

令和6年度第1回横浜市男女共同参画審議会

令和6年7月29日（月）

午前10時～12時

市庁舎18階なみき2～5会議室

次 第

開 会

- ・政策経営局男女共同参画担当理事あいさつ
- ・委員の自己紹介

議 事

1 第5次横浜市男女共同参画行動計画について

(1) 指標の見直しについて

資料1-1・2

(2) 令和5年度実績の振り返りについて

資料1-3・4

報告事項

1 第6次横浜市男女共同参画行動計画の策定について

資料2

2 男女共同参画センターにおける施策の推進のあり方について

資料3

3 よこはまグッドバランス企業認定委員会について

資料4

4 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について

資料5-1～4

閉 会

<参考資料>

- ・横浜市男女共同参画推進条例、条例施行規則
- ・横浜市男女共同参画審議会運営要領
- ・横浜市男女共同参画推進体制について
- ・女性版骨太の方針2024説明資料
- ・【記者発表資料】令和5年度男女共同参画に関する事業所調査結果報告
- ・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律のポイント

第12期 横浜市男女共同参画審議会委員

令和5年6月1日～令和7年5月31日

※五十音順・敬称略

	氏名	所属	備考
1	アキヤマ ジュンイチ 秋山 純一	日本労働組合総連合会 神奈川県連合会 横浜地域連合 議長	
2	アベ ヒロコ 阿部 裕子	NPO法人 かながわ女のスペースみずら 理事	
3	イケダ ヒロヒサ 池田 浩久	NPO法人 ファザーリング・ジャパン 理事 パパライフサポート 代表	
4	オガヤ チホ 小ヶ谷 千穂	フェリス女学院大学 文学部 教授	会長
5	カガワ ナオキ 香川 直幹	株式会社神奈川新聞社 報道部長	
6	キタガワ キミ 北川 貴己	横浜商工会議所 女性会 理事	
7	コイズミ ダイスケ 小泉 大輔	公立大学法人横浜市立大学 国際商学部 准教授	
8	スズキ カズヒロ 鈴木 一博	公益財団法人 横浜市国際交流協会 常務理事兼事務局長	
9	タカジョウ ヨシユキ 高城 芳之	NPO法人 アクションポート横浜 代表理事	
10	ツカハラ イヅミ 塚原 泉	NPO法人 親がめ 理事	
11	ノグチ キョウコ 野口 杏子	神奈川県弁護士会 人権擁護委員会 委員	
12	ホシザキ マサヨ 星崎 雅代	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 理事長	職務代理者
13	ミヤギ エツコ 宮城 悦子	公立大学法人横浜市立大学 医学部産婦人科 主任教授	

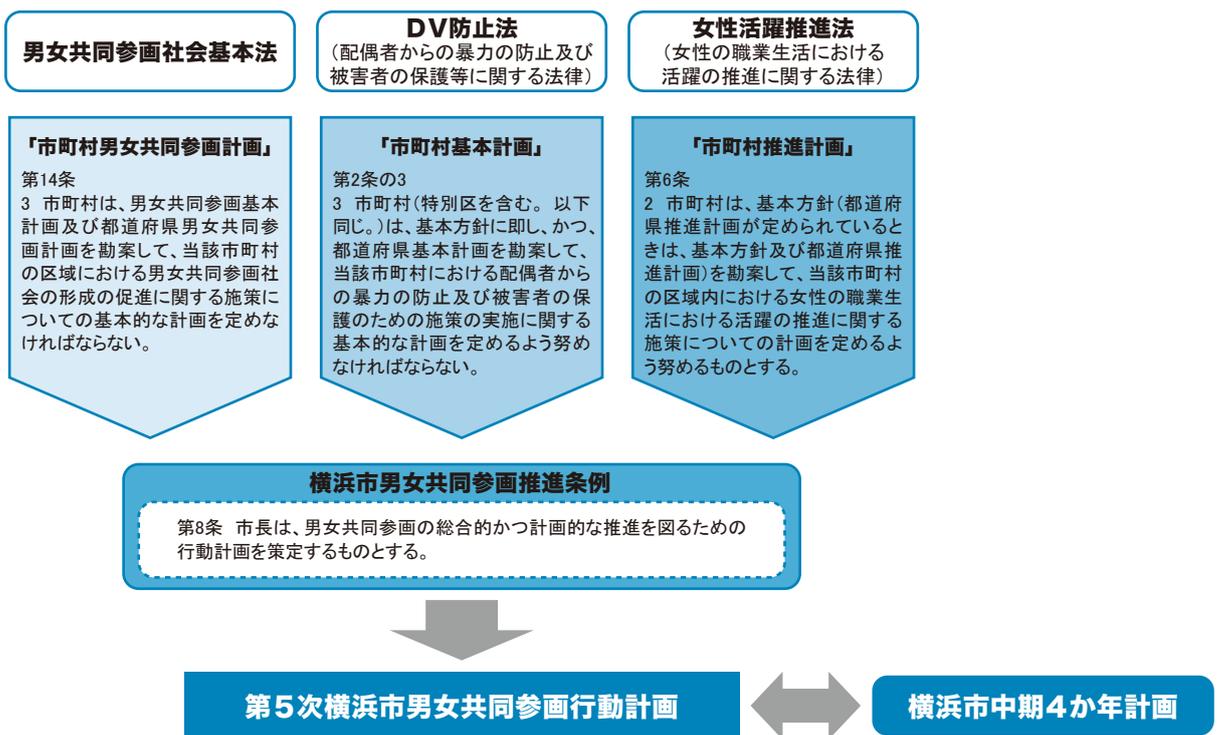
第5次 横浜市
男女共同参画
行動計画
2021-2025



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

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。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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。

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

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
 ・新型コロナウイルスによる雇用情勢の悪化は、特に非正規職の多い女性へ大きく影響

誰もが働きやすい職場づくりへの対応
 ・中小企業では人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負担が大きく偏る
 ・外出自粛や在宅勤務への対応により、女性の負担増の一方、男性の役割に変化の兆し

