

令和2年度 第1回横浜市男女共同参画審議会

令和2年6月22日(月)
書面開催

次 第

議 事

- 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の答申について

資料1

報告事項

- 1 よこはまグッドバランス賞認定委員会について
- 2 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について
- 3 令和2年度 男女共同参画センターの主な取組について

資料2

資料3

資料4

第 5 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 4 次横浜市男女共同参画行動計画が令和 2 年度で終了するにあたり、次期行動計画（令和 3 年度から令和 7 年度まで）を策定します。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。

◆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。
（以下略）

2 策定スケジュール（予定）

令和 2 年 6 月 22 日	第 1 回審議会（書面会議）
7 月 21 日	審議会から市長へ答申（記者発表）
8 月中旬	第 2 回審議会（素案審議）
9 月上旬	令和 2 年第 3 回市会定例会
10 月中旬	行動計画素案公表（記者発表）
10 月中旬～11 月末	パブリックコメントの実施
12 月下旬	第 3 回審議会（原案審議）
令和 3 年 2 月	令和 3 年第 1 回市会定例会（常任報告） 行動計画原案確定
3 月	行動計画策定

3 答申案

(1) 答申案概要	資料 1 - 2
(2) 答申案（本体）	資料 1 - 3
(3) 前回の審議会でもいただいたご意見の答申案への反映について	資料 1 - 4
(4) 【参考】横浜市男女共同参画行動計画 令和元年度年次報告（速報値）	資料 1 - 5

「第5次横浜市男女共同参画行動計画（令和3年度～7年度）の策定に向けて 答申(案)」の概要

1. 第4次計画（平成28～令和2年度）の振り返り

【横浜市男女共同参画行動計画 年次報告】

●女性のリーダー育成・キャリア形成
女性管理職30%目標：企業・市役所ともに上昇するも道半ば
(市内企業13.5%→15.1%、市役所13.0%→17.8%)

●女性への理解の浸透、若年層への相談対応が課題
新型コロナウイルスによる外出自粛→DVの増加・深刻化に懸念

●安全・安心な暮らしの実現

●女性の就労支援、起業支援

●男性中心型労働慣行の見直し、男性の家事育児参画

●女性の就労支援、起業支援
働く女性の増加 M字カーブの改善 (底59%→63%)
起業家支援による創業件数は堅調に推移

●男性中心型労働慣行の見直し、男性の家事育児参画
男性の家事育児時間は増え、男性育休は上昇傾向 (4.2%→7.2%)

2. 男女共同参画社会の実現に向けた横浜の現状と課題

●実質的な男女格差、働きたい女性の潜在化
⇒働く女性は増えてきているが、働く実態として実質的な男女格差をはじめ課題がある
働いていない女性の大半が就労を希望する状況は変わらず

●誰もが働きたい職場づくりへの対応
⇒働き方改革関連法成立も、中小企業での取組は進んでいない
新型コロナウイルス感染症対応により、多様で柔軟な働き方の推進は喫緊の課題に

●性別にまつわる困難やリスクの顕在化
⇒DVや経済的困窮など、特に女性が人生で陥りやすい困難やリスクは深刻な状況
性的少数者の深刻な生きづらさ、性の多様性の顕在化

●根強く残る性別役割分担意識
⇒若い世代を中心に「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方は薄れつつあるが、実態としては家事育児等の分担は女性に偏っている。

正社員率
女性45%
男性86%

課長相当職以上の管理職比率
女性15%
男性85%

女性(正社員) 約3割が「管理職になりたい」

市内企業 99%が中小企業

ワーク・ライフ・バランスの取組 実施企業 44%

テレワーク・在宅勤務 実施企業 6%

フレックスタイム 実施企業 17%

ハラスメント対策 実施企業 29%

平均勤続年数(正社員)
女性9.8年、男性12.3年

職場での性別による処遇の違い
「男性の方が優遇されている」と感じる働く女性の割合：約3割

M字カーブの改善
底59%→63% (H22→H27)

働いていない女性 9割が就労を希望

かつて働いていた女性 約8割がフルタイムでの勤務経験あり

DV相談件数
年5,000件前後で推移

DVの認識割合(市民意識)
精神的暴力：32%→33%
経済的暴力：54%→48%
性的暴力：53%→52% (H26→H30)

共働き世帯の増加
共働き世帯 40.8%→45.9%
専業主婦世帯 34.6%→29.5% (H24→H29)

共働き世帯の約5割「女性が家事育児のほとんど担っている」

母子家庭 約5割が非正規雇用

健康寿命と平均寿命の差
男性：9.9歳
女性：12.6歳

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」 約5割が「そう思わない」

育休取得率の男女差
男性7.2% 女性100%

横浜市パートナーシップ制度創設(令和元年度)

3. 第5次行動計画策定にあたっての視点

●SDGsの視点を踏まえた計画推進について
・第5次行動計画においてはSDGsの視点が包括的に取り入れられることが必要。
・目標5「ジェンダー平等」が市の政策・施策を進める際の基本的な視点として共有されることを期待。

●「目指すべき都市像」について
・現行計画を継承しつつ、次期計画の重点や新たな視点を表現すること。女性活躍では経済的な観点も考慮すること。
・男女格差や女性特有の困難に焦点を当てつつも、男性や性的少数者の課題も踏まえ、「性別にかかわらず」という観点が望ましい。

●指標の考え方について
・「あるべき姿」と「5か年間の行動計画における目標(値)」は区別して考えるほうが適切。
・成果指標(アウトカム)と施策・事業の進捗状況(事業量、アウトプット)は区別するべき。

●性の多様性への配慮と男女共同参画社会の推進について
・性のあり方の多様性を踏まえ、「性別にかかわらず」活躍できる社会の実現が大切であり、その点に配慮すること。
・一方で、男女の格差や、女性への人権侵害は未だ大きな社会課題であり、引き続き課題解決に向けた取組が必要。

●市役所の取組について
・市内企業や市民に対して、市役所が自ら率先して取り組む姿勢を示すことは、非常に重要。
・男性の育児関連休暇の100%目標設定や、学校教職員の働き方改革を含め、市役所の取組を幅広く記載すべき。

4. 第5次行動計画施策体系と取組の方向性(案)

市民や事業者の皆様への分かりやすさを第一に、現行計画からの継続性や横浜市中期4か年計画との整合性も考慮し、「3つの政策と行政運営」「(3つの政策に基づく)10の施策」に整理することを提案する。

【政策Ⅰ】女性活躍のさらなる推進

施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進
・就労継続とキャリアアップを両輪で推進
・働きたい、働き続けたい女性への再就職・転職支援の充実
・女性リーダー育成、女性管理職増に向けた取組を強化
・女性の起業支援や働く女性のネットワークづくり

施策2 誰もが働きたい職場づくりや社会環境づくり
・中小企業を中心に、男女がともに働きやすい職場づくりを推進
・男性の育休取得の促進
・仕事と子育て・介護等の両立に向けた社会環境づくり
・企業のハラスメント対策の推進

施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革
・市役所の取組について目標を掲げ、行政自ら率先して取り組む姿勢を示す

【政策Ⅱ】安全・安心な暮らしの実現

施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶
・DVへの相談対応と被害者支援に向けた取組の継続
・DV未然防止に向け、若年層への相談対応や予防教育を充実
・性暴力や性被害を容認しない社会風土の醸成、関係機関と連携した被害者支援

施策5 困難を抱えた女性への自立支援
・若年無業者・非正規職シングル女性、ひとり親家庭など、困難を抱える女性への自立支援の強化
・様々な困難を抱える外国人女性・母子等に対する支援の充実

施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援
・ライフステージに応じた女性特有の健康課題の支援
・妊娠、出産等に関する若い世代への正しい知識の普及

施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進
・多様な性のあり方への理解促進と、性的少数者への支援

【政策Ⅲ】誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進
・男性の家事・育児参画推進の機運醸成、具体的な機会や情報の提供

施策9 地域・教育における男女共同参画の推進
・地域活動における多様な人材の活躍を推進
・地域防災における女性参画の拡大、防災対策への女性の視点の反映
・若い世代に向けた、性別にかかわらず進路選択の機会を拡充

施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成
・男女共同参画の観点から、大学や関係団体等と連携して国内外へ情報発信
・誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくりに向けた、継続的な広報・啓発、社会の機運醸成

【行政運営】推進体制の整備・強化
・計画推進に向けた庁内外の体制整備
・計画の進捗管理・評価
・男女共同参画センター3館を拠点とした専門的・総合的な継続支援

【出典】国勢調査(H22,27)、就業構造基本調査(H24,H29)、横浜市男女共同参画に関する市民意識調査(H26,H30)、横浜市男女共同参画に関する事業所調査(H29)、横浜市女性の就業ニーズ調査(R1)、第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画、第2期健康横浜21中間報告書(R1)

前回の審議会でいただいた御意見を反映して修正を行った箇所は、赤字で表示しています。「資料 1 - 4」と併せてご確認ください。

第 5 次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けて
答申（案）

令和 2 年 7 月

横浜市男女共同参画審議会

はじめに

目 次

I	答申にあたって	
1	諮問の経緯	P. 1
2	男女共同参画・女性活躍と横浜を取り巻く状況	P. 1
	(1) 国際社会及び国の動向	P. 1
	(2) 横浜市の状況	P. 4
3	第4次行動計画の進捗状況	P. 24
II	基本的な方針	
1	男女共同参画社会の実現に向けて	P. 25
2	計画期間	P. 25
3	第5次行動計画策定にあたっての視点	P. 26
	(1) SDGsの視点を踏まえた計画の推進について	P. 26
	(2) 「目指すべき都市像」について	P. 26
	(3) 指標の考え方について	P. 26
	(4) 性の多様性への配慮と男女共同参画社会の推進について	P. 26
	(5) 市役所の取組について	P. 27
4	第5次行動計画の施策体系	P. 27
5	3つの政策と行政運営の方向性	P. 29
III	各施策の目標及び具体的取組	
	政策Ⅰ 女性活躍のさらなる推進	
	施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進	P. 31
	施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり	P. 32
	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	P. 34
	政策Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	
	施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶	P. 36
	施策5 困難を抱えた女性への自立支援	P. 38
	施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援	P. 39
	施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進	P. 40
	政策Ⅲ 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり	
	施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進	P. 42
	施策9 地域・教育における男女共同参画の推進	P. 43
	施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成	P. 44
	行政運営 行動計画の推進	
	行動計画の推進に係る体制整備	P. 46

(参考資料) P. 47

○諮問文の写し ○審議会・起草委員会 ○法律・条例・規則

I 答申にあたって

1 諮問の経緯

横浜市では、平成27年度（2015年度）に策定した第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づき、男女共同参画を推進するための施策を実施しています。

この計画の期間が、令和2年度（2020年度）末で満了となることから、第5次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けた男女共同参画の推進に関する施策について、横浜市長から諮問を受け、これに対して当審議会として答申を行うものです。

本答申の作成においては、現行計画の進捗状況を踏まえ、国際社会及び国の動向、横浜市の現状と課題を反映したものとなるよう、基本的な考え方と取組の方向について調査、審議しました。

2 男女共同参画・女性活躍と横浜を取り巻く状況

（1）国際社会及び国の動向

ア 国際社会の動向

国際社会においては、平成7年（1995年）の第4回世界女性会議において採択された「北京宣言・行動綱領」が男女共同参画・女性活躍の国際的な基準となり、以降5年ごとに、世界全体で進捗と課題を振り返る取組が行われてきました。

平成22年（2010年）には、これまで女性の地位向上を進めてきた4つの国連機関を統合・強化した「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN-Women）」が発足し、女性の政治参画とリーダーシップの促進、女性の経済的エンパワーメント、女性・女兒に対する暴力の撤廃などを重点分野として取り組んできました。

平成27年（2015年）には、「国連持続可能な開発サミット」においてSDGs（持続可能な開発目標）が採択され、持続可能性に関する世界の諸問題についての17のゴールが示されました。この中で目標5「ジェンダーの平等の達成とすべての女性と女兒のエンパワーメント」は、すべてのSDGsを達成するために不可欠の手段であるとして、国際的な取組の加速化が図られています。

ジェンダー平等や女性のエンパワーメントに関しては、主要国首脳会議（G7）やアジア太平洋経済協力会議（APEC）等においても継続的に取り上げられています。

平成28（2016）年5月には、主要国首脳会議（伊勢志摩サミット）が三重県志摩市で開催され、首脳宣言に、「質の高い教育や訓練等を通じた女性の能力開花を支援し、そのための『G7行動指針』を支持すること」等が盛り込まれました。

平成29年（2017年）の主要国首脳会議（タオルミーナ・サミット）では、「ジェンダーに配慮した経済環境のためのG7ロードマップ」が採択され、平成30年（2018年）の主要国首脳会議（シャルルボワ・サミット）では、サミットの全トピックでジェンダー平等が取り上げられました。また、同年のAPEC女性と経済フォーラム（パプアニューギニア）では

「APEC 女性と経済フォーラム 2018 声明」が採択されました。G20 ブエノスアイレス・サミット首脳宣言では「ジェンダー平等は、経済成長及び公正で持続可能な発展に不可欠であること」「女性や女兒への差別・暴力を無くす取組の推進が重要であること」が表明されています。

令和元年（2019 年）5 月、フランスで G7 男女共同参画担当大臣会合が開催され、「男女平等に関するパリ宣言」が取りまとめられました。6 月の G20 大阪首脳宣言では、女性のエンパワーメントに関する項目が本格的に盛り込まれ、9 月には、APEC 女性と経済フォーラム（チリ）において、2030 年までに達成する努力が求められる目標を定めた「女性と包摂的成長のためのラ・セレナ・ロードマップ」が取りまとめられました。

国際社会の動向に沿って日本においても様々な取組が行われていますが、世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数 2020 において、日本は 153 か国中 121 位と過去最低となりました。特に経済分野（153 か国中 115 位）と政治分野（同 144 位）が低く、男女平等や女性活躍の取組において国際的に後れを取っている状況が明らかになっています。

令和 2 年（2020 年）は北京宣言から 25 周年（北京+25）、UN-Women 設立 10 年、SDGs 採択から 5 年の節目の年です。世界規模での新型コロナウイルス感染症（COVID-19）危機がジェンダー不平等に基づく女性の状況をさらに悪化させているとして、国際的な協調がますます重要になっています。

イ 国の動向

国においては、平成 11 年（1999 年）に「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21 世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において施策や法整備が推進されてきました。

男女共同参画に関する近年の動きについて、

- 平成 27 年（2015 年）に「すべての女性が輝く社会づくり本部」にて「女性活躍加速のための重点方針 2015」が決定（平成 27 年（2015 年）6 月）。以後毎年重点方針を決定。
- 「『日本再興戦略』改訂 2015」が閣議決定（平成 27 年（2015 年）6 月）。
- 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が 10 年間の時限立法として成立（平成 27 年（2015 年）8 月）。同法に基づく基本方針も同年 9 月に閣議決定され、平成 28 年（2016 年）4 月に全面施行。
- 「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」が一億総活躍国民会議で決定（平成 27 年（2015 年）11 月）。
- 「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定（平成 27 年（2015 年）12 月）。
- 平成 28 年（2016 年）9 月以降「働き方改革実現会議」が開催。翌年 3 月に「働き方改革実行計画」が決定。
- 「若年層を対象とした性的な暴力の現状と課題～いわゆる『JK ビジネス』及びアダルトビデオ出演強要の問題について～」の提言を踏まえ、平成 29 年（2017 年）4 月を「AV 出演強要・『JK ビジネス』等被害防止月間」と位置付け

など、様々な取組や制度の整備等が進められました。

平成30年（2018年）には、政治分野における女性の参画拡大に向けて、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が5月23日に公布・施行されました。6月には、「働き方改革関連法」（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）が成立し、働き方改革の総合的かつ継続的な推進、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置が講じられました。10月には、女性に対するあらゆる暴力の根絶について、「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」の全都道府県への設置が達成されました。

令和元年（2019年）には、女性活躍推進法が改正され、令和2年6月1日から常時雇用する労働者数301人以上の企業について、一般事業主行動計画の策定や情報公表の取組が強化されました。また、令和4年4月1日から、労働者数101人以上の企業まで、一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務化が拡大されます。

令和2年（2020年）現在、「第5次男女共同参画基本計画」の策定に向けた検討が進められています。令和元年（2019年）から開催されている第5次基本計画策定専門調査会では、目指すべき社会を、①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会、②男女の人権が尊重され、尊厳をもって個人が生きることのできる社会、③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会、④SDGsの達成に向け、男女共同参画・女性活躍を分野横断的に主流化し、様々な主体が連携して取り組む社会として、計画策定に向けた審議が進められています。

