を進める。

・市役所におけるジェンダー主流化

市役所職員自身が男女共同参画の意識を高め、自ら男女共同参画の推進に取り組むとともに、あらゆる政策・取組に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を率先して進め、市内企業や市民の理解や取組の促進につなげる。

※協働：公共的又は公益的な活動及び事業を、市と自治会町内会や大学、NPOなど様々な団体が協力して行うこと

※ジェンダー主流化：政策・事業・組織運営のすべてのプロセスにおいてジェンダーの視点に立った対応を行うこと

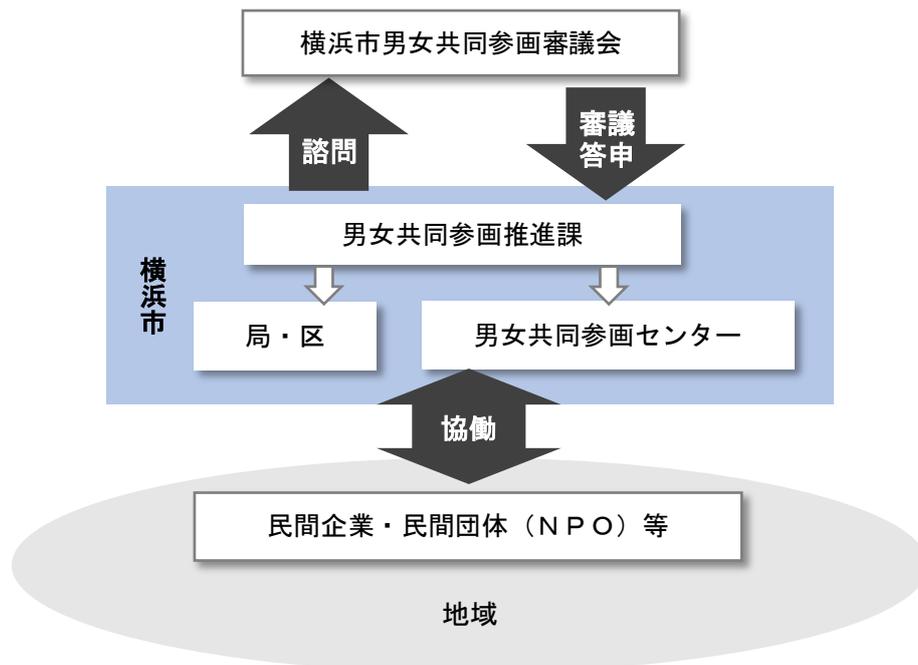
3 計画期間

現行計画と同様、行動計画の成果や社会情勢の変化、国の動向を踏まえた内容とするため、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間の計画期間とする。

4 取り組むべき3つの政策の方向性

別紙「第6次計画体系図・成果指標案」のとおり

5 計画の推進体制



地域における男女共同参画の課題やニーズは様々であるため、課題を解消し、ニーズに応じたきめ細かい施策・取組を進めていくことが必要である。

市は、主に政策立案、施策推進にむけた調整、広報啓発等を行い、男女共同参画センターは、施策をよりきめ細かな形で展開することとし、両輪となって男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいく。

なお、男女共同参画センターについては、国のガイドライン等を踏まえて、アウトリーチの拡充や、地域の関係機関・団体とのネットワーク強化等などの機能強化について別部会で検討を進めており、市との役割分担についても今後議論を行う予定。

【参考】横浜市男女共同参画推進条例

(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。

6 第 6 次計画に新たに盛り込むべき視点

(1) 困難女性支援法に基づく取組

これまで、生活困窮、性暴力被害、家族関係での悩みなど、困難な問題を抱える女性に対して様々な支援を実施してきたが、困難女性支援法の施行をうけて、法に基づく施策として位置付けることとし、これまでの支援に加えて、若年女性等これまで相談支援につながりにくかった層への支援に向けた取組を推進する。困難を抱える女性の支援においては、民間団体や関係機関と協働・連携してアウトリーチを実施するなど、きめ細やかな支援を実施する。

(2) 防災における男女共同参画のさらなる推進

能登半島地震の発生をうけ、国の「女性版骨太の方針 2024」において「能登半島地震における災害対応を検証し、今後の対応に活用する」とされており、市においても、新たな地震防災戦略の策定にむけて検討を進めているところである。

市の地域防災拠点において、拠点の運営委員長は大半が男性であり、意思決定過程への女性の参画が進んでいないことから、地域防災における女性のリーダー育成等の取組を強化するなど、男女共同参画をさらに推進する。

(3) 男性の生きづらさを解消するための取組

本市調査において、「日常生活において男らしさや男性の役割などを期待された経験があるか」という問いに対し、約7割の男性が「ある」と回答し、うち約半数が「不都合さや不快感、生きづらさ」を「感じる」としている。そのため、女性だけでなく男性に対しても、生きづらさの解消に向けた取組を実施していく必要がある。

第5次計画体系

第6次計画体系(案)