3 指標

行動計画に基づく取組内容や目標達成の状況を確認し、着実に推進するため、本計画では「**成果指標**」と「**活動指標**」の2つの指標を設定します。

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

成果指標	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画社会の実現に向けて、社会の達成状況を測るための数値目標 ● 分野横断的に様々な政策や取組が複合的に関わり成果を生み出すことから、代表的なものを行動計画全体に対して設定します
活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ● 行動計画に基づく取組の想定事業量や、取組の進捗状況を測る統計データ ● 具体的な取組・事業の進捗状況を測るものであるため施策ごとに設定します（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）

成果指標

*令和7年度までに達成を目指す数値

成果指標	現 状 値	目 標*
管理職に占める女性の割合	市内企業 課長級以上 17.2% (令和2年度) 市役所責任職 ※1 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
	市内企業 育児休業 17.6% (令和2年度)	30%
男性の育児休業・休暇取得率	市役所 ※2 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
	市役所 ※2 育児関連休暇 78.0% (令和元年度) ※4	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

済

※1：教職員及び特別職を除く

※2：企業局職員及び市立学校教職員を除く(ただし、市立高校教職員は含む)

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

※4：「配偶者の出産のための休暇」「男性職員の育児参加休暇」を3日以上

※5：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

済: 令和5年度第2回審議会において、目標値見直し済み

*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

活動指標

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
	3	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%
		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)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)	21.9% (令和2年度) 59機関 (令和2年4月1日)	50% 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)
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 (令和元年度)	7,640人 (令和2-6年度累計)	
政策3	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「女性とごしと 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：全地域防災拠点で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

済

第III章

計画
済
体像

済：令和5年度第2回審議会において、目標値見直し済み

第 5 次横浜市男女共同参画行動計画 成果指標及び活動指標の目標値見直しについて

第 5 次横浜市男女共同参画行動計画（令和 3 年度～7 年度）（以下、本計画）では、成果指標及び活動指標は、本市が定める他の計画の指標に連動しているものがあり、目標年度が計画期間の途中年度となっている場合は、計画期間中に指標を見直すこととしています。今回、他の計画の指標に変更がありましたので、これにあわせて本計画の指標を見直します。

1 本計画における指標について

本計画では、計画に基づく取組内容や目標達成の状況を確認し、着実に推進することを目的として「成果指標」と「活動指標」の 2 つの指標を設定しています。

2 令和 6 年度の見直し内容

(1) 成果指標

成果指標	計画策定時の 数値	令和 5 年度 実績値	新目標値 (令和 7 年度)	旧目標値
男性の育児休業・ 休暇取得率	市役所 育児休業 16.5% 1 か月以上 10.2% (令和元年度)	育児休業 68.1% 1 か月以上 50.4% (速報値)	100% (1 か月以上を奨励) (1 週間未満の取得は 算出上対象外)	100% (1 か月以上を奨励)

<見直しの理由>

国の「こども未来戦略方針」（令和 5 年 6 月 13 日閣議決定）において、目標値が「30%」から「85%（1 週間以上取得）」に改定された。総務省通知において、政府目標を踏まえた新たな目標設定が求められたことから、「横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム－拡充版－（Weプラン）」においても、令和 6 年 4 月に計画を改定し、目標値を 1 週間未満の取得は算出上対象外と変更した。

<これまでの経過>

令和 5 年度第 2 回審議会において、令和 4 年 3 月に改定された「横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム－拡充版－（Weプラン）」（令和 4 年度～令和 7 年度）の数値目標に準じて、目標値を「1 か月以上 30%」から「100%（1 か月以上を奨励）※」に見直すことについて承認。

※男性育休を当たり前の組織とし、男性の家事・育児等への参画を進めるため、「100%」を設定。引き続き、1 か月以上の取得を奨励することとした。

(2) 活動指標

活動指標	計画策定時の 数値	令和5年度 実績値	新目標値 (令和7年度)	旧目標値
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)	—※1	各 60%	各 50%維持 (令和4年度)
<p><見直しの理由> 「第2期健康横浜21」(H25～R5)及び「よこはま保健医療プラン2018」(H30～R5)の次期計画である「第3期健康横浜21」(R6～R17)及び「よこはま保健医療プラン2024」(R6～R11)に準じて、「受診率60%※2」を新目標値として設定。</p> <p>※1：国民生活基礎調査が3年ごとの実施のため、令和5年度実績なし。 (令和4年度実績 子宮頸がん：43.6%、乳がん：50.5%)</p> <p>※2：国の「第4期がん対策推進基本計画」(令和5年3月28日閣議決定)における目標値「受診率60%」に準拠。</p>				

活動指標	計画策定時の 数値	令和5年度 実績値	新目標値	旧目標値
地域の父親育児 支援講座の参加 者数	728人 (令和元年度)	4,278人 (令和2-5年度累計)	6,825人 (令和2-6年度累計)	7,640人 (令和2-6年度累計)
<p><見直しの理由> 「第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画」(R2～R6)において中間見直しを実施し、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2～3年度の父親育児支援講座の参加者数が減少したことを踏まえ、令和4年度に目標値(参加者数の累計)を下方修正した。</p> <p>なお、「第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画」(R7～R11)の策定が予定されているため、令和7年度以降に再度目標値の見直しを行う予定。</p>				

(参考) 令和7年度以降に見直しを行うことが見込まれる活動指標

活動指標	計画策定時の 数値	令和5年度 実績値	目標値	連動する 計画
DVに関する 相談件数	4,604件 (R1)	4,527件	5,300件 (R6)	第2期横浜市子ども・ 子育て支援 事業計画
市の支援事業による ひとり親の就労数	337人 (R1単年度)	1,233人 (R2-5累計)	2,300人 (R2-6累計)	
産婦健康診査の 受診率	83.4% (R1)	87.2%	89.0% (R6)	

※ 「第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画」(R2～R6)の次期計画として
「第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画」(R7～R11)の策定が予定されている。

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%	20.6%(R6.4.1時点 速報値)	△	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、やりがいに繋がる業務経験、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%	26.0%(R6.4.1時点 速報値)	○	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、やりがいに繋がる業務経験、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%(R5速報値) ^{※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%(R5速報値)	—		
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%(R5速報値)	○	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、暴力にあたるとの認識が低く、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。
							累 計	815事業所	1,022事業所	1,196事業所		【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
	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、保育士宿舍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。
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。	