(2) 横浜市の状況

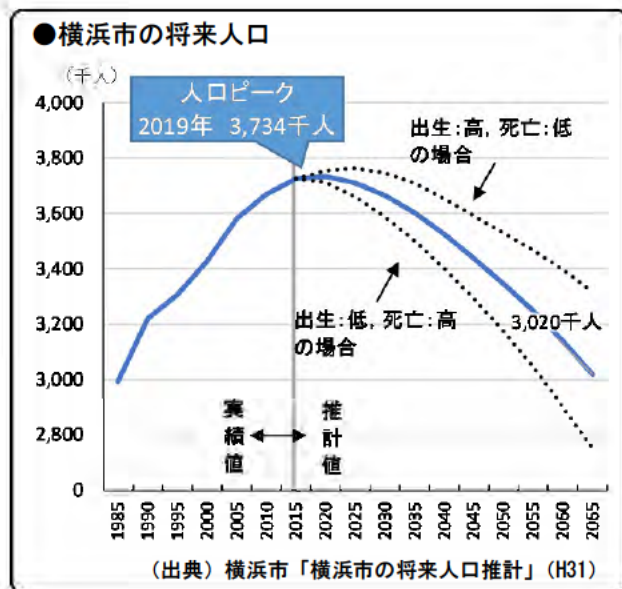
《人口・世帯の状況》

○年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加が急速に進む

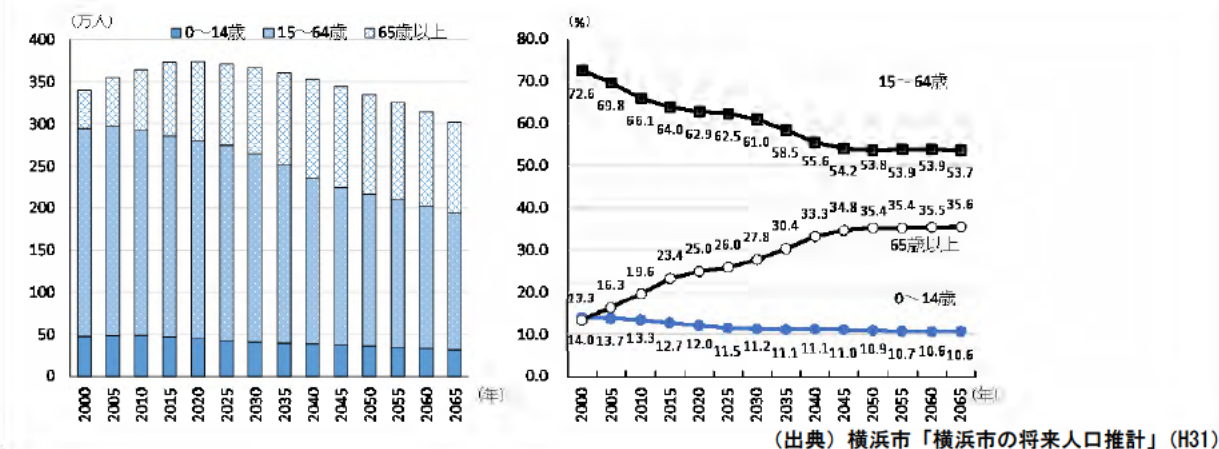
平成 27 年国勢調査を基準とした横浜市将来人口推計では、総人口のピークは 2019 (令和元) 年、ピーク時人口は 373 万人超となっています。以降は減少を続け 2065 年には 302 万人となる見込みとなっています。

高齢化率は、2019 (令和元) 年に 24.8%、2065 年には 35.6%まで上昇すると予測されています。

年少人口や生産年齢人口の減少も進行しており、2065 年ではそれぞれ 10.6%、53.7%まで減少すると予測されます。



●横浜市の年齢3区分人口



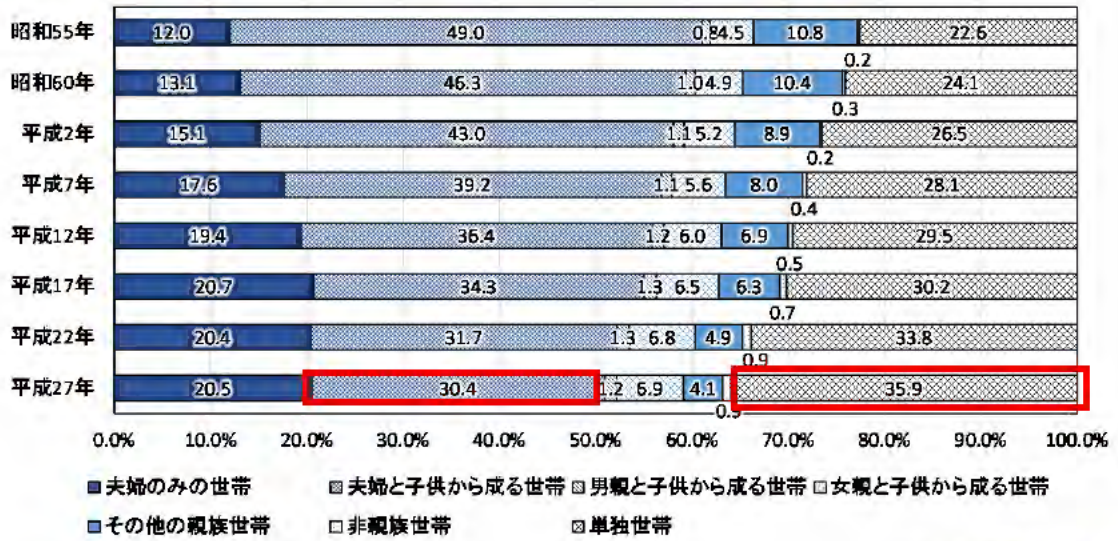
○単独世帯と生涯未婚率が増加している

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

あわせて生涯 (50 歳時) 未婚率も増加傾向にあり、2015 年における生涯未婚率は男性が 24.2%、女性が 14.1%となっています。これはどちらも全国値より高い値となっています。

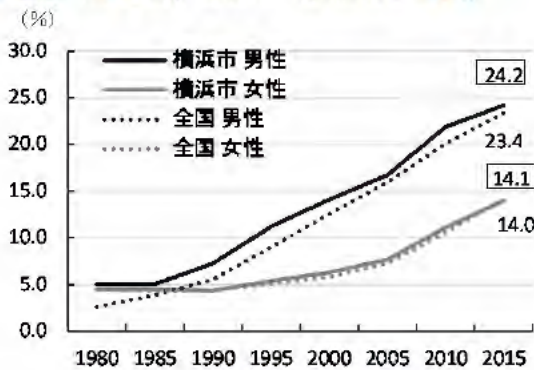
世帯内の就業状況について、全国的に共働き世帯は増加傾向、専業主婦世帯は減少傾向にあります。横浜市においても、同様の傾向がみられます。

●横浜市における家族構成の変化



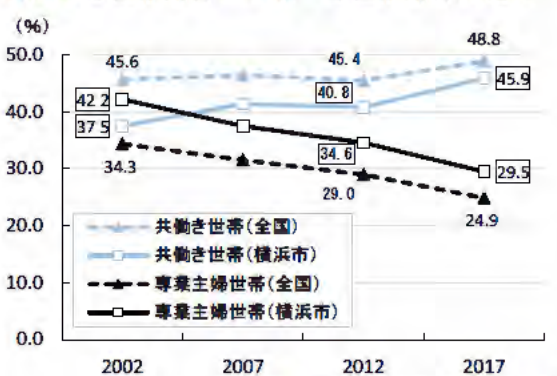
(出典) 総務省「国勢調査」

●生涯(50歳時)未婚率(横浜市、全国)



(出典) 総務省「国勢調査」より集計

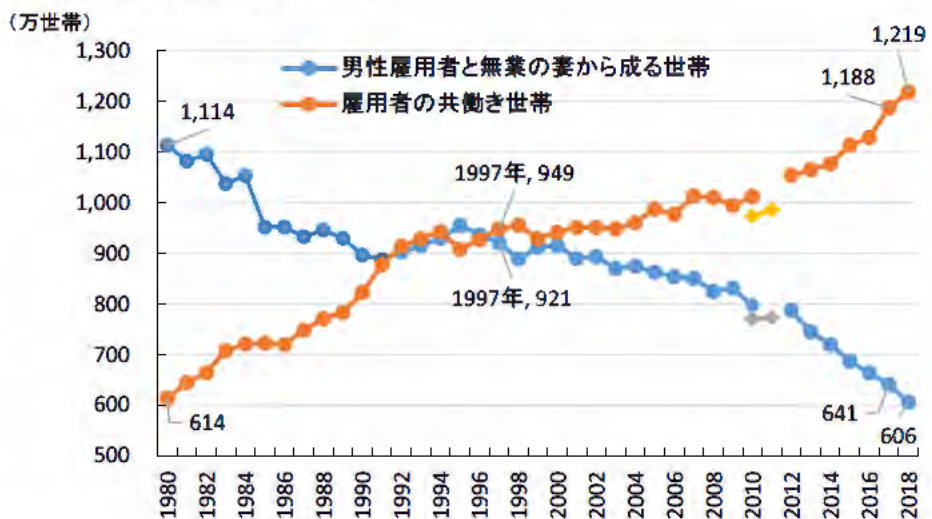
●共働き世帯割合と専業主婦世帯割合の推移



(出典) 総務省「就業構造基本調査」

※専業主婦世帯：「夫が有業で妻が無業」の世帯

●共働き世帯と専業主婦世帯の推移(全国)



(出典) 内閣府「令和元年版男女共同参画白書」
2010年、2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く

○外国人人口が増加している

外国人人口は増加傾向にあります。
2019（令和元）年現在の外国人人口は105,287人となっており、2012（平成24）年からおよそ3万人増加しています。

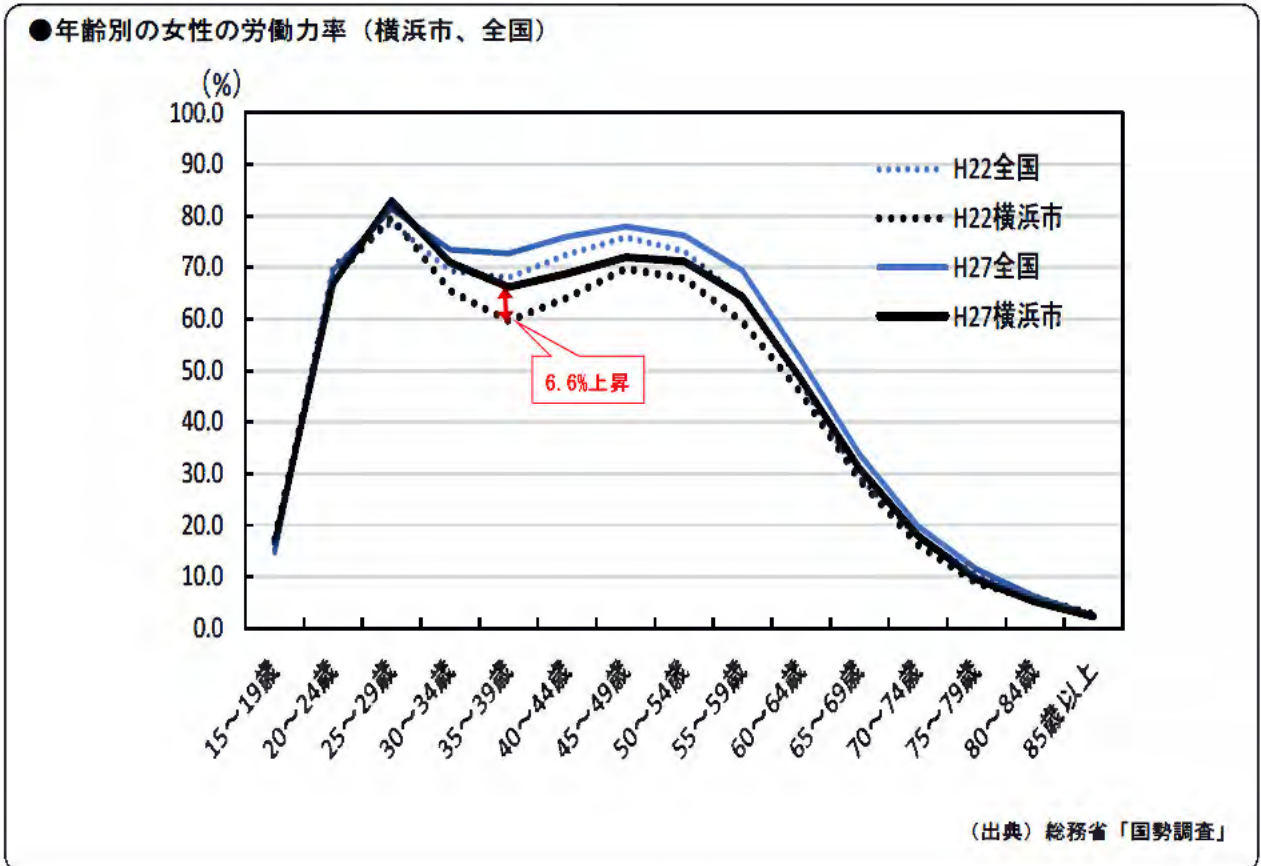


《働く女性の状況》

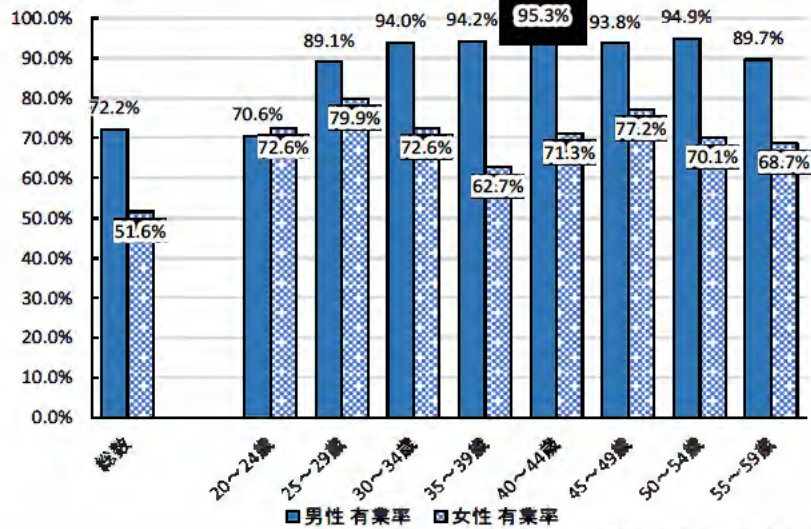
○女性の労働力率、有業率は上昇傾向

女性の年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）の底は、平成22年から平成27年までの国勢調査の結果を比較すると6.6%上昇して改善傾向にありますが、全国と比べて底が深い状況にあります。雇用形態別にみると、労働力率の底である30代では、特に正規雇用が増加しています。

また、横浜市の有業率は、平成29年において男性が72.2%であるのに対し女性は51.6%であり、男女の間で有業率の差が生じています。また年齢別にみると、特に30代以上の女性の有業率が同年代の男性と比較して低くなっています。