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

想定される主な施策			
女性活躍の場づくりと働きやすい	施策1	働きたい・働き続けたい女性の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性の就労・リスクリング支援 女性起業家支援 柔軟な働き方を可能とする企業の取組支援 女性のキャリアアップ、女性リーダー育成支援
	施策2	誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と家事・育児・介護等との両立支援 テレワーク、フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方の推進 男性育休の取得促進 待機児童対策 ・放課後の居場所づくり
	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	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリア形成支援、責任職登用 男性育休取得促進 技術・技能系職場を中心とした女性の働きやすい職場づくり 教職員の働き方改革推進

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

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	<ul style="list-style-type: none"> DV防止と被害者の支援(相談支援、安全確保、自立に向けた支援) 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の連携 性暴力や性犯罪等、あらゆる暴力の防止、理解促進、被害者等支援
	施策5	困難を抱えた女性への自立支援	<ul style="list-style-type: none"> 若年無業者・非正規職シングル等、困難を抱える女性の支援(就労支援、自立支援、自助グループ支援等)
	施策6	地域防災における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画の視点からの災害対策の推進 地域防災への女性参画促進
	施策7	多様な性のあり方への支援と理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 多様な性のあり方に関する理解促進 様々な困難への対応、差別・偏見の解消などの推進 社会への啓発、企業・学校・行政等への研修の充実

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

誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり	施策8	WLBと家事・育児・介護の家庭内分担の推進	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働の抑制 男性の家事・育児・介護への参画の推進 男女の性別役割分担に関する意識改革、家事・育児の負担軽減 ワーク・ライフ・バランスの推進
	施策9	ライフステージに応じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> 女性特有、男性特有の健康課題に対する支援 性や妊娠・出産に関する、若い世代への正しい知識の普及啓発
	施策10	地域・教育における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 地域における男女共同参画の推進 性別を起因とする生きづらさの解消にむけた取組 性別にかかわらず進路選択にむけた教育の機会の充実 性別にかかわらず生涯活躍できる社会づくりに向けた情報発信

第3次計画	
取組目標Ⅰ 男女共同参画についての理解の促進	取組目標Ⅲ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現
1 男女共同参画推進のための広報・啓発を行います	1 働き方の見直しなどワーク・ライフ・バランス実現のための支援を行います
2 学校・地域・家庭における男女平等や自立・職業意識を育む教育を行います	2 男性の家庭生活、地域活動等への参画を促進します
3 性別に関わる問題についての相談を行います	3 保育・子育てのための支援を行います
4 メディアにおける男女共同参画を進めます	4 高齢者や障害者等の介護・自立の支援や介護・介助者のための支援を行います
5 多様な選択を可能にする学習機会を提供します	取組目標Ⅳ 性に関する理解と生涯を通じた健康の支援
6 男女共同参画に関する調査・研究、情報収集・分析を強化します	1 性を理解・尊重するための教育と相談を行います
取組目標Ⅱ 男女がともに社会のあらゆる分野に参画する機会の確保	2 ライフステージに対応した支援を行います
1 女性の就業を支援します	3 性差医療が受診しやすい環境をつくります
2 若者の自立を支援します	取組目標Ⅴ 多文化共生の推進と外国人女性が安心して暮らせる環境づくり
3 事業所における男女共同参画の取組を進めます	1 地域社会や男女共同参画推進の場での多文化共生を進めます
4 困難を抱える人々の安定した生活と社会参加のための支援を行います	2 外国人女性とその子どもが安心して暮らせるための支援を行います
5 女性の自己確立のための支援を行います	3 男女共同参画に関する国際協力活動を支援します
6 地域活動における男女共同参画を進めます	取組目標Ⅵ 女性への暴力やセクシュアル・ハラスメントの根絶への取組
7 市役所における男女共同参画を進めます	1 DV施策に関する基本方針及び行動計画に沿って対策を進めます
8 市審議会等への女性参画比率を向上させます	2 女性や子どもにとって安全な環境づくりを進めます
	3 セクシュアル・ハラスメント防止対策を行います

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

第5次計画
政策1 女性活躍のさらなる推進
施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進
施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり
施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革
政策2 安全・安心な暮らしの実現
施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶
施策5 困難を抱えた女性への自立支援
施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援
施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進
政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり
施策8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進
施策9 地域・教育における男女共同参画の推進
施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成

第6次計画(案)
政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり
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 市役所における多様なワークスタイルの推進による働き方改革
政策2 安全・安心な暮らしの実現
施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶
施策5 困難を抱えた女性への自立支援
施策6 地域防災における男女共同参画の推進
施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進
政策3 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり
施策8 WLBと家事・育児・介護の家庭内分担の推進
施策9 ライフステージに応じた健康支援
施策10 地域・教育における男女共同参画の推進

成果指標

第3次計画(H23~H27)	
指標	目標値
男女共同参画社会という言葉の認知度	100%
市内事業所の女性管理職の割合	15%
市役所女性責任職の割合	15%
審議会・行政委員会への女性委員の参画比率	50%
男性の育児休業取得率	10%
WLBに取り組んでいる企業の割合	30%
在住外国人のうち、現在の暮らしに満足している割合	65%
DV防止法の認知度	100%
DV被害者のうち、暴力を受けた後相談した人の割合	50%
セクハラ防止対策に取り組んでいる市内事業所の割合	100%