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%	84.2%(R4)	○	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

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ナー＆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 一働き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
		・市内企業で働く入社5年程度のプレリーダー層の女性を対象に、自分なりのリーダー像を目指すことを促し、また、プレリーダー層のネットワークを形成するための「女性のためのキャリアデザインプログラム～自分らしく働く方～」を実施(参加者数 20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	・IDEC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「職場のハラスメントを科学する」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Web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） <p>【再掲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	市民局	地域施設課
		<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	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 	交通局	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 ・本部庁舎見学等の個別対応 	消防局	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週に延長及び特別対象業務の拡大(部活動指導に係る業務全て特別対象)	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	<p>横浜市におけるDV相談の実施</p> <p>・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)</p>	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	<p>・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</p>	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	<p>・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</p> <p>・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)</p>	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)	<p>・市営住宅申込時の優遇(当選率を一般組の3倍)(8世帯)</p> <p>・市営住宅申込時の単身者の年齢要件の緩和(2世帯)</p>	建築局	市営住宅課
		<p>・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</p>	建築局	住宅政策課
	サポートグループの運営	<p>・「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)</p>	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	<p>・「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)</p>	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	<p>・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)</p>	こども青少年局
更生支援(横浜市再犯防止推進計画)		<p>・「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</p> <p>・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</p>	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	<p>暴力防止キャンペーン</p> <p>・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)</p>	政策経営局	男女共同参画推進課
	DVIに関する広報啓発	<p>・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</p>	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	<p>・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)</p>	政策経営局	男女共同参画推進課
		<p>・被害・加害者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)</p>	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	・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)
		・「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	・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が必要な協議、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・児童委員等の方々が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	・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	・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	・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	・「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	・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医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	
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	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	
	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＆ライズ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)	
7	研修・教育・啓発の推進	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	
		教職員等の理解促進	・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
		職員等の理解促進	・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
	職員等の理解促進	・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	人権課
		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「ヨコハマダディ」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、保土ケ谷区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、保土ケ谷区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
	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
			・地域子育て支援拠点や小学校等において、横浜子育てサポートシステムチラシの配布など情報提供	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・保土ケ谷区)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、保土ケ谷区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
		<ul style="list-style-type: none"> ・おやじの会親子ふれあい事業(参加者数 11団体、3,081人) 	教育委員会事務局	学校支援・地域連携課
地域防災における男女共同参画の推進	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
	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カ所、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
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	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
	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「理工系は無限大∞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～『医療ラブコメ劇場 プレ恋』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)
	男女共同参画貢献表彰	<ul style="list-style-type: none"> ・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

男女共同参画推進に関する広報・啓発	市民向け広報・啓発	<p>【再掲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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ネージへ掲出 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・「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)	<ul style="list-style-type: none"> ・「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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>【再掲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
国際的な連携や情報発信	国際的な情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・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

第 6 次横浜市男女共同参画行動計画の策定について

1 趣旨

第 5 次横浜市男女共同参画行動計画が令和 7 年度で終了するにあたり、次期行動計画の策定に向けた検討を開始します。行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例に基づき、市長が横浜市男女共同参画審議会に諮問し、答申を受けて策定します。答申に向けては、審議会に部会を設置し、検討・審議を行います。

◆横浜市男女共同参画推進条例（抜粋）

- 第 8 条 市長は、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画（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。

◆横浜市男女共同参画推進条例施行規則（抜粋）

- （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 次期計画策定の考え方

（1）男女共同参画行動計画の位置づけ

「横浜市男女共同参画推進条例」に基づく行動計画で、現計画では「男女共同参画基本法」「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）」「女性活躍推進法」に定める計画として位置づけています。次期計画では、これに加えて新たに「困難な問題を抱える女性の支援に関する法律（以下、困難女性支援法）」（令和 6 年 4 月 1 日施行）に定める計画としても位置づけることとします。

（2）計画の体系と指標

- ・「男女共同参画基本法」「DV防止法」「女性活躍推進法」「困難女性支援法」や国の計画・方針、本市における男女共同参画推進に向けた課題を踏まえ、「政策」及び「施策」を体系化します。
- ・ロジックモデルにより政策ごとのアウトプット、アウトカムを整理し、計画終了年度に達成を目指す目標値を「指標」として設定します。

3 策定までの主なスケジュール（予定）

諮問をうけて、第2回審議会において、部会設置についてお諮りします。
部会委員は、会長の指名により決定します。

年度	月	審議会	部会
6 年 度	7月	審議会①	
	10～11月	諮問	
	11月	審議会②（部会の設置）	部会①（骨子案の検討）
	2月		部会② （骨子案の検討・確定）
	3月	審議会③（答申案の審議）	
7 年 度	5月	審議会①（答申案の審議・確定）	
	6月	答申	

令和7年8月～11月 素案公表、パブリックコメントの実施

12月 原案確定

令和8年3月 行動計画策定

男女共同参画センターにおける施策の推進のあり方について

男女共同参画センターにおける男女共同参画施策のさらなる推進のあり方について、男女共同参画審議会（以下、「審議会」）へ諮問します。

1 センターに関する課題等

(1) 指定管理業務第三者評価委員会からの指摘

18 区役所、地区センター、教育機関等への働きかけなど、様々な主体との連携にこれまで以上に取り組むこと。積極的なアウトリーチ等、あらゆる角度から拠点機能の枝を広げ、若者や男性も含め、市民との接点を増やすよう取り組むこと。

(2) 外郭団体等経営向上委員会からの指摘

市所管局と団体が協議を重ね、実施事業の精査や管理施設の効率的な運営など事業の選択と集中による更なる経営向上を進めること。

2 諮問について

今後の施策推進のあり方について、以下の観点から御意見をいただきます。

- (1) アウトリーチの拡充や企業・大学等様々な主体との連携
- (2) 若年層や男性などに対する取組
- (3) 実施事業の精査や管理施設の効率的な運営

3 審議会スケジュール（予定）

次の通り審議会と部会でご議論をいただき、年度内に答申をいただきます。

年	月	審議会	部会
令和6年	7月末	審議会①	
	8月上旬～中旬	諮問	
	8月中旬～下旬		部会① (センター視察、課題等)
	10月下旬～11月上旬		部会② (答申案検討①)
	11月下旬	審議会②	
	12月下旬～1月		部会③ (答申案検討②)
令和7年	3月	審議会③ (答申案)	
		答申	