●年代別有業率（横浜市）

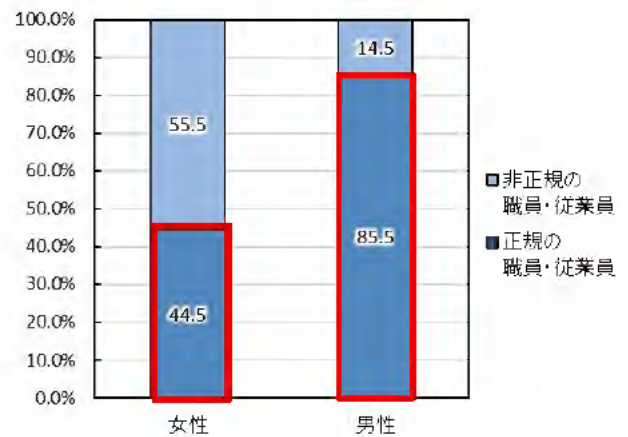


（出典）総務省「就業構造基本調査」（H29）

○正社員率は男女で大きな差がある

女性就業者の正規・非正規率について、平成29年において正規職員・従業員の割合は44.5%である一方、男性は85.5%と大きな差があります。

●横浜市の正規・非正規職員・従業員の割合（男女別、20~59歳）

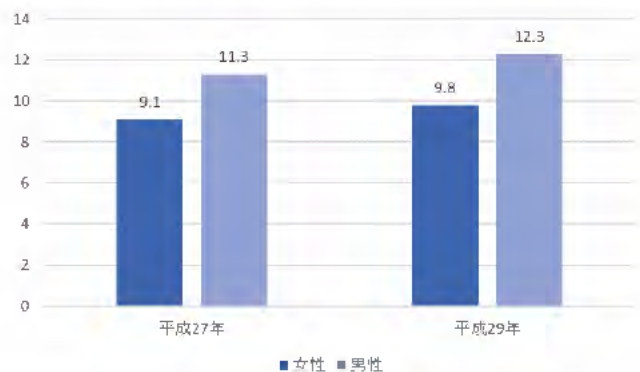


（出典）総務省「就業構造基本調査」（H29）

○平均勤続年数（正社員）も男女差あり

正社員の平均勤続年数は、男女ともに上昇しているものの、男女の差は2.2年（平成27年）から2.5年（平成29年）に広がっています。

●正社員の平均勤続年数（横浜市）



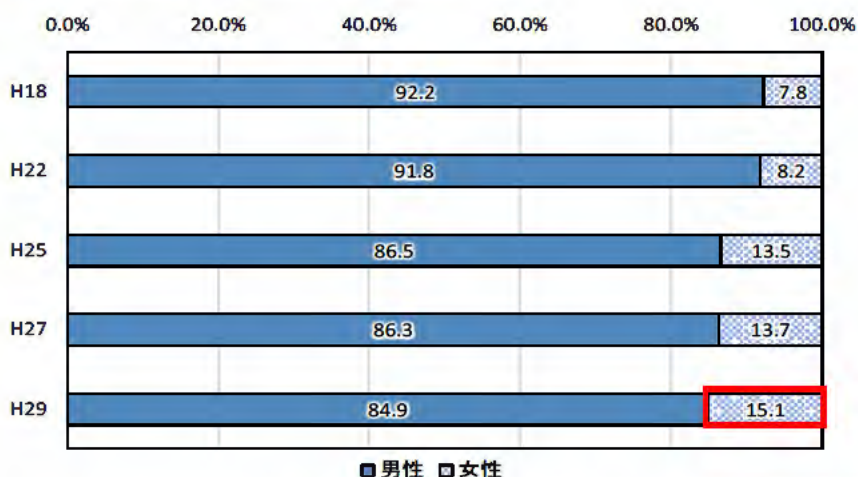
（出典）横浜市男女共同参画に関する事業所調査（H29）

○女性管理職割合は増加傾向だが低い

課長相当職以上の女性管理職割合は年々増加傾向にあります。平成 29 年時点で 15.1%とまだ低い状態となっています。

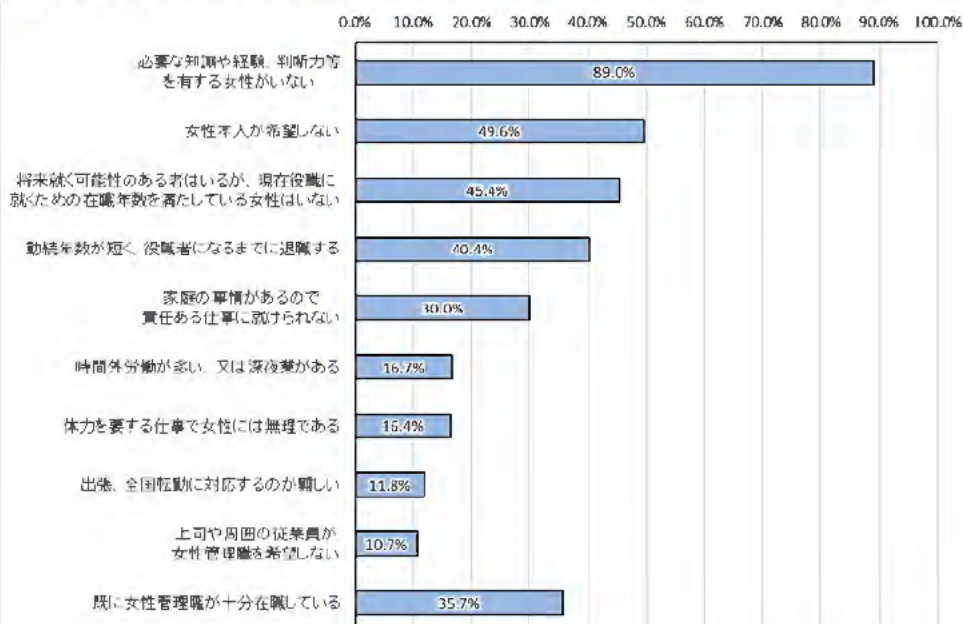
企業が考える「女性管理職の数が少ない理由」として多いのは「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」や「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」などとなっています。

●課長職以上の管理職の男女比（横浜市）



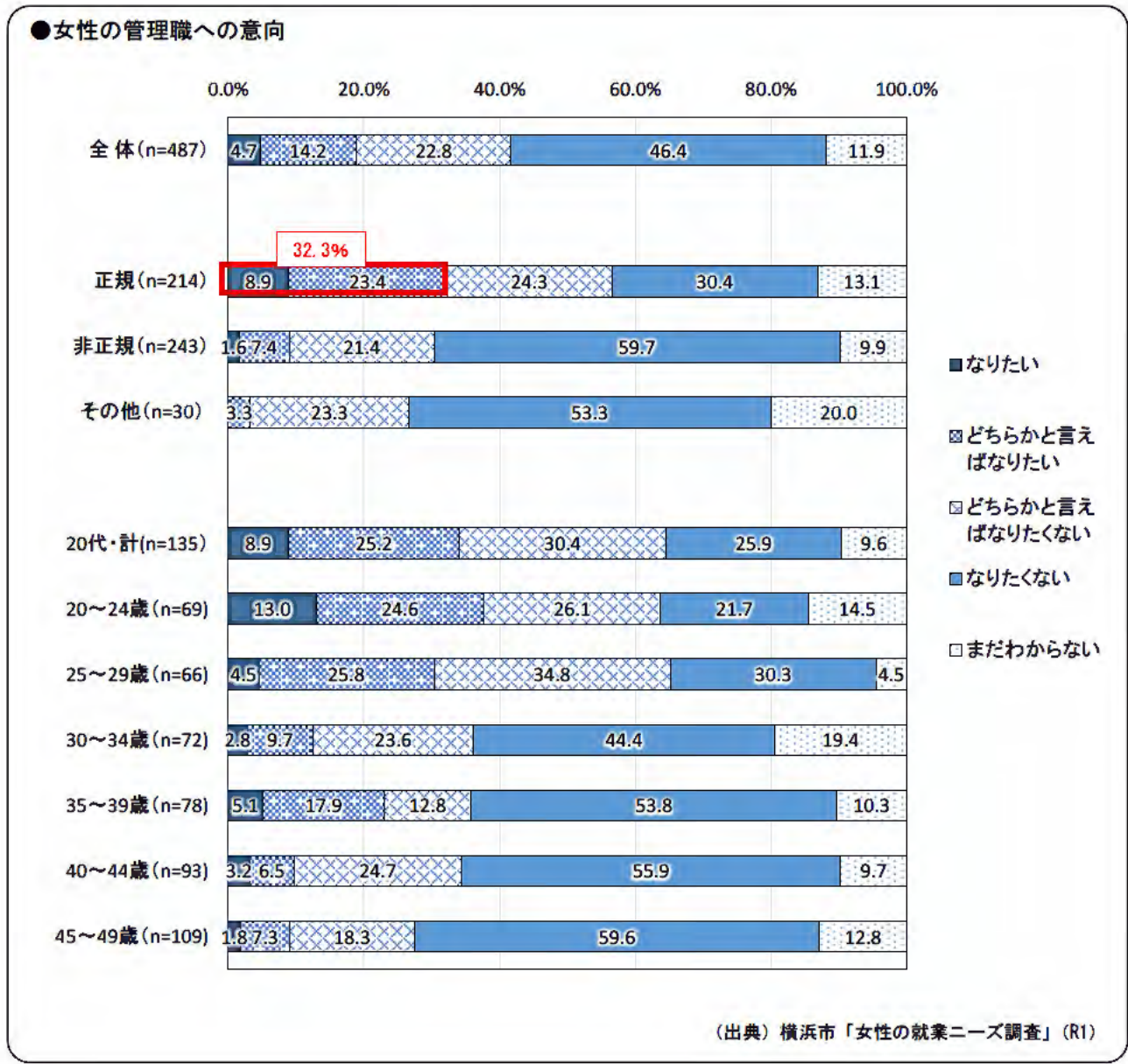
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(H29)

●女性管理職割合と女性管理職が少ない理由（横浜市）



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(H29)

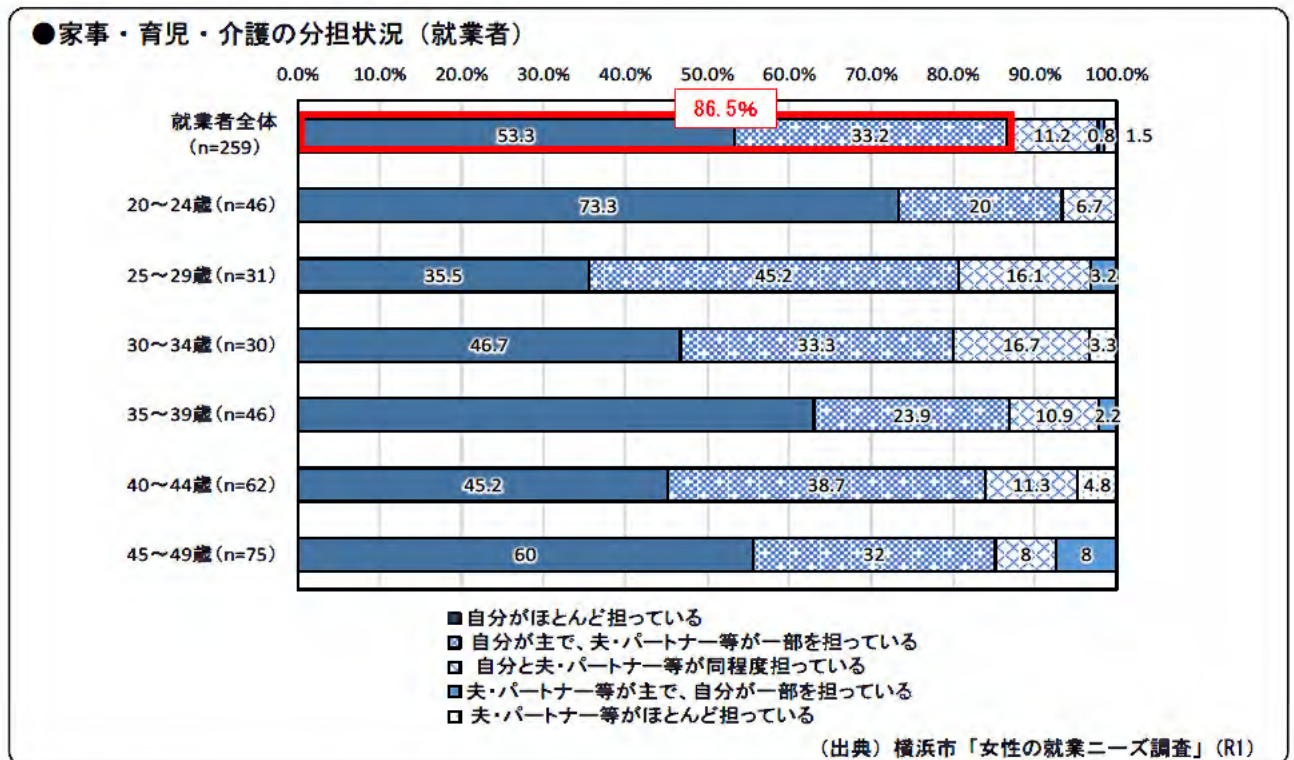
企業側が「女性本人が希望しない」と考える一方で、働く女性（正社員）の管理職への意向は32.3%と比較的高い割合となっています。



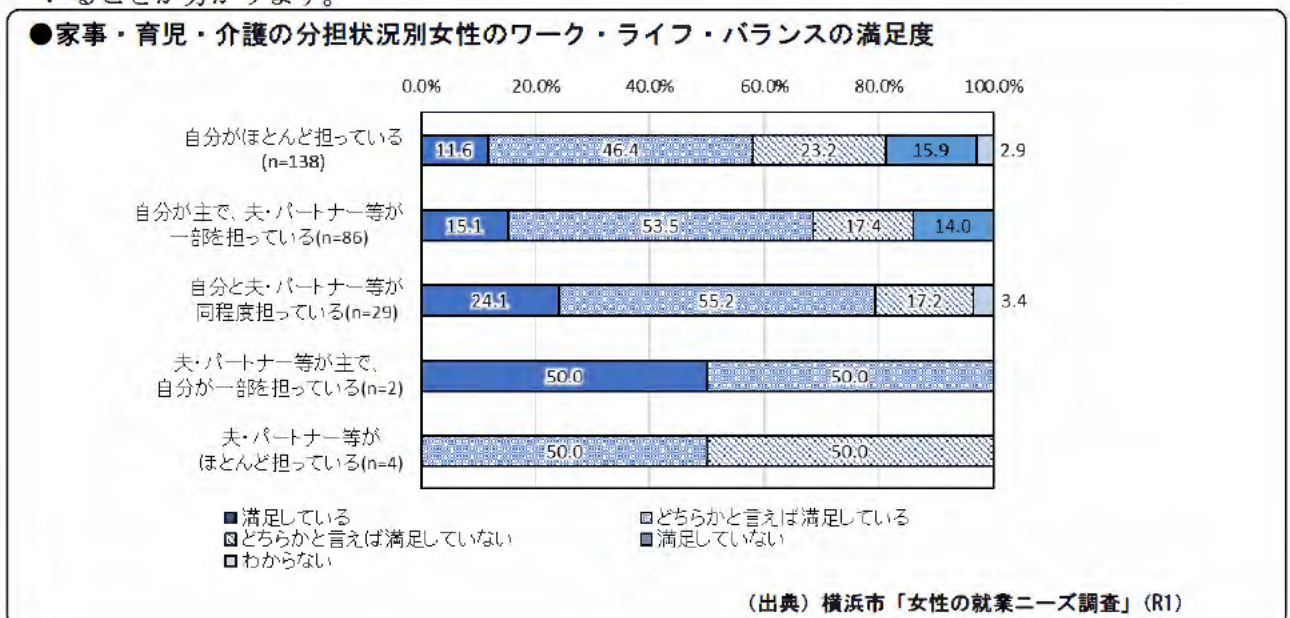
○共働きであっても、女性が家事育児等の大部分を担っている

夫・パートナー等がいる働く女性の家事・育児・介護の分担状況をみると、「自分がほとんど担っている」が 53.3%、「自分が主で、夫・パートナー等が一部を担っている」が 33.2%と、86.5%の女性が主として家事を担っています。

20代後半では一部を担っている男性の割合が比較的高くなっていますが、全体として男性の主体的な家事・育児への参画割合は非常に低いです。



働く女性のワーク・ライフ・バランスの満足度について、夫・パートナー等との家事・育児・介護の分担状況ごとに注目すると、自分が主として家事等を行っている女性に比べ、夫が同程度、もしくは夫が主に家事等を担っている女性の満足度が高く、働く女性のワーク・ライフ・バランスには、夫・パートナー等による家事・育児・介護への参画が深く関わっていることが分かります。



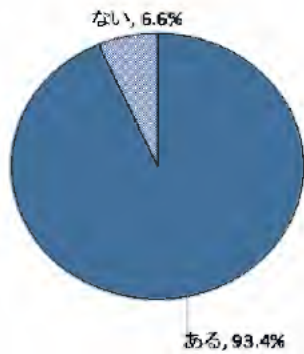
《仕事をしていない女性の状況》

○ 9割以上に就業経験あり

現在仕事をしていない女性の過去の就業経験について、就業経験のある人が93.4%、そのうち正規の社員・職員としてフルタイムで働いたことがある女性は77.5%と高い割合となっています。