第4次計画(H28~H32)	
指標	目標値
市内企業及び市役所の管理職における女性の割合	30%
附属機関における女性参画比率	50%
25~44歳の女性有業率	73%
女性起業家支援による創業件数	170件 <small>累計値</small>
ひとり親家庭の就労者数	1,900人 <small>累計値</small>
夫婦間における精神的暴力・経済的暴力・性的暴力を暴力と認識する人の割合	100%
男性の育児休業取得率	13%
女性と男性の家事・育児・介護時間の割合	1.5対1
年次有給休暇取得率	70%
様々な地域活動に参加したことがない人の割合	20%

第5次計画(R3~R7)	
指標	目標値
管理職に占める女性の割合(市内企業・市役所)	30%以上
男性の育児休業・休暇取得率(市内企業)	30%以上
(市役所)	100%※
家庭生活において男女が平等となっていると思う市民の割合	10P増
市民のDVの理解度(精神的・性的)	10P増

※1か月以上推奨

第6次計画(R8~R12)		
指標(案)	目標値設定の考え方	現状値(R5)
管理職に占める女性の割合(市内企業・市役所)	国の目標値に準ずる(R6時点:30%)	市内企業 18.8% 市役所 20.4%
男性の育児休業・休暇取得率(市内企業)	国の目標値に準ずる(30%から引き上げ、R12までに85%)	40.6%
(市役所)	Weプラン※1に準ずる	68.1%
男性と女性の家事・育児・介護の分担状況	(指標案・検討事項) ①分担時間の理想と現実の差 ②男女の分担割合(例 男性:女性=1:1) ②の場合、対象を全世帯とするか、平日・フルタイムの共働き世帯のみとするか	-
市民のDVの理解度(精神的・性的)	現行計画の目標値(10P増)を未達であることから、「10P増」を維持	精神的 58.0%※2 性的 80.1%※2

※1 Weプラン(「横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム-拡充版-」)
…横浜市女性活躍推進特定事業主行動計画、および横浜市次世代育成支援特定事業主行動計画
R7年度に次期プランを策定予定

※2 R6年度調査速報値

答申の骨子案（第6次男女共同参画行動計画）

I 基本的な方針

はじめに

- 1 男女共同参画を取り巻く状況
 - (1) 国際社会における日本の状況
 - (2) 国の動向
 - (3) 横浜市の状況

II 第6次行動計画の策定にむけて

- 1 基本的な方針
 - (1) 男女共同参画社会の実現にむけて
 - ア 第5次行動計画の振り返り
 - イ 目指すべき男女共同参画社会
 - (2) 計画期間
 - (3) 策定にあたっての視点
 - ア 基本姿勢
 - イ 課題と提言
 - ウ 取り組むべき3つの政策の方向性
 - エ 計画の推進体制
- 2 各施策の目標及び具体的取組

(参考) III 男女共同参画センターの機能強化

・ ・ 第1回部会で主に議論いただく内容

第6次計画掲載イメージ

施策1 女性の活躍推進

目標と方向性

(記載例)

就労を希望する女性が相談できる体制が整い、周知され、相談者の就労につながっている。

また、民間企業において性別問わずキャリア形成が支援され、必要な支援を受けられている女性リーダーの育成、女性管理職登用を促進するため、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います。

現状と課題

(記載例)

- ◆ 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、引き続き出産を機に多くの女性が非正規雇用化するいわゆる「L字カーブ」の解消に向けて正規雇用の女性の就業継続を支援するとともに、男女間の賃金差異や、管理職に向けたキャリア形成など、実質的な男女格差を解消していく必要があります。
- ◆ 国の「女性版骨太の方針 2024」においても、女性の所得向上・経済的自立・男女間賃金格差の是正に向け、デジタル人材育成等のリスクリングの促進や賃金差異の「見える化」を進めるとともに、「L字カーブ」の解消に向けた取組や「年収の壁」への対応により、希望に応じて働ける環境づくりを推進することが掲げられています。
- ◆ 民間企業における女性管理職割合は上がってきているとはいえ、まだ十分とは言えず、さらなる支援が必要です。

現状・課題を示すバックデータの図表

活動指標	現状値(年度)	目標値(年度)
管理職に占める女性の割合	市内企業 ○%(○年度) 市役所 ○%(○年度)	市内企業 ○%(○年度) 市役所 ○%(○年度)

主な取り組み(事業)		
1 女性の就労支援	(記載例) 女性の再就職、転職等の総合相談窓口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行い、早期就職に向けて一貫したサポートを行います。	
	主な事業	〇〇相談窓口
	事業量	相談件数 〇〇件 (令和〇年)
2 女性管理職の育成や登用促進	〇〇	
	主な事業	〇〇
	事業量	〇〇
3 多様で柔軟な働き方の推進	〇〇	
	主な事業	〇〇
	事業量	〇〇