4 部会委員

氏名	所属・役職等	国・自治体における実績等
池田 誠司	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会 企画部担当部長	横浜市市民協働推進委員会委員
池田 浩久	NPO 法人ファザーリング・ジャパン 理事 パパライフサポート代表	横浜市男女共同参画審議会委員 元神奈川県男女共同参画審議会委員
江原 由美子	東京都立大学名誉教授	元横浜市男女共同参画審議会会長
櫻井 彩乃	GENCOURAGE 代表	内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員 横須賀市男女審議会
鈴木 一博	公益財団法人横浜市国際交流協会 常務理事兼事務局長	横浜市男女共同参画審議会委員

よこはまグッドバランス企業認定委員会について

1 趣旨

横浜市では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、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企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定しています。

認定に当たっては、横浜市男女共同参画審議会の部会である「よこはまグッドバランス企業認定委員会」において、審議・決定しています。

【令和6年度募集概要】

○募集期間：令和6年6月24日（月）～8月30日（金）

○応募資格：市内に本店又は本社がある企業、社会福祉法人、財団法人、社団法人、協同組合、NPO 法人等

○評価の対象となる取組：

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

○主な制度変更点：①従業員数にかかわらず、応募が可能となりました。

②認定期間を2年間から「4年間」としました。

③認定期間の開始日が1月1日から4月1日に変更になりました。

[参考] 令和6年度当初の認定企業数：233社

2 委員の選任

学識経験者、市民、事業者のうちから、審議会の会長が指名します。

（よこはまグッドバランス企業認定委員会運営要綱第3条）

3 委員任期

令和5年8月28日～令和7年8月27日（2年間）

※令和6年7月29日から池田浩久委員が新たに就任

4 決定事項に関する審議会との関係

よこはまグッドバランス企業の認定に関して、部会（認定委員会）において審査し、会議内容を審議会に報告します。

5 認定委員会の開催日程（予定）

・10月上旬 第1回認定委員会

募集状況の報告、審査基準の決定、継続認定企業の決定、今後の実施方法検討

・11月上旬 第2回認定委員会

新規企業への訪問ヒアリング結果の報告、新規認定企業等の決定、今後の実施方法決定

よこはまグッドバランス企業認定委員会

※五十音順・敬称略

役職	氏名	役職等
委員	池田 浩久	横浜市男女共同参画審議会 委員、 NPO 法人ファザーリング・ジャパン 理事
委員	井手 美由樹	株式会社 Ideal Works 代表取締役 中小企業診断士
委員	上野 貴之	神奈川県中小企業家同友会 事務局長
会長	大澤 正俊	公立大学法人横浜市立大学 国際商学部 学部長
職務 代理者	菊池 朋子	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 理事
委員	吉永 崇史	公立大学法人 横浜市立大学 大学院 国際総合科学群 教授
委員	米田 佐知子	子どもの未来サポートオフィス 代表

＼ 働きやすい職場づくりを進める企業を横浜市が認定します ／

令和6年度 よこはまグッドバランス企業 募集開始！

横浜市では、「第5次横浜市男女共同参画行動計画」に基づき、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企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定しています。今年度の募集を6月24日（月）から開始します。

なお、令和6年度より「**総従業員数が300人を超える企業**」もご応募いただけるよう制度を変更するなど、より多くの皆様が申請しやすい内容となっておりますので、ぜひご応募ください。

1 本年度からの主な変更点

変更点
1従業員数にかかわらず、
応募いただけるよう
になりました！

近年、企業規模を問わず女性活躍に関する取組が求められるようになってきていることから、「**総従業員数が300人を超える企業**」の皆様にもご応募いただけるよう、制度を変更しました。

変更点
2認定期間が
4年間になりました！

これまで2年間だった認定期間を「**4年間**」に延長しました。
(認定期間の2年目には、取組状況及び実績のご報告をお願いします。)

2 認定メリット

- ①認定ロゴマークを用いて「よこはまグッドバランス企業」であることを対外的に表明でき、企業のイメージアップや優秀な人材の確保につながります。
- ②横浜市から、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関するセミナー開催などの情報提供を行います。
- ③横浜市が認定企業の取組を積極的にPRします。
- ④公共調達における受注機会の増大につながります。
- ⑤横浜市中企業融資制度「SDGsよこはま資金」による金利優遇等を受けることができます。

よこはまグッドバランス企業
認定ロゴマーク

3 募集概要

- 【応募資格】 横浜市内に本店又は本社を置く企業等
- 【募集期間】 令和6年6月24日（月）から8月30日（金）まで
- 【審査項目】 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
- 【認定期間】 **令和7年4月1日から**令和11年3月31日までの**4年間**
- 【応募方法】 市ウェブサイトから応募申請書をダウンロードし、就業規則・根拠規程とあわせて応募フォームからご応募ください。



<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/balance/hyoshou.html>

お問合せ先

政策経営局男女共同参画推進課長 武井 友子 Tel 045-671-3691

令和6年度横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について

令和6年度の横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について、次のとおり進めます。

1 選考スケジュール（予定）

令和6年 8月5日～9月20日	候補者推薦依頼期間 ※横浜市区局・統括本部及び関係団体へ推薦依頼
10月	諮問
10月～11月	審議会委員による事前審査（書類審査）
11月	審議会（被表彰者の審議）
12月	答申
令和6年1～2月頃	被表彰者決定、記者発表
3月	表彰式実施

2 審査方法

より多様な意見を取り入れた公正な審査、また審議会での効率的な審議を行うため、委員による「書面による事前審査」および「審議会における評価」の2段階にて被推薦者の審査を実施しています。10月～11月に書類での事前審査を依頼しますのでよろしくお願ひします。