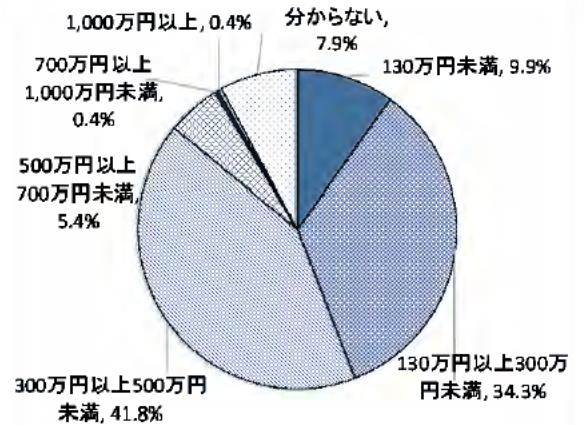
就業経験のある女性について、過去の年収は300万円以上500万円未満が最も多く、次いで130万円以上300万円未満となっています。

●過去の就業経験



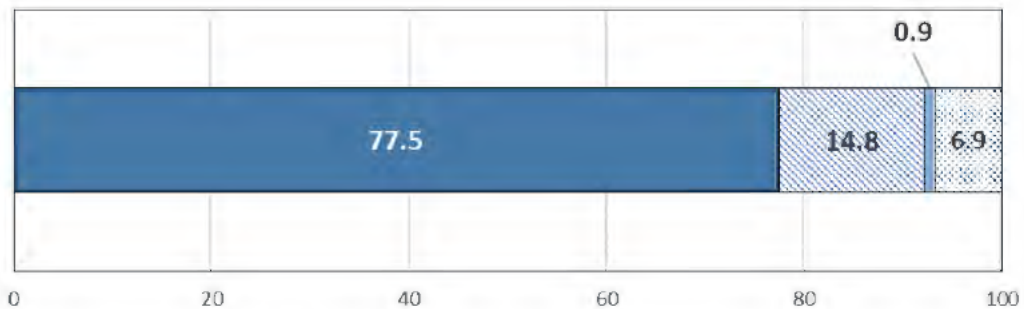
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

●就業時の最も高い年収



(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

●フルタイムでの勤務経験



- 正規の社員・職員としてフルタイムで働いたことがある
- ▨ 派遣・嘱託・契約・非常勤などの従業員としてフルタイムで働いたことがある
- ▨ 自営業・家族従業としてフルタイムで働いたことがある
- フルタイムで働いたことはない

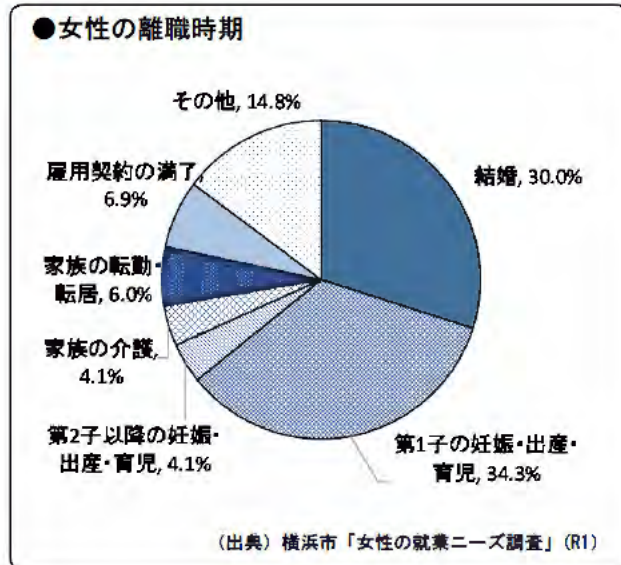
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

○約7割が結婚や出産を機に離職

現在仕事をしていない女性について、多くの女性が結婚や出産を機に離職しています。離職を経験したことのある女性のうち、出産を機に仕事を辞めた女性が38.4%であり、結婚を機に辞めた女性と合わせると7割近い値となっています。

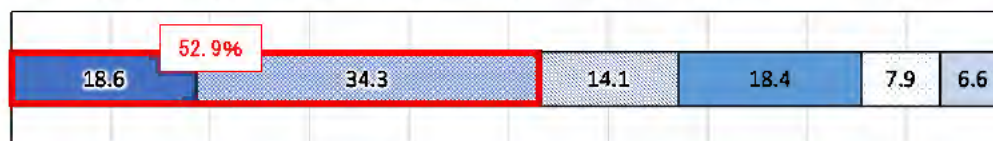
離職の理由については、「仕事を続けるよりも家事・育児・介護に専念したかったから」、「仕事を続けたかったが、家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だったから」という家事・育児・介護にまつわる理由が過半数を占めています。

家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況となった理由としては、長時間労働や勤務制度、夫・パートナーとの分担が多く挙げられています。



●女性の離職理由

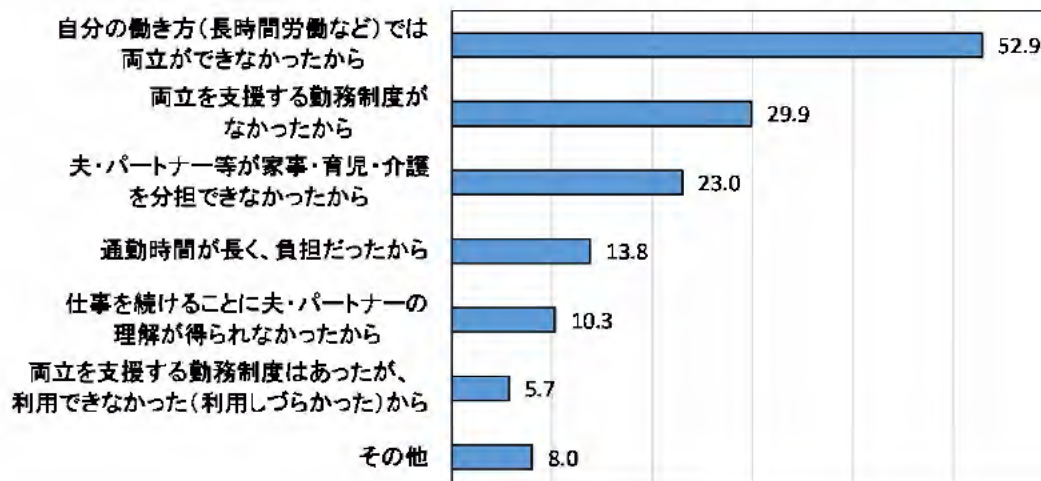
0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%



- 仕事を続けたかったが、家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だったから
- 仕事を続けるよりも家事・育児・介護に専念したかったから
- 家族の転勤、転居があったから
- 自分の健康上の理由のため
- 仕事内容や雇用契約の条件が合わなかった
- その他

●家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だった理由

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0%

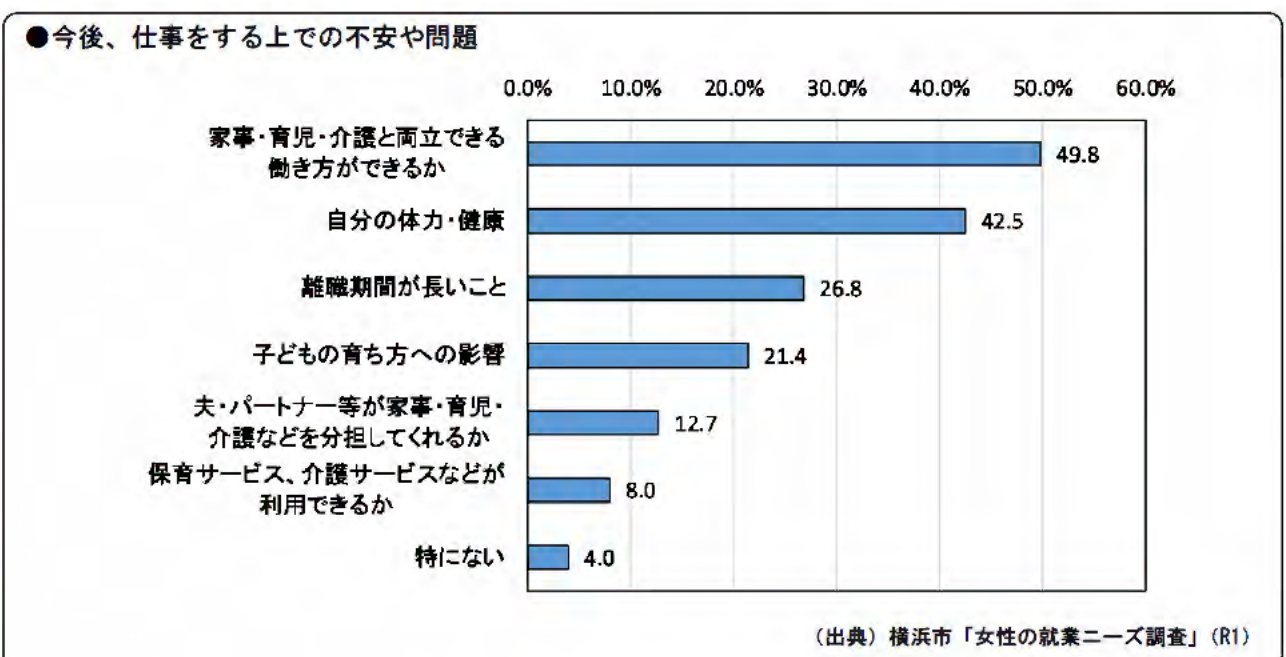
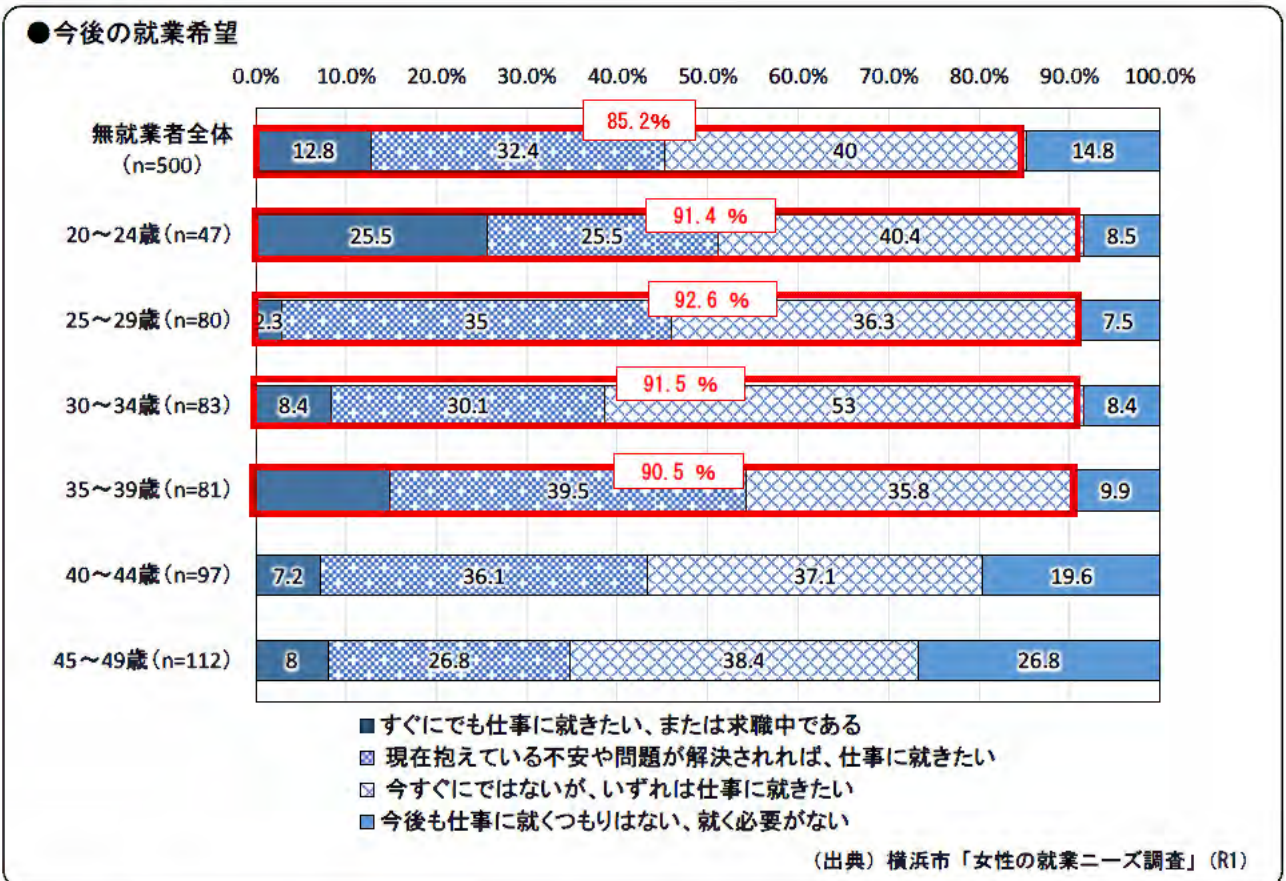


(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

○就業意欲は高いが、就業への不安も大きい

今後の就業意向についてみると、85%の女性に今後の就業意欲があり、特に20～30代の就業意向は90%を超えています。また、「すぐにでも仕事に就きたい」「現在抱えている不安や問題が解決されれば、仕事に就きたい」とする女性が4割を超えており、「働きたいのに働けない」状況も多く見られます。

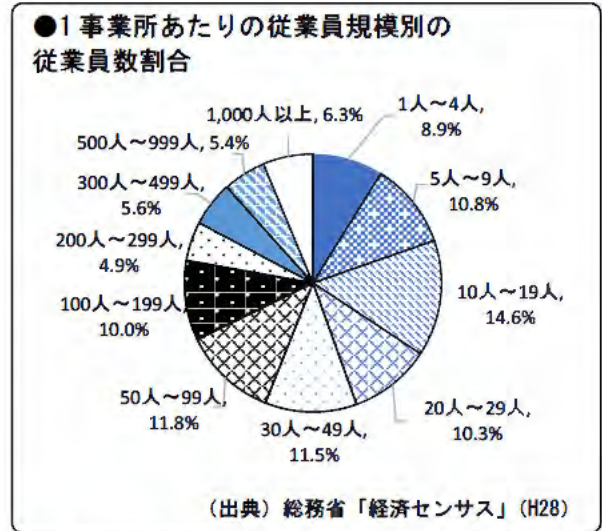
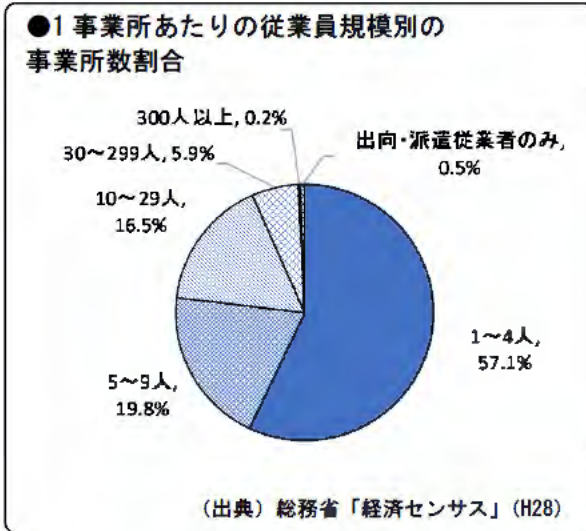
今後仕事をするうえでの不安や問題については、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができるか」という回答が最も多くなっています。



《企業等や働く人の状況》

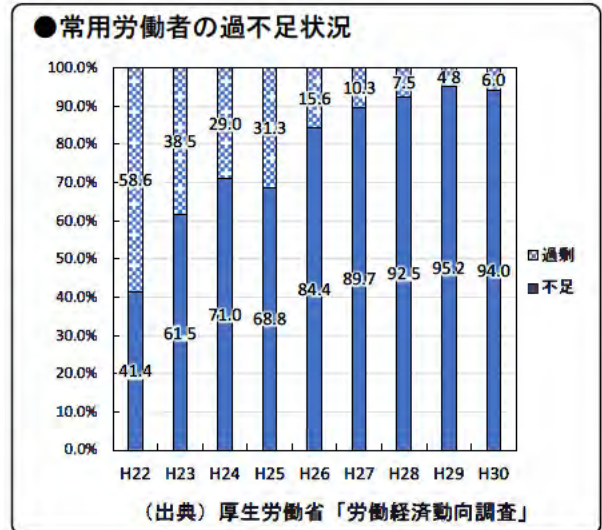
○市内企業の99%が中小企業

横浜市全体の事業所の99%以上が従業員規模300人未満の中小企業となっています。
働く人の数から見ると、中小企業で働く人が8割超、大企業は2割未満です。

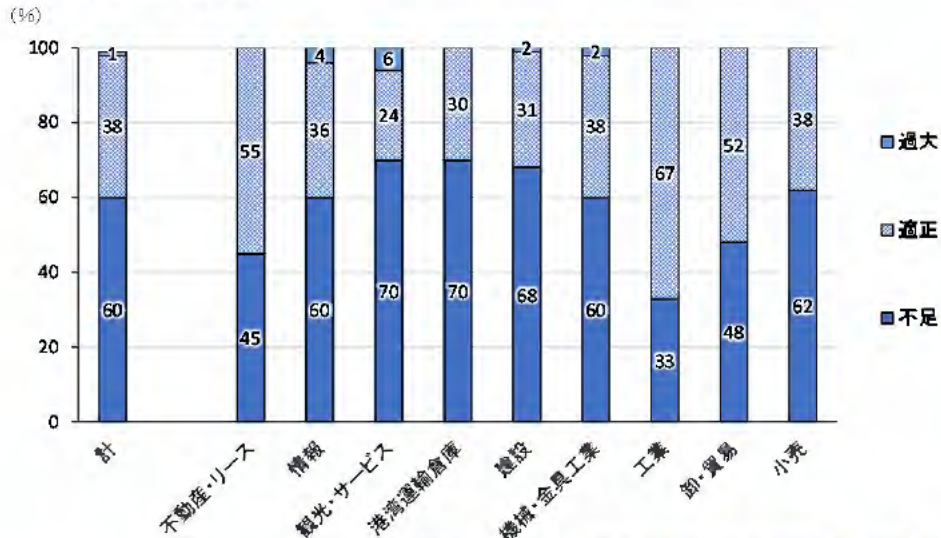


○労働力の不足

労働力を不足と感じる事業所の割合は全国的に増加しています。横浜市内の事業所においても、人材が不足と感じている企業が6割となっています。



●横浜市の業種別人材の過不足感

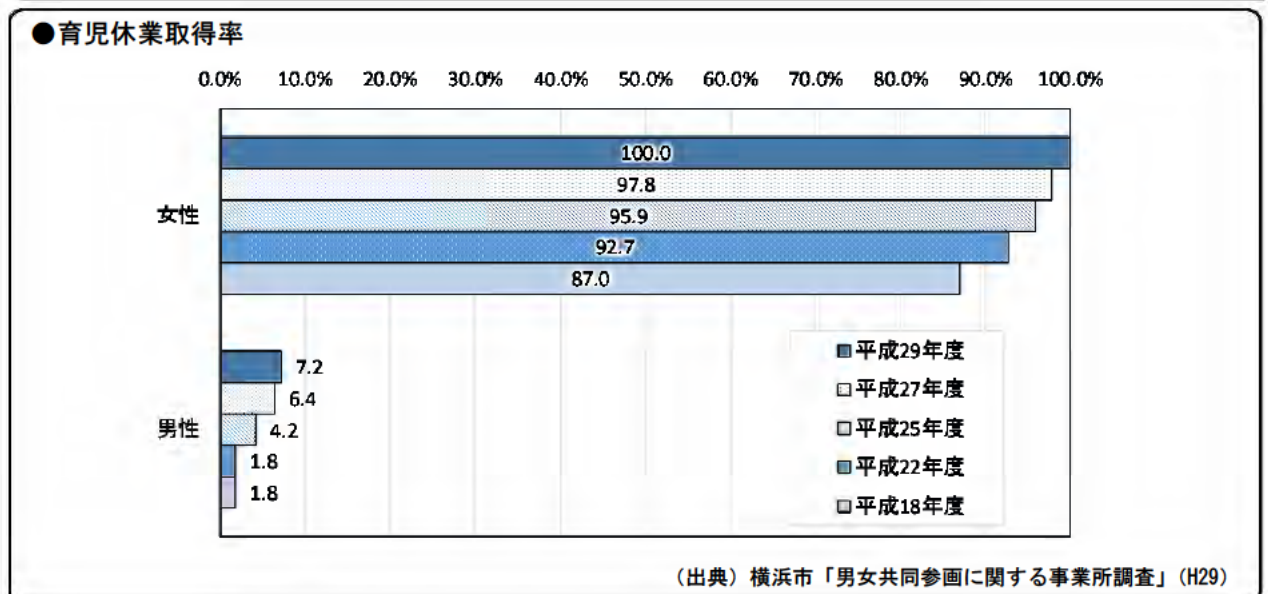
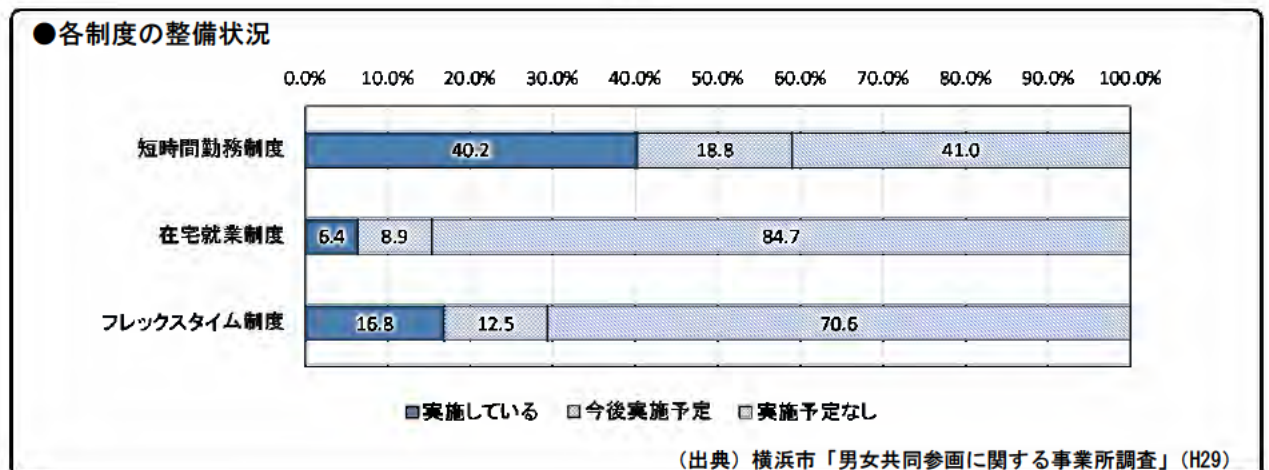
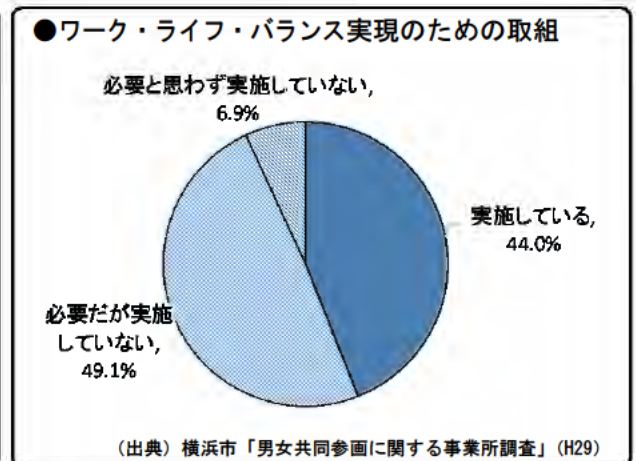
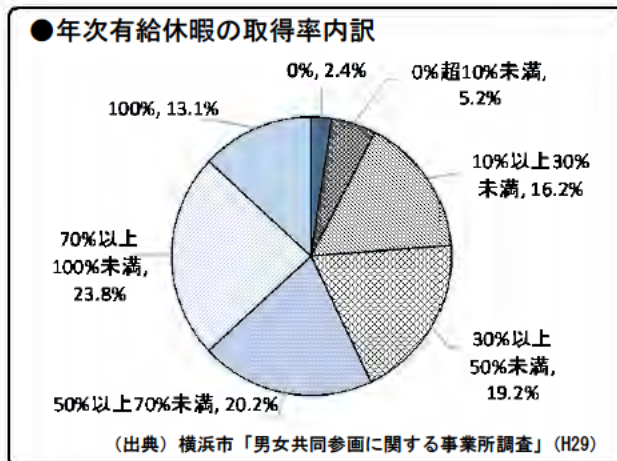


○ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組は進まず

市内事業所の有給休暇の取得率について、国の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における2020年の目標値（70%以上）を超えて取得している事業所は4割未満です。

ワーク・ライフ・バランス実現のための取組についても、過半数が取り組んでいないとしており、在宅就業制度やフレックスタイム制度の整備実施率も低くなっています。

育児休業取得率について、女性に対して男性の取得率は非常に低くなっていますが、近年増加傾向にあります。

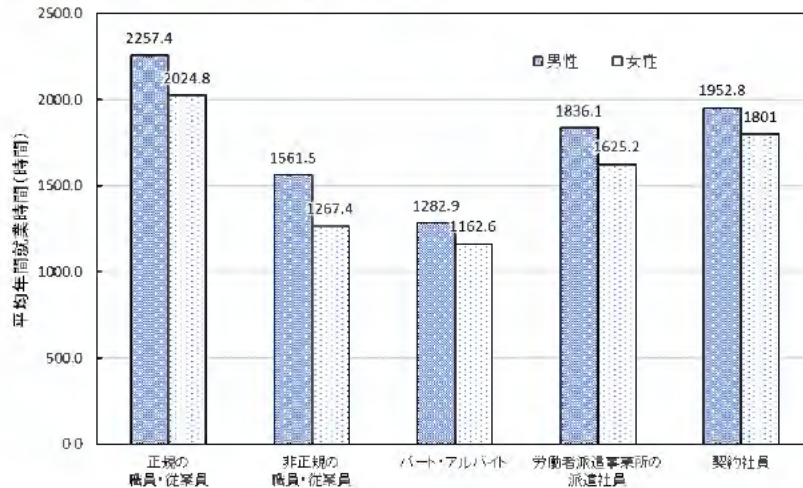


○労働時間、通勤時間ともに長時間

男女の平均年間就業時間(全国値)は、雇用形態に関わらず男性の方が長くなっています。

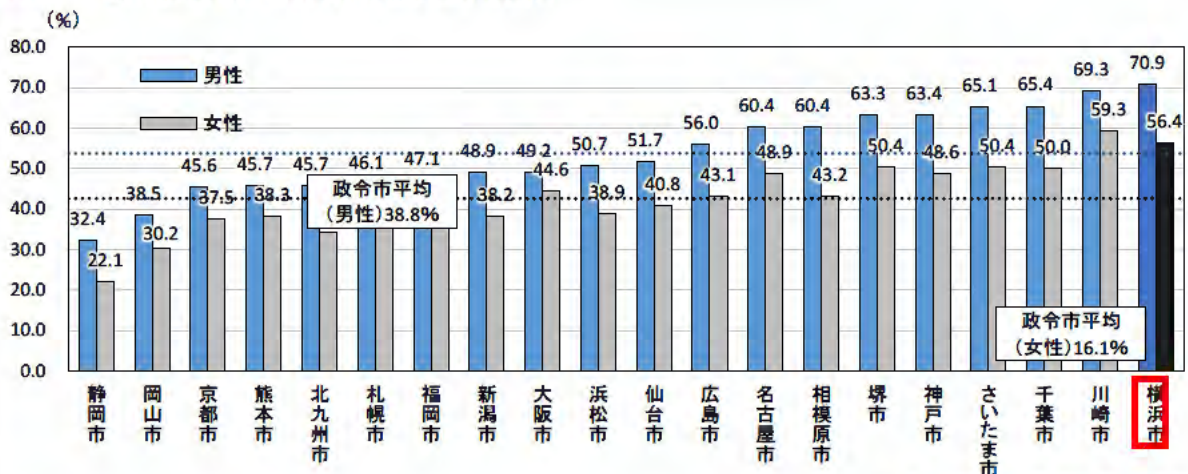
加えて横浜市では、市外従業者の割合が男女ともに高く、通勤時間が長いという状況があります。

●雇用形態別の平均年間就業時間（全国）



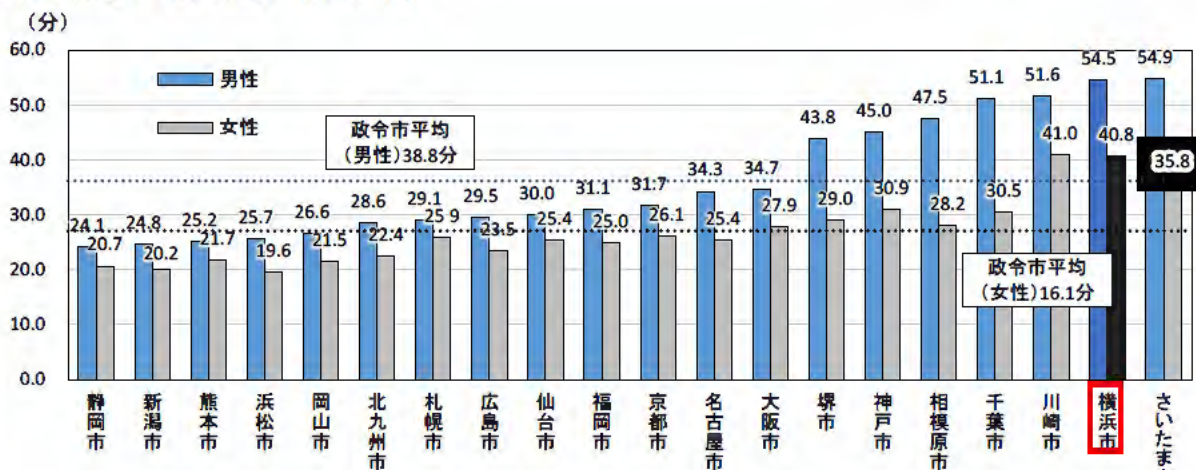
(出典) 総務省「労働力調査」(H30)

●20～59歳の就業者に占める市外従業者の割合



(出典) 総務省「国勢調査」(H27)

●政令指定都市別の通勤時間（時間）



(出典) 総務省「住宅・土地統計調査」(H30)

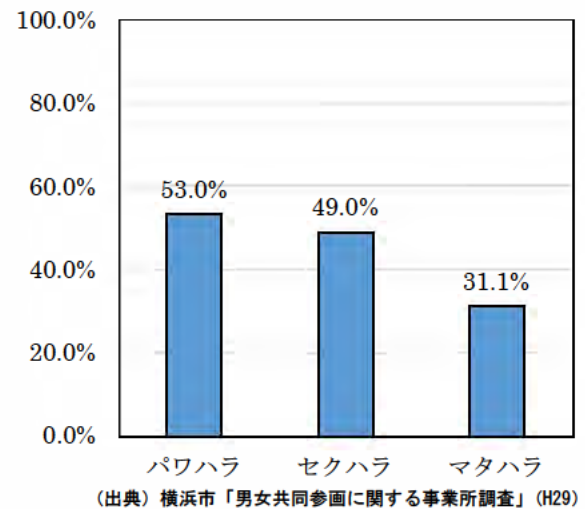
○ハラスメント対策に取り組んでいる事業所は3割弱

「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）」など各ハラスメント対策について、取組を実施している市内事業所は3割弱となっています。事業所規模が大きいほど実施率が高く、規模による差が大きいのが現状です。

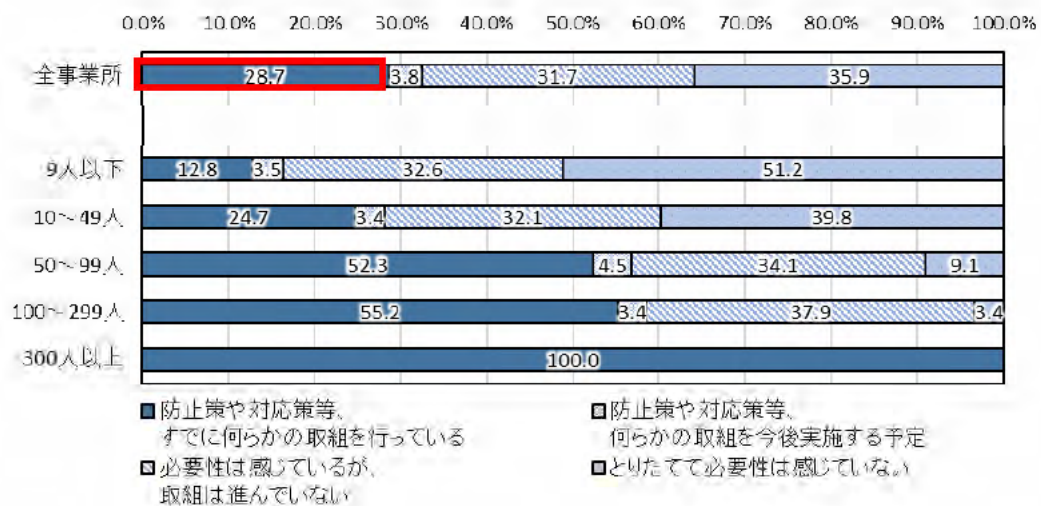
ハラスメント対策の実施率は、マタハラに関する取組みが3割程度と最も低くなっています。