3 添付資料

- (1) 横浜市男女共同参画貢献表彰要綱
- (2) 横浜市男女共同参画貢献表彰審査要領

【表彰概要】

1 目的

男女共同参画社会づくりに対する市民の一層の関心と意欲を高め、豊かで活力ある男女共同参画社会の形成に資する

2 対象者

- (1) 本市に在住若しくは在勤・在学する個人又は本市に所在する企業若しくは団体
- (2) 専ら本市の市域内において活動してきた個人、企業又は団体

3 表彰の区分

- (1) 功労賞（原則数名又は数団体）
本市における男女共同参画社会の形成に向けた気運の醸成に顕著な功績のあった個人・団体、又は実践的な活動を積み重ね男女共同参画の推進に貢献してきた個人・団体
- (2) ユース賞（原則数名又は数団体）
本市における男女共同参画社会の形成に向けた気運の醸成に取り組み、今後の男女共同参画を担う者として活躍が期待できる35歳以下の個人又はおおむね35歳以下の個人で構成される団体

横浜市男女共同参画貢献表彰要綱

制 定 平成23年1月4日 市男女第637号（局長決裁）

最近改正 令和6年4月1日 政総第530号（局長決裁）

（目的）

第1条 この要綱は、横浜市における男女共同参画社会の形成に積極的に取り組み、他の模範として推奨できる個人又は団体を表彰することによって、男女共同参画社会づくりに対する市民の一層の関心と意欲を高め、豊かで活力ある男女共同参画社会の実現に資することを目的とする「横浜市男女共同参画貢献表彰」の実施に必要な事項を定めるものとする。

（表彰の種類・対象）

第2条 市長は、次の各号に該当するもので、相当と認めるものを表彰する。

(1) 功労賞

本市における男女共同参画社会の形成に向けた気運の醸成に顕著な功績のあった個人・団体、又は実践的な活動を積み重ね男女共同参画の推進に貢献してきた個人・団体

(2) ユース賞

本市における男女共同参画社会の形成に向けた気運の醸成に取り組み、今後の男女共同参画を担う者として活躍が期待できる35歳以下の個人又はおおむね35歳以下の個人で構成される団体

2 前項の規定により表彰を受ける者は、次のいずれかに該当するものでなければならない。

(1) 本市に在住、在勤若しくは在学する個人又は本市に所在する企業若しくは団体

(2) 専ら本市の市域内において活動してきた個人、企業又は団体

（候補者の推薦）

第3条 次の各号の長は、表彰にふさわしい候補者を市長に推薦することができる。

(1) 横浜市各区局及び統括本部

(2) 横浜市市民協働推進センター

(3) 横浜市男女共同参画推進協会

(4) 横浜市スポーツ協会

(5) 横浜市芸術文化振興財団

(6) よこはまユース

(7) 横浜市国際交流協会

(8) 横浜市社会福祉協議会

(9) 横浜企業経営支援財団

(10) 横浜商工会議所

(11) その他政策経営局長が必要と認める団体

2 前項の規定により推薦を行う者は、横浜市男女共同参画貢献表彰候補者推薦調書（様式1、様式2）により、推薦するものとする。

（被表彰者の決定）

第4条 市長は、横浜市男女共同参画審議会に諮問し、その答申を踏まえて被表彰者を決定するものとする。

（被表彰者の数）

第5条 この表彰における被表彰者の数は、いずれの賞も数名又は数団体とする。

(表彰の方法)

第6条 表彰は、毎年度市長が行い、表彰状を授与する。

2 表彰には記念品を添えることができる。

(表彰の除外)

第7条 次の各号の一に該当するものについては、表彰の対象から除くものとする。

- (1) この要綱による、同一の種類を既に受賞したもの
- (2) 男女共同参画を本務とする市の出資法人及びその法人に現在在職する役員又は職員
- (3) 罰金以上の刑に処せられた者。ただし、刑の言渡しの効力が失われたものとされた者を除く。

(事務局)

第8条 表彰に関する事務は、政策経営局男女共同参画推進課において行う。

(実施細目)

第9条 この要綱に定めるもののほか、表彰の実施について必要な事項は、政策経営局長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成23年1月4日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年8月10日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年8月15日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年8月20日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年3月26日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

推薦者	所在地		
	団体名		
	代表者		
記入者	氏名	TEL	— —
	所属部署	FAX	— —
	e-mail		

	<個人の場合>		<団体の場合>	
	候補者	ふりがな 氏名		ふりがな 団体名
性別		生年月日 年 月 日	ふりがな 代表者名	
職業		設立年月日 年 月 日		
活動者としての現職		団体の目的		
経歴(職歴等)		構成人員 人(うち女性 人、男性 人)		
住所又は所在地				
賞 罰	年月日	賞罰の内容		

※ 推薦調書に記載された個人情報は、本推薦及び表彰に関連する用途に限り使用し、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」「横浜市個人情報の保護に関する条例」に基づき適正な管理を行います。

推薦理由		
横浜市への貢献	横浜市域でどのような貢献や活動をしてきたか、具体的に記載してください。	
主な活動の経歴	年月日	経歴
候補者について下記の項目につき、それぞれ具体的に記載してください。また、候補者の実績や事業内容の資料を添付する場合は、A4用紙3ページ以内で提出してください。(新聞記事等含む。)		
項目	ア 貢献度（横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、様々な分野で自ら積極的に活動してきた、また後進の育成に努めてきたなど、大きく貢献しているか）	
	イ 成果・影響度（活動の業績が顕著であり、社会に大きな影響を与えてきたか）	
	ウ 先駆性（女性（男性）の少ない分野に挑戦するなど、女性（男性）の新たな社会参画を支援するものであるか）	
	エ 受賞による波及効果（本表彰を受賞することにより、今後の男女共同参画の推進に向けた一事例として人々に訴えかけるものであるか）	