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」という理由が最多です。

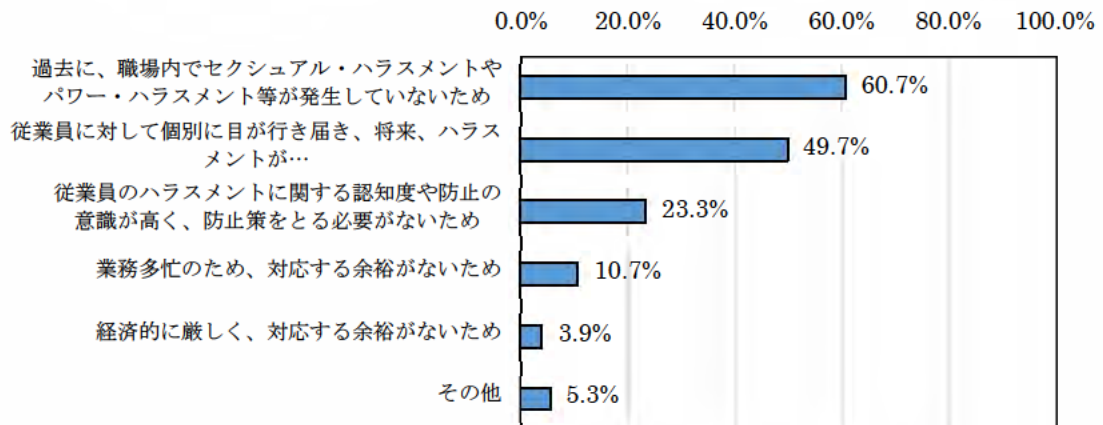
●各ハラスメント対策の実施率



●事業所従業員規模別ハラスメントに関する取組み状況



●ハラスメントについて取り組んでいない理由



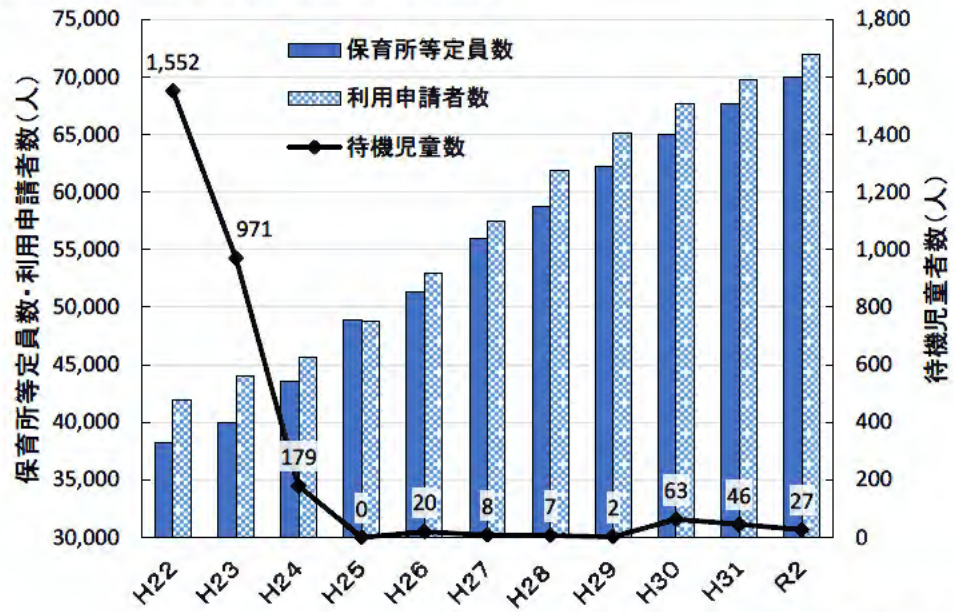
《保育所等の状況》

○保育所利用申請者数は増え続けている

保育所等の定員数と利用申請者数の差は是正傾向にあり、待機児童数は平成22年をピークに大きく減少しています。

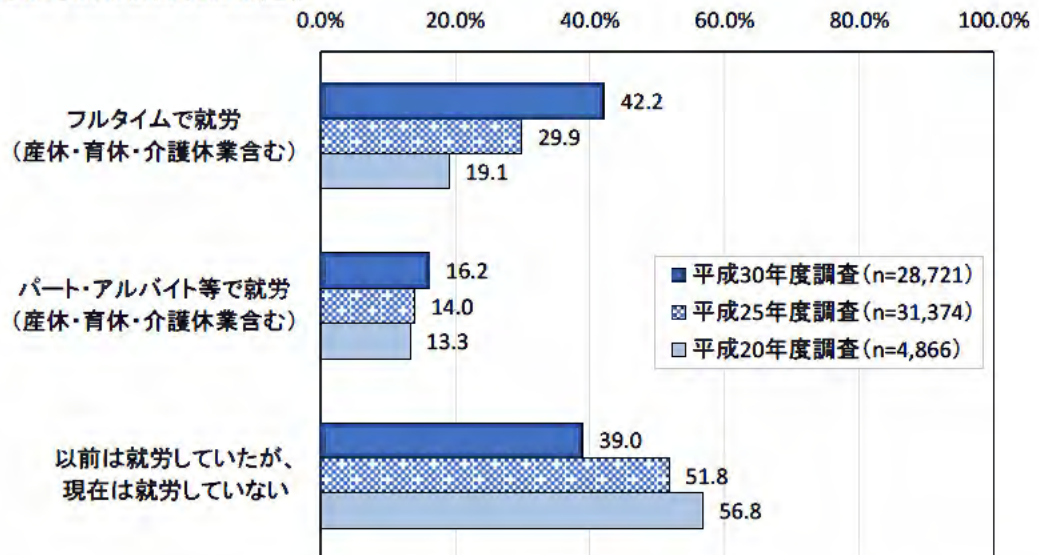
母親の現在の就労状況について、フルタイムで就労している割合が増加傾向にあります。

●保育所等定員数、利用者申請数、待機児童数の推移



(出典) 横浜市記者発表資料「保育所等利用待機児童数について」

●未就学児の母親の就労状況の推移



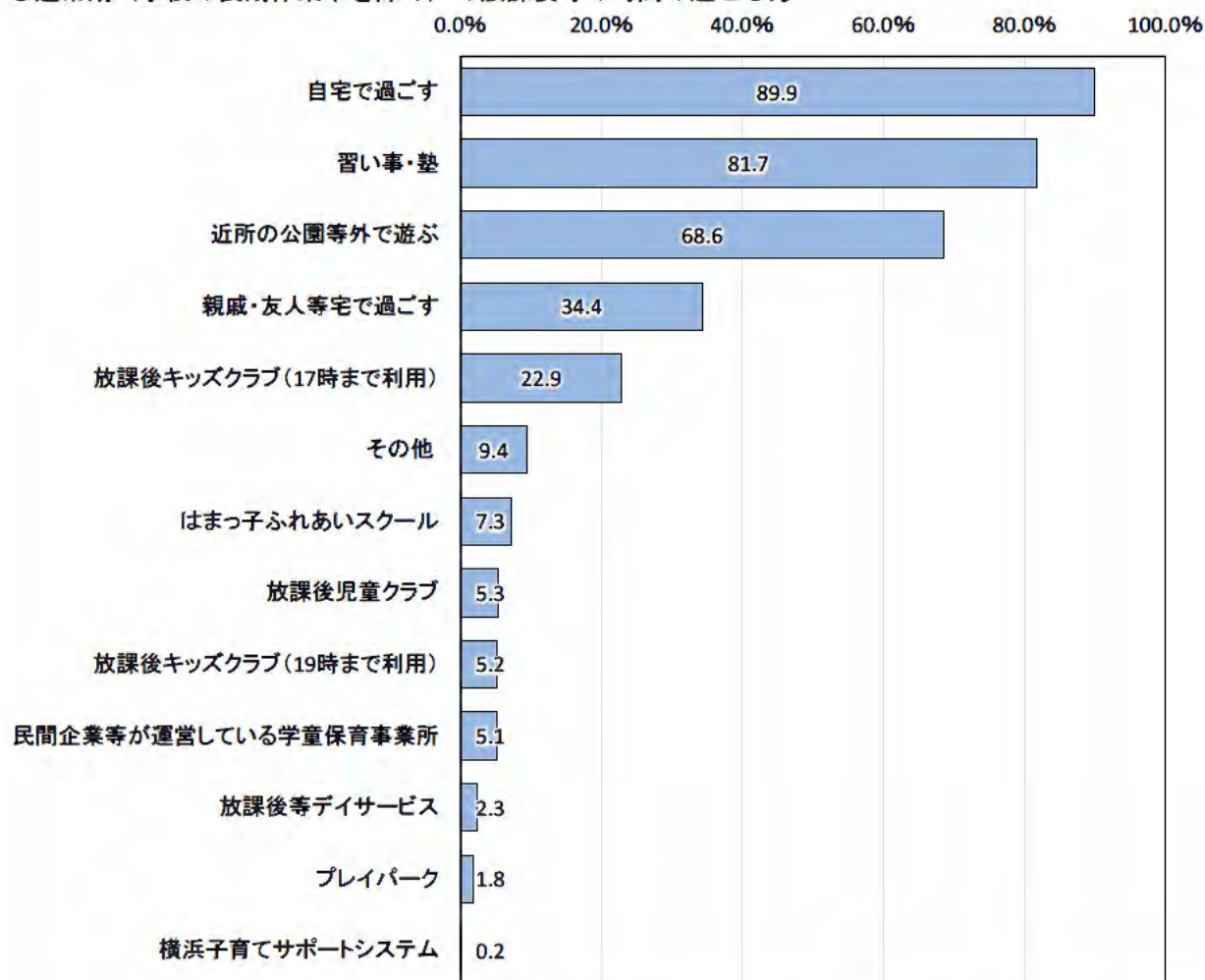
(出典) 横浜市「横浜市子ども・子育て支援事業計画の策定に向けた利用ニーズ把握のための調査(未就学児)」(H30)

○放課後児童対策の現状

共働き家庭の増大や就労形態の多様化、ひとり親家庭の増加といった社会状況の変化により、小学生の放課後の居場所に対するニーズも大きくなっています。

横浜市には、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あります。これらは子どもの創造性、自主性、社会性などを養う「遊びの場」や、保護者が就労している児童の「生活の場」となっています。また、横浜市では、地域住民が行うプレイパークの活動の支援を行っています。

●通常期（学校の長期休業中を除く）の放課後等の時間の過ごし方



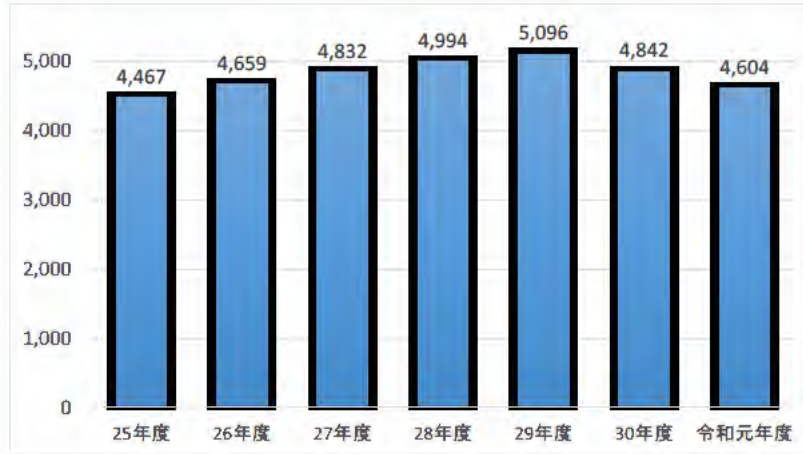
(出典) 横浜市「横浜市子ども・子育て支援事業計画の策定に向けた利用ニーズ把握のための調査（小学生）」(H30)

《DV被害や困難を抱える女性の状況》

○DVの相談状況

DVの相談件数は5,000件前後で推移しています。

●DVの相談件数

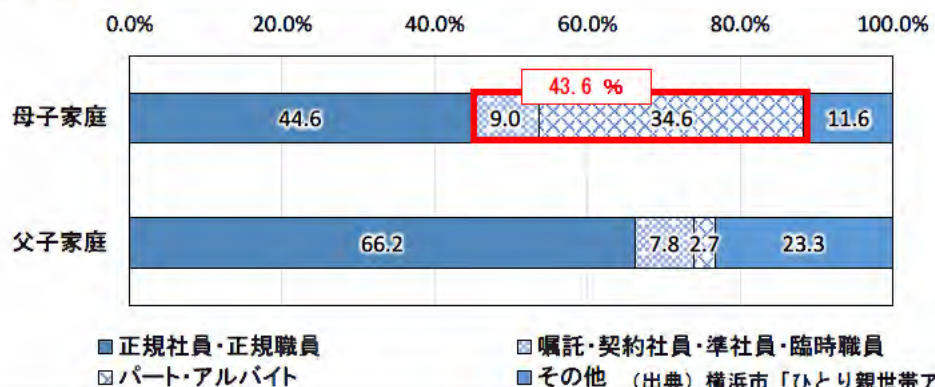


(出典) 横浜市「第2期 横浜市子ども・子育て支援事業計画」(H30)等

○母子家庭の半数以上が非正規雇用

母子家庭では非正規雇用での就労が半数近くを占めています。パートや契約社員等の不安定な雇用条件で働いていることが多く、安定した収入を得ることが難しい状況にあります。

●ひとり親家庭の雇用形態



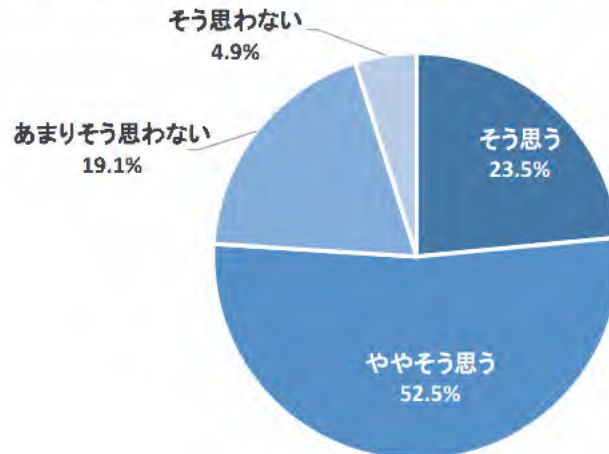
(出典) 横浜市「ひとり親世帯アンケート」(H29)

《性的少数者の状況》

○性的少数者への社会的理解は十分ではない

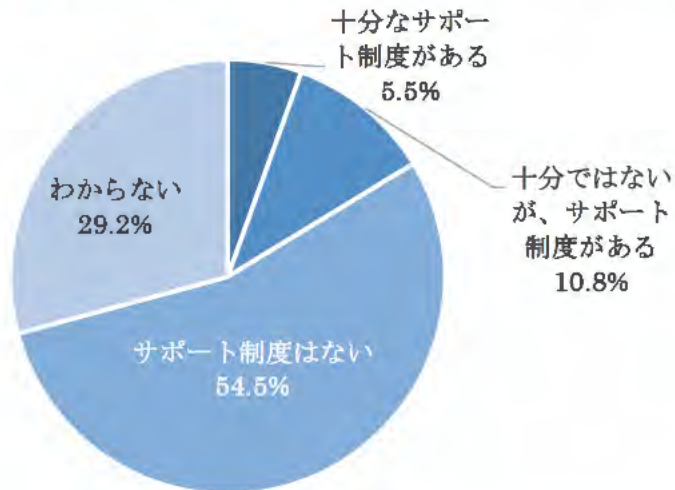
性的少数者への理解について、民間の調査で4人に1人が「正しく理解したいと思わない」と回答しています。また、当事者に対する職場のサポートについても、進んでいない状況があります。