推薦者	所在地		
	団体名		
	代表者		
記入者	氏名	TEL	— —
	所属部署	FAX	— —
	e-mail		

	<個人の場合>		<団体の場合>	
	候補者	ふりがな		ふりがな
氏名		団体名		
性別		生年月日 年 月 日	ふりがな	代表者名
職業		設立年月日 年 月 日		
活動者としての現職		団体の目的		
経歴(職歴等)		構成人員 人(うち女性 人、男性 人) 構成人員のうち35歳以下が占める割合 %		
住所又は所在地				
賞 罰	年月日	賞罰の内容		

※ 推薦調書に記載された個人情報は、本推薦及び表彰に関連する用途に限って使用し、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」「横浜市個人情報の保護に関する条例」に基づき適正な管理を行います。

推薦理由		
横浜市への貢献	横浜市域でどのような貢献や活動をしてきたか、具体的に記載してください。	
主な活動の経歴	年月日	経歴
候補者について下記の項目につき、それぞれ具体的に記載してください。また、候補者の実績や事業内容の資料を添付する場合は、A4用紙3ページ以内で提出してください。(新聞記事等含む。)		
項目	ア 先導度 (女性 (男性) が自らもチャレンジしたいと思うような身近なモデルであるか)	
	イ 成果・期待度 (活動の業績が十分にあり、今後も発展的に活躍することが期待できるか)	
	ウ ユニーク性 (活動が革新的でユニークか (分野・着眼点・手法等))	
	エ 継続性 (個人・団体又は後進が取組を継続できるか)	

横浜市男女共同参画貢献表彰審査要領

1 目的

この要領は、横浜市男女共同参画貢献表彰の被表彰者の決定を行うにあたって、必要な事項を定めるものとする。

2 審査方法

被表彰者の審査は、次の手順により行うものとする。

(1) 横浜市男女共同参画審議会での審査

ア 書面による事前評価

横浜市男女共同参画審議会(以下「審議会」)の委員は、この要領の評価及び審査項目の視点から事前に評価を行い、事前評価表(別紙1)に記載して事務局へ提出する。

イ 審議会における評価

審議会は、審議会委員の事前評価を参考に、候補者について審査し、その結果を市長へ報告(答申)する。

(2) 被表彰者の決定

市長は、審議会の審査内容をもとに、被表彰者を決定する。

3 評価及び審査項目

(1) 功労賞

ア 貢献度 (横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、様々な分野で自ら積極的に活動してきた、また後進の育成に努めてきたなど、大きく貢献しているか)

イ 成果・影響度 (活動の業績が顕著であり、社会に大きな影響を与えてきたか)

ウ 先駆性 (女性(男性)の少ない分野に挑戦するなど、女性(男性)の新たな社会参画を支援するものであるか)

エ 受賞による波及効果 (本表彰を受賞することにより、今後の男女共同参画の推進に向けた一事例として人々に訴えかけるものであるか)

(2) ユース賞

ア 先導度 (女性(男性)が自らもチャレンジしたいと思うような身近なモデルであるか)

イ 成果・期待度 (活動の業績が十分にあり、今後も発展的に活躍することが期待できるか)

ウ ユニーク性 (活動が革新的でユニークか(分野・着眼点・手法等))

エ 継続性(個人・団体又は後進が取組を継続できるか)

4 その他(審査からの除斥)

審査会の委員が、表彰の候補となっている個人の親族又は団体の構成員である場合、当該委員は、その年度の表彰の審査には参加できないこととする。なお、除斥の要件にあてはまる場合、委員は、あらかじめ申出書(別紙2)により、その旨を委員長に申し出なければならない。

〇〇年度 横浜市男女共同参画貢献表彰 候補者事前評価表【功労賞】

記入者氏名 _____

記載方法：各候補者について、項目ごとに5段階（A非常に優れている B優れている C普通 Dやや不十分 E不十分）で点数をつけてください。

項目・定義	配点	候補者名	候補者名	候補者名	候補者名
【貢献度】 横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、様々な分野で自ら積極的に活動してきた、また後進の育成に努めてきたなど、大きく貢献しているか	40				
【成果・影響度】 活動の業績が顕著であり、社会に大きな影響を与えてきたか	30				
【先駆性】 女性（男性）の少ない分野に挑戦するなど、女性（男性）の新たな社会参画を支援するものであるか	15				
【受賞による波及効果】 本表彰を受賞することにより、今後の男女共同参画の推進に向けた一事例として、人々に訴えかけるものであるか	15				
合計点	100	0	0	0	0
【講評】 ご意見がありましたらご記入ください					

横浜市男女共同参画貢献表彰 評価の考え方【功労賞】

項目・定義	着眼点	配点	A:非常に優れている (5/5)	B:優れている (4/5)	C:普通(3/5)	D:やや不十分 (2/5)	E:不十分 (0/5)
【貢献度】 横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、様々な分野で自ら積極的に活動してきたか	・横浜市の男女共同参画社会の実現に向けて特定の分野に限らず、幅広く活動してきたか ・(団体に所属している場合)所属において役員等意思決定に携わっていたか ・活動の発展に向けて意欲的に取り組んでいるか ・活動について新しい手法や改善・提案を行ってきたか ・後輩、部下が活動に必要な知識・経験の熟練を向上させるような効果的な指導を行ったか	40	横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、複数の分野で自ら積極的に活動し、かつ、後進の育成に努めた具体的な事例があるなど、その程度が著しく優れている	横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、複数の分野で自ら積極的に活動し、かつ、後進の育成に努めた事例があるなど、その程度が優れている	横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、複数の分野で自ら積極的に活動し、かつ、後進の育成に相当程度努めた	横浜市の男女共同参画社会の実現に向けて活動したが、積極性がやや十分とは言えない。又は活動分野が特定の分野に限られる。又は、後進の育成が必ずしも十分とは言えない。	横浜市の目指す男女共同参画社会と活動実績に乖離がある。
【成果・影響度】 活動の業績が顕著であり、社会に大きな影響を与えてきたか	・活動の質的困難度・業務量やその出来栄が優れているか ・活動の実績が社会的に大きな影響を与えたといえる具体的な事例があるか	30	活動の質的困難度・業務量やその出来栄が非常に優れている。かつ、社会に大きな影響を与えたといえる具体的な事例が十分にある。	活動の質的困難度・業務量やその出来栄が優れている。かつ、社会に大きな影響を与えたといえる具体的な事例がある。	活動の質的困難度・業務量やその出来栄が申し分ない。かつ、社会に相当程度の影響を与えたといえる具体的な事例がある。	活動の質的困難度・業務量やその出来栄が十分とは言えない。かつ、社会に相当程度の影響を与えたといえる具体的な事例がない。	活動の質的困難度・業務量やその出来栄が十分とは言えない。かつ、社会に影響を与えたといえる具体的な事例がない。
【先駆性】 女性(男性)の少ない分野に挑戦するなど、女性(男性)の新たな社会参画を支援するものであるか	・活動分野における男女割合 ・類似の活動の有無 ・女性(男性)の政治的・経済的・文化的参画が進むきっかけとなったか	15	女性(男性)が著しく少ない分野(10%未満)に挑戦するか、類似の活動を行っている個人・団体がいないなど、女性(男性)の新たな社会参画を支援する顕著な活動を行った。	女性(男性)が少ない分野(20%未満)に挑戦するか、類似の活動を行っている個人・団体がほとんどないなど、女性(男性)の新たな社会参画を支援する活動を行った。	女性(男性)の少ない分野(40%以下)に挑戦するなど、女性(男性)の新たな社会参画を支援するものである	女性(男性)の新たな社会参画を支援するものであるが、その分野の男女別割合が均衡しているか、類似の活動が多く存在する。	活動内容が一般的であり、先駆的であるとは言えない。
【受賞による波及効果】 本表彰を受賞することにより、今後の男女共同参画の推進に向けた一事例として、人々に訴えかけるものであるか	・活動実績自体の持つ訴えかける力があるか ・訴えかける対象範囲の広さ・強さ	15	男女共同参画の推進の事例として人々に強く訴えかけ、その程度が顕著である	活動実績は男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけ、その程度が優れている	活動実績は男女共同参画の推進の事例として人々に相当程度訴えかけるものである	活動実績は男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるが、影響は限定的である	活動実績は男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかける力に欠ける。

〇〇年度 横浜市男女共同参画貢献表彰 候補者事前評価表【ユース賞】

記入者氏名 _____

記載方法：各候補者について、項目ごとに5段階（A非常に優れている B優れている C普通 Dやや不十分 E不十分）で点数をつけてください。

項目・定義	配点	候補者名	候補者名	候補者名	候補者名
【先導度】 女性（男性）が自らもチャレンジしたいと思うような身近なモデルであるか	40				
【成果・期待度】 活動の業績が十分にあり、今後も発展的に活躍することが期待できるか	30				
【ユニーク性】 活動が革新的でユニークか（分野・着眼点・手法等）	15				
【継続性】 個人・団体又は後進が取組を継続できるか	15				
合計点	100	0	0	0	0
【講評】 ご意見がありましたらご記入ください					

横浜市男女共同参画貢献表彰 評価の考え方【ユース賞】

項目・定義	着眼点	配点	A:非常に優れている (5/5)	B:優れている (4/5)	C:普通(3/5)	D:やや不十分 (2/5)	E:不十分 (0/5)
【先導度】 女性（男性）が自らもチャレンジしたいと思うような身近なモデルであるか	・若い世代に限らず、広く市民が挑戦する意欲を掻き立てられるような興味・関心を持たせる活動か ・市民生活に密着し、日常的に慣れ親しむ分野における活動か	40	活動業績に興味・関心を持たせる魅力に <u>非常に優れ</u> 、市民生活の中で取り入れやすい活動であることなど、女性（男性）が自らも <u>積極的にチャレンジしたい</u> と思うような身近なモデルである	活動業績に興味・関心を持たせる魅力に <u>優れ</u> 、市民生活の中で取り入れやすい活動であることなど、女性（男性）が自らも <u>チャレンジしたい</u> と思うような身近なモデルである	女性（男性）が自らもチャレンジしたいと思うような身近なモデルである	活動業績が <u>興味・関心を持たせる魅力にやや欠ける</u> など、市民生活の中で取り入れることが難しい	活動業績が男女共同参画社会の実現に向けた取組と乖離している。
【成果・期待度】 活動の業績が十分にあり、今後も発展的に活躍することが期待できるか	・活動の具体的事例から、業績が十分にであると認められるか ・男女共同参画社会の実現に向けた取組としてふさわしく、今後も発展的に活躍することが期待される活動であるか	30	活動の業績が <u>顕著であると認められる具体的な事例</u> があり、今後、発展的に活躍することが期待できる	活動の業績が <u>優れていると認められる具体的な事例</u> があり、今後、発展的に活躍することが期待できる	活動の業績が十分にあり、今後も発展的に活躍することが期待できる	活動の業績があり、今後も引き続き活躍することが期待できる	活動の業績が十分にであると認められる <u>具体的な事例に乏しい</u>
【ユニーク性】 活動が革新的でユニークか（分野・着眼点・手法等）	・活動の分野・着眼点・手法のいずれかに創意工夫が認められ、固定観念にとらわれず、新しい考え方を提案しているか ・類似の取組の有無	15	活動の分野・着眼点・手法等のいずれかが <u>革新的かつユニークであると認められ、その程度が非常に優れている</u>	活動の分野・着眼点・手法等のいずれかが <u>革新的かつユニークであると認められ、その程度が優れている</u>	活動の分野・着眼点・手法等のいずれかが <u>革新的かつユニークであると相当程度認められる</u>	活動の分野・着眼点・手法等のいずれかに創意工夫が認められるが、 <u>必ずしも革新的かつユニークであるとは言えない</u>	活動の分野・着眼点・手法等のいずれにも <u>革新的かつユニークな点が認められない</u>
【継続性】 個人・団体又は後進が取組を継続できるか	・取組を継続できる仕組みの有無 ・個人・団体の意欲が高く、今後の継続が期待できる	15	取組を個人・団体又は後進の者が <u>継続できると非常に高く認められる</u>	取組を個人・団体又は後進の者が <u>十分に継続できると認められる</u>	取組を個人・団体又は後進の者が継続できると相当程度認められる	取組を個人・団体又は後進の者が <u>継続するための工夫が求められる</u>	取組を個人・団体又は後進の者が <u>継続するためには今後の相当の努力が求められる</u>