●性的少数者（LGBT）への理解状況（「LGBTの人に不快な思いをさせないために、あなたはLGBTについて正しく理解をしたいと思いませんか」の回答結果）



(出典) 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」(H30)

●性の多様性に対する職場のサポート（「あなたが勤めている企業では、性の多様性に関してサポート制度がありますか」の回答結果）



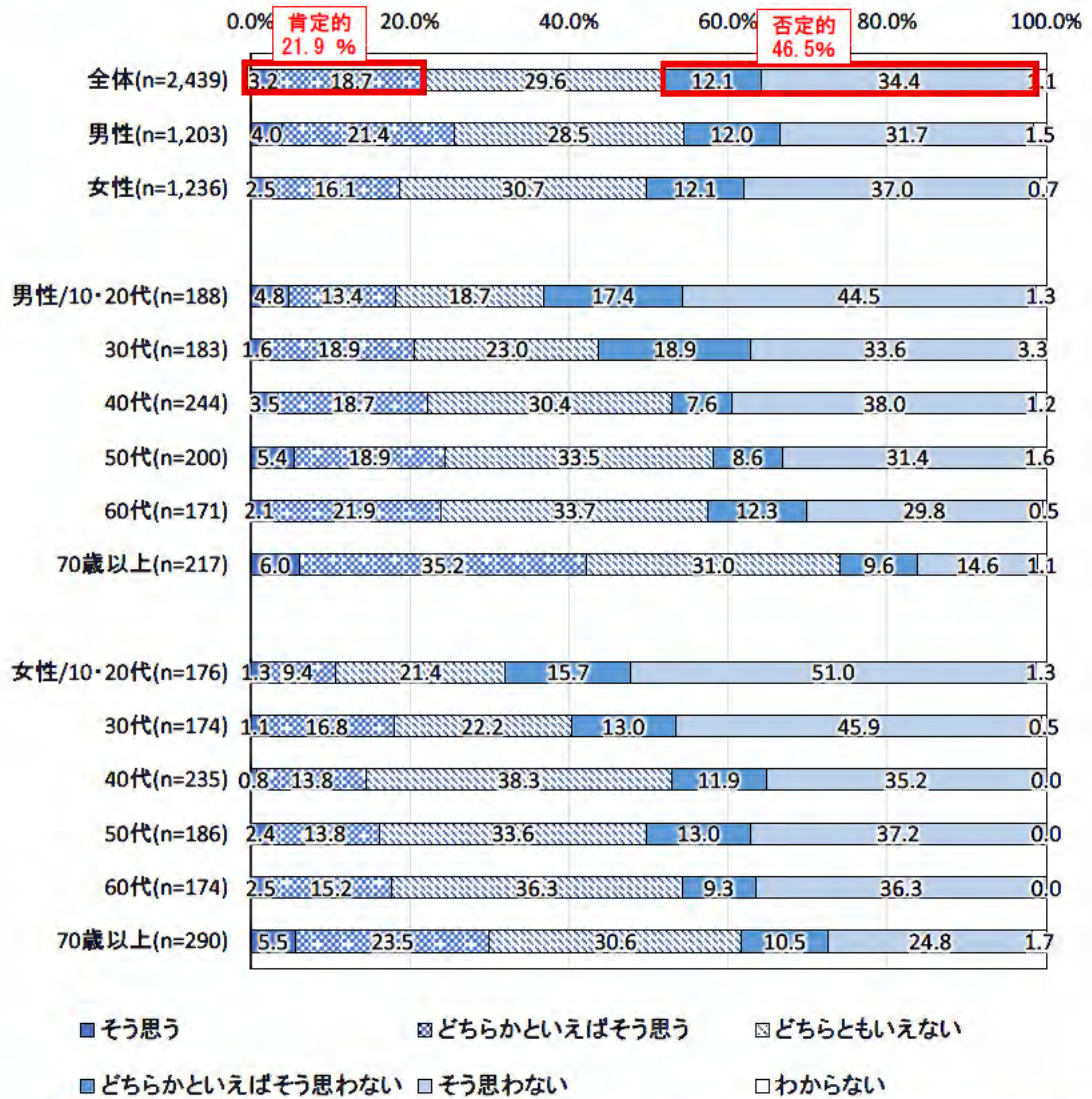
(出典) 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」(H30)

《性別役割分担意識》

○根強く残る性別役割分担意識

「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、否定的な考え方（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」）が半数近くを占めていますが、肯定的な考え方（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」）も約2割ある状況です。

● 「夫は外で働き、妻は家庭をまもるべきである」という考え方への意識



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(H30)

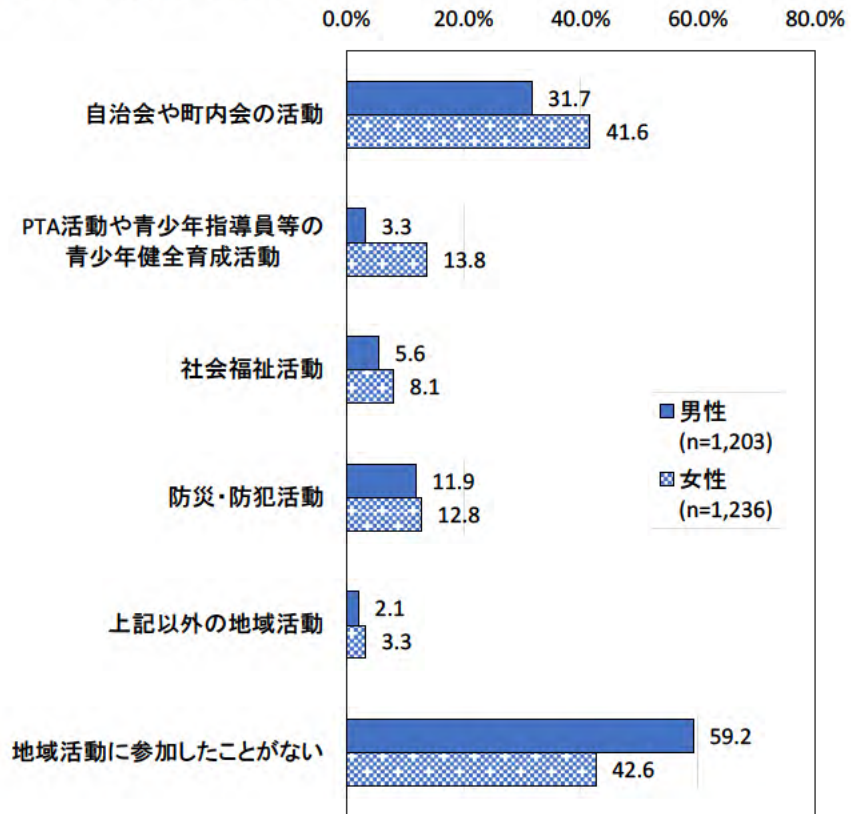
《地域活動》

○地域活動への参加状況は内容によって男女差がある

地域活動への参加について、自治会・町内会活動への参加率が比較的高い一方、地域活動に参加したことがない人も男性で6割、女性で4割に上ります。

また、防災・防犯活動を除き、男性の参加率は女性に対して低くなっています。

●横浜市における男女別の地域活動への参加状況



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(H30)

3 第4次行動計画の進捗状況

現行計画では、「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を目指して、「女性管理職割合」や「女性有業率」の数値目標を掲げ、女性の就労支援やキャリア支援を推進してきました。同時に、「男性の家事・育児・介護参画」や「地域活動への参加」についても数値目標を掲げ、地域や社会の理解促進も進めてきました。

女性の就労支援については一定の成果が出ており、M字カーブの底上げが図られています。一方、男性の家事・育児参画や社会の理解促進、地域活動への参加について、この間の改善傾向が薄く、次期計画での一層の取組強化が求められます。

また、ひとり親家庭の自立支援や、DVの防止及び被害者の自立支援など、困難を抱える女性の支援については、次期計画でも引き続き重点的に取り組むことが必要です。

取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

- 市内企業及び市役所の管理職（課長相当職以上）に占める女性割合は、市内事業所 15.1%、市役所 17.8%です。30%目標達成には道半ばの状況ですが、増加傾向にあります。
- 25～44歳の女性の有業率は、全年齢層平均で上昇傾向にあり、ライフイベントによる離職が減少傾向にあることが推測されます。
- 女性起業家支援による創業件数は、45件/年と目標値を上回るペースで推移しており、段階に応じたきめ細かな支援が数値につながっています。
- 附属機関における女性参画比率については、計画期間を通してほぼ変化がなく、目標値 50%に対して 39.9%となっています。

取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

- ひとり親家庭の就労者数は3年経過時点で目標値を超えています。就労支援の実施に加えて有効求人倍率が高いことなどが考えられます。
- 市民のDVに対する理解について、精神的、経済的、性的DVにあたる行為を「どんな場合でも暴力にあたる」と認識する人の割合は計画策定時からほぼ横ばいで、身体的暴力を除いて社会的認知は進んでいません。また、相談件数は約 5,000 件で推移しており、若い世代の相談件数が非常に少ない状況があります。

取組分野Ⅲ 男女共同参画の社会に向けた理解の促進・社会づくり

- 男性の育児休業取得率は、目標値には届いていませんが上昇傾向で 7.2%です。
- 女性と男性の家事・育児・介護時間の割合は改善傾向が見られず、男女間での格差が依然として大きい状況です。
- 地域活動に参加したことがない市民の割合は計画策定時より増加しており、地域活動の担い手不足やソーシャルビジネスの必要性が顕在化しています。

※数値はすべて直近の調査による

Ⅱ 第5次行動計画の基本的な方針

1 男女共同参画社会の実現に向けて

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中、女性が持てる力を最大限に発揮できる組織や社会をつくっていくことは、最優先で取り組むべき課題です。男女共同参画基本法が成立して20年あまりが経ち、女性活躍が国の重要課題として取組が進められている今日も、女性の方針決定過程への参画の遅れや、様々な形での自立の困難、地域や社会における地位の不平等感など、ジェンダーにまつわる課題が山積している状況です。

横浜では、M字カーブの底が全国に比べても深いという課題に対して挑戦を重ね、この間、女性の就労や就業継続は着実に進んできました。しかしながら、女性は非正規雇用が圧倒的に多く、安定性や継続性、賃金、キャリア形成やリーダー育成（管理職率）など、実質的な男女格差は未だ大きい状況です。

多様で柔軟な働き方への対応も、特に市内中小企業の実績は進んでいません。働き方の選択肢を広げるためにも、新型コロナウイルス感染症を機に広がった在宅勤務やテレワークを今後本格的な取組につなげるなど、誰もが働きやすい職場づくりが強く求められています。

また、市民意識調査を見ると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は時代とともに変化しつつありますが、実際の役割分担となると、依然として女性が家事・育児・介護の主な担い手であり、男性は長時間労働で仕事を優先する傾向が高いなど、根強い性別役割分担意識がうかがえます。

さらに、DVや性暴力などの被害、経済的困窮、意図しない若年妊娠など、特に女性が人生で陥りやすい多様な困難やリスクも深刻な状況にあります。

激動と不確実性の時代を乗り越えるにあたり、誰もが自分の希望に沿った形で、多様な選択を実現できることが重要です。性別にかかわらず個性と能力を発揮し活躍できる男女共同参画社会を目指して、市民や企業、地域社会と行政が連携し、横浜の状況や地域特性を踏まえた実効性ある施策を推進していくことを強く期待します。

2 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3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間の計画期間とすることが望ましいと考えます。

3 第5次行動計画策定にあたっての視点

(1) SDGsの視点を踏まえた計画推進について

- ・「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（持続可能な開発目標）を意識して取り組んでいくこととしています。これに基づき、第5次横浜市男女共同参画計画においても、「誰一人取り残さない」を基本理念とするSDGsの視点が包括的に取り入れられることが必要です。
- ・同時に、目標5「ジェンダー平等」が市の政策・施策を進める際の基本的な視点として共有されることを期待します。

(2) 「目指すべき都市像」について

- ・現行計画が掲げる「誰もが安心と成長を実感できる、日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を継承しつつ、次期計画の重点や新たな視点を表現することが求められます。
- ・現行計画に引き続き、女性活躍では経済的な観点も考慮することが重要です。
- ・男女共同参画社会の実現に向けては、男女格差や女性特有の困難に焦点を当てつつも、男性や性的少数者の課題も踏まえ「性別にかかわらず」という観点が望ましいです。

(3) 指標の考え方について

- ・現行計画では、計画期間内の達成が難しいと認識しながら、あえて「あるべき姿」を目標値としている項目がありますが、「あるべき姿」と「5か年間の行動計画における目標（値）」は区別して考えるほうが適切だと考えます。
- ・現行計画では、取組分野ごとに「成果指標」、「関連指標」「活動指標」の3つの指標が設定されていますが、各指標の定義や関係性が必ずしも明確ではありません。成果指標（アウトカム）と施策・事業の進捗状況（事業量、アウトプット）は区別して、より分かりやすい形で設定されることが求められます。
- ・男女共同参画・女性活躍分野の取組は、様々な施策が複合的に関わり効果を発揮するものであることから、成果指標は施策ごとではなく計画全体で代表的なものを設定するほうが望ましいです。

(4) 性の多様性への配慮と男女共同参画社会の推進について

- ・性のあり方の多様性を踏まえ、性的少数者も含めて「性別にかかわらず」「それぞれの個性と能力を十分に発揮し」「対等に参画できる」社会の実現が大切であり、行動計画においても、その点に十分な配慮が必要です。
- ・一方で、職業生活その他社会生活及び家庭生活で、男女の格差や、性別による固定的な役割分担等を反映した制度・慣行、女性への人権侵害は未だ大きな社

会課題であり、引き続き課題解決に向けた取組の推進・強化が必要です。

(5) 市役所の取組について

- ・現行計画では、市役所の取組が限定的にしか記載されていませんが、市内企業や市民に対して、市役所が自ら率先して取り組む姿勢を示すことは、非常に重要です。
- ・次期計画では、男性の育児休暇・休業の目標設定や、学校教職員の働き方改革を含め、市役所の取組がより幅広に記載されることが求められます。
- ・特に男性職員の育児関連休暇について、100%取得を目標として打ち出すことを期待します。

4 第5次行動計画の施策体系

現行計画の施策体系は、横浜市男女共同参画推進条例の「基本理念」（第3条）及び「基本的施策」（第7条）を踏まえつつ、国の男女共同参画基本計画に合わせた4つの「取組分野」と4つの「重点施策」、それに基づく26の「施策」、118の「主な事業」から構成されています。

重点施策は明確に打ち出されているものの、施策や事業の数が多いため、分かりづらく、進捗管理が難しいという課題がありました。次期計画においては、市民や事業者の皆様への分かりやすさを第一に、施策体系を整理することが望ましいです。現行計画からの継続性や横浜市中期4か年計画との整合性も考慮し、次のとおり「3つの政策」と「行政運営」、「（3つの政策に基づく）10の施策」から構成することを提案します。

■第5次行動計画の施策体系（案）

政策Ⅰ 女性活躍のさらなる推進	
施策1	働きたい・働き続けたい女性の活躍推進
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Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	
施策4	DV防止とあらゆる暴力の根絶
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Ⅲ 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり	
施策8	男性の働き方改革と家事・育児への参画推進
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 行動計画の推進	
行動計画の推進に係る体制整備	

【参考】第4次行動計画の施策体系

取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍。	
重点施策Ⅰ 働きたい・働き続けたい女性への就業等支援。	
・	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。
・	2 市附属機関等への女性参画比率の向上。
・	3 インセンティブの付与等による企業への取組支援。
・	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。
・	5 女性の起業と起業後の成長支援。
・	6 多様な選択を可能にする学習機会の提供。
取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現。	
重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援。	
・	1 ひとり親家庭の自立支援等。
・	2 DVの防止及びDV被害者の自立に向けた支援。
・	3 女性や子どもに対する暴力の予防と根絶。
・	4 ハラスメント防止対策の推進。
・	5 性を理解・尊重するための教育と相談。
・	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。
・	7 性別に関わる問題の解決に向けた相談・支援等。
・	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。
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。	
重点施策Ⅲ 男性中心型労働慣行の見直し等による男性・シニアの育児・家事・介護等の参画。	
・	1 男性・シニアの家庭生活や地域活動への参画の促進。
・	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）。
・	3 多様なニーズに対応する保育・教育・子育て環境の整備。
・	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。
・	5 男女共同参画推進のための広報・啓発。
・	6 学校・地域・家庭における男女平等や自立・職業意識をはくくむ教育（キャリア教育を含む）。
・	7 地域防災における男女共同参画の推進。
・	8 男女共同参画に関する国際的な協調と活動への支援。
取組分野Ⅳ 推進体制の整備・強化。	
重点施策Ⅳ 社会基盤全体及び庁内の体制強化。	
・	1 関係機関・団体との連携強化や国への働きかけ。
・	2 庁内体制の強化。
・	3 確実なPDCAサイクルの実施。
・	4 男女別等統計の充実。