横浜市男女共同参画審議会会長

横浜市男女共同参画貢献表彰の審査に関する申出書

私は、令和●年度横浜市男女共同参画貢献表彰の審査において、
次の理由により、審査要領に定める、審査からの除斥の要件に該当
することを申し出ます。

(理由)

- 1 候補者（個人）の関係者であるため

(具体的に

)

- 2 候補者（団体）の構成員等であるため

(具体的に

)

令和 年 月 日

横浜市男女共同参画審議会

氏名

印

推薦にあたっての活動参考事例

- 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進
例：ロールモデルとして女性登用の推進役や後進育成
例：起業を目指す女性のネットワークを主催
- DV防止とあらゆる暴力の根絶
例：DV、虐待被害等、困難な状況にある人の精神的・経済的自立を支援する活動
- 困難を抱えた女性への自立支援
例：若年無業女性への就労支援活動
例：外国人女性の生活支援
- ライフステージに応じた女性の健康支援
例：女性特有の健康課題（不妊、産後うつ、乳がん等）に関する活動
例：若い世代への性に関する適切な教育に関する活動
- 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進
例：男性の育児参加を促進する活動
- 地域・教育における男女共同参画の推進
例：地域防災拠点等における女性の視点を取り入れた先駆的な取組・運営
例：シニア世代による地域子育て支援等 先駆的な取組・運営
例：女性が少ない分野（理工系等）への進路選択機会の支援

【参考】過去の受賞者・受賞団体 ○…個人 ◎…団体

年度	区分	受賞者(敬称略)
令和5年度	功労賞	○江原 由美子(東京都立大学名誉教授) ○松本 珠奈(アスレティックパフォーマンスコーチ)
	ユース賞	○鈴木 彩香(WOMEN'S RUGBY COMMUNITY アドバイザー)
4年度	功労賞	○吉備 カヨ(株式会社ジョビア 代表取締役社長)
	ユース賞	◎株式会社 StockBase
3年度	功労大賞	○上田 暢子((一般社団法人ぴあリング/株式会社リサ・サーナ代表)
	推進賞	○大日方 邦子(株式会社電通グループ フェロー/電通総研 副所長) ○成田 真由美(横浜サクラスイミングスクール所属)
2年度	功労大賞	○岩城 孝子(公益社団法人神奈川県地建物取引業協会 副会長)
	推進賞	○小泉 暁美(NPO 法人 神奈川県視覚障害者情報雇用福祉ネットワーク (View-Net 神奈川) 代表) ◎医療法人 横浜未来ヘルスケアシステム
元年度	功労大賞	○高橋 和子(公益財団法人横浜市体育協会 評議員・静岡産業大学 教授) ○松本 和子(特定非営利活動法人ふらっとステーションドリーム 理事長・特定非営利活動法人いこいの家夢みん 副理事長)
	推進賞	○関 治美(新吉田あすなろ連合町内会長) ○防後 優子(城郷地区連合町内会長) ○梁田 理恵子(中区民生委員児童委員協議会会長) ◎横浜市消防団
平成30年度	功労大賞	◎認定NPO法人エンパワメントかながわ ◎認定NPO法人地球市民ACTかながわ(TPAK) ○平出 田鶴子(社会福祉法人あさひ理事長)
	推進賞	○東 みちよ(一般社団法人スマート・ウィメンズ・コミュニティ代表理事) ◎特定非営利活動法人森ノオト
29年度	功労大賞	○大越 由美子(旭区希望が丘東地区連合自治会副会長) ○大伴 好子(つるみ子育て・個育ちフォーラム運営委員会会長 鶴見区更生保護女性会会長 鶴見区市場下町自治会長)
	推進賞	○武居 和子(横浜市レディース卓球連盟会長) ○藤田 美智子(鶴見区障害児者団体連合会会長) ◎ボランティアいでたち
28年度	功労大賞	○池田 敬子(日本体育大学名誉教授、 一般社団法人全日本ジュニア体操クラブ連盟会長) ○嶋田 昌子(NPO 法人横浜シティガイド協会 副会長)
	推進賞	○小林 由美子(保土ヶ谷区民会議 代表委員) ◎特定非営利活動法人 さくら茶屋にししば
27年度	功労大賞	○有賀 美代(社会福祉法人横浜市戸塚区社会福祉協議会 会長) ○清水 靖枝(長屋門公園歴史体験ゾーン運営委員会 事務局長)
	推進賞	○坂田 静江(横浜農業協同組合 理事)
26年度	功労大賞	○西井 華子(医療法人社団養心会鶴見西井病院 院長・医師)
	推進賞	○岩城 孝子(ひだち屋不動産 代表者) ○小栗 昭子(認定NPO 法人あっとほーむ 代表理事) ◎株式会社 ダッドウェイ
25年度	功労大賞	○早川 和子(ポリネシア舞踊研究家) ○日浦 美智江(社会福祉法人 訪問の家 理事)
	推進賞	○山川 英子(青葉区連合自治会長会 副会長) ◎特定非営利活動法人 親がめ(子育て支援団体)
24年度	功労大賞	○佐伯 輝子(医師、元寿町勤労者福祉協会診療所長)
	推進賞	○近賀 ゆかり(プロサッカー選手) ◎よこはま一万人子育てフォーラム(子育て支援団体) ◎横浜市西消防団(消防団)
23年度	功労大賞	○有馬 真喜子(NPO 法人 UN Women(国連女性機関)日本国内委員会理事長) ◎特定非営利活動法人 かながわ女のスペースみずら(DV 被害者等の支援) ◎特定非営利活動法人 女性の家サーラー(DV 被害者等の支援) ◎社会福祉法人 礼拝会(DV 被害者等の支援)
	推進賞	○秦 好子(横浜災害ボランティアバスの会代表理事) ○外山 薫(金沢区災害ボランティアネットワーク代表) ◎特定非営利活動法人 びーのびーの(子育て支援)

※令和4年度から、表彰の種類を「功労大賞」及び「推進賞」から、「功労賞」及び「ユース賞」に変更