5 3つの政策と行政運営の方向性

【政策Ⅰ】女性活躍のさらなる推進

- ・女性の就労について、就労継続とキャリアアップを両輪で推進する。
- ・働きたい、働き続けたい女性への再就職・転職支援の充実を図る。
- ・女性リーダー育成、女性管理職増に向けた取組を強化する。
- ・女性の起業支援や働く女性のネットワークづくりに継続的に取り組む。
- ・男女がともに働きやすく、活躍できる職場づくりを、市内中小企業を中心により広く浸透させる。
- ・仕事と子育て・介護等の両立に向けた社会環境づくりを推進する。
- ・男性の育児関連休暇・休業取得促進の取組を切り口に働き方改革に弾みをつける。
- ・市役所の取組について目標を掲げ、行政自ら率先して取り組む姿勢を示す。

【政策Ⅱ】安全・安心な暮らしの実現

- ・DVへの相談対応と被害者支援に向けて着実に取組を継続する。
- ・DVの未然防止に向けて、特に若年層の相談対応や予防教育を充実させる。
- ・性暴力や性被害を容認しない社会風土の醸成を図るとともに、関係機関と連携して被害者支援に取り組む。
- ・若年無業者・非正規職シングル女性、ひとり親家庭など、困難を抱える女性への自立支援を強化する。
- ・様々な困難を抱える外国人女性・母子等に対する支援を充実する。
- ・ハラスメントに関する理解促進と、企業のハラスメント対策を推進する。
- ・ライフステージに応じて変化の大きい女性特有の健康課題を支援するとともに、妊娠・出産等に関する若い世代への正しい知識の普及を図る。
- ・多様な性のあり方への理解促進と、性的少数者への支援に取り組む。

【政策Ⅲ】誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

- ・男性の家事・育児参画の機運を醸成し、具体的な機会や情報を提供する。
- ・地域活動における男性の参画促進と政策・方針決定過程への女性の参画拡大に取り組む。
- ・地域防災において、意思決定の場への女性参画を拡大するとともに、女性の視点を防災対策により一層反映させる。
- ・男女共同参画の観点から、学校や大学等と連携したキャリア教育の充実やリーダーシップ開発、性別にかかわらず進路選択の機会拡充を図る。
- ・男女共同参画の観点から、大学や関係団体等と連携して国内外へ情報発信を行う。
- ・誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくりに向けて、継続的に広報・啓発を行い、社会の機運醸成を図る。

【行政運営】推進体制の整備・強化

- ・計画の推進に向けた庁内外の体制を整備する。
- ・計画の進捗管理・評価のため、実施主体を明らかにする。
- ・公益財団法人男女共同参画推進協会と連携し、**地域特性を踏まえて**男女共同参画センター3館を拠点とした専門的・総合的・重層的な継続支援に取り組む。

Ⅲ 各施策・分野の目標及び具体的取組

各施策の目標・方向性、現状課題、主な取組

政策Ⅰ 女性活躍のさらなる推進

施策1 働きたい・働き続けたい女性への支援

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・ 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。
- ・ 働いていない女性（20～49歳）のうち、約9割は再び働くことを希望しており、再就職支援が引き続き重要です。
- ・ 働いている女性の約4割はワーク・ライフ・バランスに満足しておらず、働き方の見直しや男性の家事育児参画が求められます。
- ・ 市内企業の女性管理職割合は上昇傾向にありますが、依然として低く、女性登用のさらなる推進に向け、女性自身のリーダーシップ開発とキャリアアップできる環境整備を両輪で進めることが重要です。
- ・ 女性起業家支援においては、成長段階に応じた支援が重要であり、横浜市では集客力のある百貨店等との連携・協働による販路拡大支援、創業から成長・発展を支援するオフィスの提供、ビジネスチャンスにつながるネットワーク形成支援等に取り組んできました。創業件数は着実に増加していますが、さらに女性起業家の成長発展を後押しする必要があります。創業件数は着実に増加しており、引き続き成長段階に応じた支援が期待されています。
- ・ 男女ともに通勤時間が全国に比べ長い傾向にあります。長時間労働も負担となり、妊娠・出産期に離職する女性の割合も全国に比べて高い状況です。

◆主な取組（事業）

○女性の就労支援（再就職、転職）

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

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

○女性管理職の育成や登用促進

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

○女性の起業と起業後の成長支援

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

○職住近接の推進

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

○働く女性のネットワークづくり

学びと交流のためのイベント「横浜女性ネットワーク会議」など、多様な交流の場をつくり、**持続的な関係づくりやネットワークづくりを推進します**。また、女性活躍やダイバーシティの推進に向けた取組事例の共有や意見交換、人材育成を目的とした異業種交流を進めます。

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援《施策2 関連施策》

○男性の働き方改革と家事・育児への参画推進《施策8 関連施策》

施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

◆目標と方向性

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。市内中小企業等に対して、仕事と家事・育児・介護等との両立支援、多様で柔軟な働き方の推進、男性育休の取得促進、ハラスメント防止対策等の働きかけを行います。また、待機児童対策や放課後の居場所づくりなど両立支援のための社会環境づくりを進めます。

◆現状と課題

- ・働き方改革関連法が成立したものの、中小企業においては人員的に余裕がないことなどから取組が進んでおらず、中小企業が意欲をもって取り組む仕組みづくりや、

具体的な支援が求められています。

- ・夫、妻ともにフルタイム就労の共働き世帯は増え続けています。超高齢社会の進展から介護による時間制約を抱える人も今後増加することから、仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくりの重要性は高まっています。
- ・男性の育児休業取得に対する市民意識は、肯定的な考え方の割合が高い一方、実際の取得率は依然として低い状況が続いており、育休を取得しやすい職場環境づくりが求められています。
- ・企業におけるセクハラ対策は進んできていますが、マタハラやパワハラへの対策は未対応の企業が多い状況にあるため、企業への理解促進や防止対策に向けた支援が必要です。

◆主な取組（事業）

○企業認定制度（よこはまグッドバランス賞）

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

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援

中小企業等の人材確保・定着に向けた柔軟な働き方への環境整備やテレワーク導入、多様な人材の確保に向けた職場環境PR支援などに関する費用を助成するほか、専門家を直接派遣し、企業の実情に応じた具体的なアドバイスを行います。

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

○公共調達等によるインセンティブの付与

男女共同参画、女性の活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達等において積極的に評価することにより、受注機会の増大などを図ります。

○仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり

保育所等の整備や、保育士等の人材の確保に向けた取組による待機児童対策の推進や、小学生の放課後の居場所の確保、介護離職を防ぐための情報提供など、仕事と介護の両立を支援します。

○男性の育児休業取得の促進

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

○ハラスメント防止対策

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

○健康経営の取組支援《施策6 関連施策》

施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・新採用職員に占める女性割合は概ね40～50%で推移しています。
- ・女性責任職（係長級以上）の割合は20～23%で推移しています。女性職員の昇任試験受験率は上昇していますが、男性職員の受験率を大きく下回っています。
- ・男性職員の育休取得率は、民間企業と比べると高い水準となっていますが、育休を取得していない男性職員の3人に1人が取得希望を持っており、積極的な育児参画の支援が必要です。
- ・「時間」や「場所」にとらわれない多様で柔軟な勤務形態である在宅型テレワーク制度や横浜版フレックスタイム制度を令和元年度から導入しています。
- ・女性職員の少ない職場では、採用強化や職場環境改善が求められています。
- ・学校現場では、経験年数が10年以下である若い教員が約5割という状況であり、今後、出産・子育てや介護に携わる教職員の増加が予想されるため、長時間労働を解消し、持続可能な勤務環境を実現する必要があります。
- ・女性が少ない分野における附属機関の女性参画は進んでいません。

◆主な取組（事業）

○市役所における男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現

「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム」に基づき、女性職員の育成・登用を進め、性別や家庭事情等にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織をつくります。また、誰にとっても働きやすい職場環境づくりを進めるために、職員の勤務形態の多様化について、研究・検討していきます。

○技術・技能系職場等における女性活躍の推進

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

○学校現場における教職員の働き方改革

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

○ハラスメント防止対策

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

○市附属機関等への女性参画比率の向上

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

施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

◆目標と方向性

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

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

◆現状と課題

- ・横浜市のDV相談件数は横ばい（年間約5,000件）ですが、警察への相談件数は増加しています。
- ・男性からのDV被害者相談は全体の約1割ですが、増加傾向にあります。
- ・女性緊急一時保護件数は、平成25年度をピークに減少傾向です。減少の理由として、女性緊急一時保護における通信制限や外出制限等、相談者のニーズとマッチしないことが考えられます。
- ・DV被害者、生きづらさや困難を抱える女性及びその同伴家族に対する安全の確保や保護から自立に向けた支援を総合的に行うとともに、関係機関との更なる連携強化も必要です。
- ・暴力の未然防止には、若い世代への広報啓発や予防教育が重要であり、若年層に身近なSNS等を活用して相談対応を充実させる必要があります。
- ・DV加害者更生のための支援が求められています。
- ・子どもの面前でのDVは子どもに対する心理的虐待であり、子ども自身にも暴力等が及ぶこともあるなど、DVと児童虐待は同時に起こることが少なくありません。
- ・犯罪白書（法務省、令和元年度）における平成30年度の強制わいせつ被害発生率は、男性が188件で0.3%に対して女性は5,152件で7.9%であり、性暴力に関する被害者は女性が圧倒的に多いです。「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを対象とした支援状況等調査」（内閣府、令和元年度）によると、性暴力の被害者は女性が電話相談で87.7%、面談で97.8%を占めています。

◆主な取組（事業）

○DVの相談支援体制の充実

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

を図ります。

○DV被害者の自立に向けた支援

DV被害者の自立への支援にあたっては、精神的、経済的な問題をはじめ、住まいの確保、就業、子どもへの支援等、様々な課題を解決する必要があります。関係機関や民間団体と連携し、被害者の保護から自立に向けた切れ目のない支援を行います。また、女性緊急一時保護には至らないものの、支援を必要とする女性に対し、一時的な宿泊場所の提供と相談支援を行うとともに、被害等の深刻化・重篤化を防ぐことを目的とした事業を実施します。

○暴力の未然防止・根絶に向けた正しい理解の普及

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

○若年層のデートDV予防

若年層への予防教育や相談対応として、中学生・高校生等に向けたデートDV予防啓発講座、教育関係者へのデートDV理解促進のための講座を実施します。また、若い世代のニーズを踏まえ、新たにSNSを活用したデートDV相談を検討し、試行実施と検証、本格実施を進めます。

○若年層の性暴力被害予防の啓発

アダルトビデオ出演強要や「JK（女子高生）ビジネス」等を通じて若年層への性的被害が深刻化している状況を踏まえ、4月の若年層の性暴力被害予防のための月間を中心に、性別に関わらず、若年層を対象とした性暴力予防の啓発を実施します。

○加害者対応に関する取組

DV加害者更生プログラムを行っている民間団体の活動を支援します。また「横浜市再犯防止推進計画」に基づき、誰もが安心して自分らしく健やかに暮らせるよう、更生支援を推進します。

○児童虐待対応との連携強化

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

○性暴力・性犯罪への対応

性暴力を受けた女性からの相談に応じ、関係機関や自助グループ等の情報提供を実施します。性犯罪を含む犯罪被害者等（犯罪等の被害に遭い、様々な問題に直面する市民とその家族、遺族）に対し「横浜市犯罪被害者等支援条例」に基づいて、総合支援窓口「横浜市犯罪被害者相談室」を中心に、相談支援、日常生活支援、経済的負担の軽減、住居支援等を行います。

施策5 困難を抱えた女性への自立支援

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・若年無業の女性は「家事手伝い」等とみなされ、統計的に「見えづらい存在」となっています。
- ・非正規職シングル女性は就職氷河期世代に多く、不本意に非正規職についている割合が高いです。また、単身高齢者は増加を続けており、特に女性の単身高齢者は収入が低い傾向にあります。
- ・横浜市のひとり親家庭数は約2万6千世帯であり、母子家庭では非正規雇用での就労が半数近くを占めています。
- ・平成29年度「ひとり親世帯アンケート調査」における児童扶養手当や養育費なども含む年間世帯総収入の平均は、母子家庭で361万円、父子家庭で643万円となっており、母子家庭では生活費に関する悩みを多く抱えています。
- ・外国人は、言語や文化・価値観、生活習慣を背景に、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることによりさらに複合的な困難に置かれていることが多く、多言語での情報提供や相談体制の整備などが求められています。

◆主な取組（事業）

○若年無業や非正規職シングル女性への支援

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

○ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援

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

また、市営住宅の募集において、ひとり親世帯（母子・父子世帯）への当選倍率優遇や、「子育て世帯」（ひとり親世帯含む）に対して、収入基準緩和、当選倍率優遇、子育て世帯限定（入居期限なし）の住宅募集等を行います。

○外国人等への支援

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

態把握を行います。

○自助グループ支援

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

○ハラスメント防止対策の推進（施策2 関連施策）

施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

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

◆主な取組（事業）

○誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり

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

○健康経営の取組支援

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

○女性特有のがん対策

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

○健康づくり・介護予防・高齢者の支援

健康寿命と平均寿命の差を踏まえ、若い世代から継続的に健康づくりに取り組み、将来の介護予防につなげるため、健康行動の習慣化や定着化に向けて取組を推進します。

また、高齢者の社会参加や生きがいづくりにつながる活動の支援を行います。

○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

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

○女性特有の健康課題へのアプローチ

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

施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・性的少数者の割合は20人に1人とも言われますが、差別や偏見を恐れてカミングアウトしていない人も多く、可視化されにくい状況にあります。
- ・「世の中は男性と女性だけで、異性を好きになることが当たり前」とされている社会において、性的少数者は性的指向や性自認を理由とした偏見や差別、暮らしの中での困難に直面しているといわれています。
- ・誤解や理解不足から生じる偏見や差別を解消するために正しい知識を身につけ、

理解を深めるとともに、当事者への支援が求められます。

- ・国の自殺総合対策大綱では、性的少数者の希死念慮の割合の高さと、その背景には性的少数者に対する無理解や偏見等があることにふれ、教職員の理解を促進することとしています。
- ・令和元年12月から「横浜市パートナーシップ宣誓制度」を開始し、宣誓された方が自分らしくいきいきと生活されることを応援していくとともに、周囲の理解促進を図り、一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様性を認め合い、ともに生きる社会の実現を目指します。

◆主な取組（事業）

○研修・教育・啓発の推進

多様な性のあり方への理解促進のため、市民や企業等への啓発、**学校教職員への研修**を実施します。あわせて、市役所や学校において、性的少数者に配慮した具体的な取組を進めます。

○相談・支援事業

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

○パートナーシップ宣誓制度

性的少数者や事実婚の方など、同性・異性を問わず、お互いが人生のパートナーであることを約束した2人が宣誓を行い、市が宣誓を受けたことを証明する制度です。**日常生活における様々な場面で2人の関係を証明する手段として活用されることが期待されます。**なお、宣誓された方は、市営住宅の入居に際して同居可能な親族としてみなされます。

施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・夫・妻ともにフルタイムで就労している共働き世帯の割合が上昇傾向にあり、性別にかかわらず家事・育児・介護等へ参画することの重要性が増しています。
- ・仕事と家庭生活の両立を希望する男性も増えている一方で、家事・育児・介護等に費やす時間はいまだ女性に大きく偏っています。
- ・男性の家事・育児・介護等への参画を促すためには、長時間労働など労働慣行の見直しや多様で柔軟な働き方の創出などの企業への働きかけと共に、男性の具体的な行動を喚起するための取組が期待されています。

◆主な取組（事業）

○男性の家事・育児等への参画促進

企業等との連携により、男性の家事・育児参画に対する抵抗感を払しょくし、具体的な行動を喚起するための取組を行います。例えば、夫婦やパートナー同士で家事育児のあり方について話し合うきっかけづくりや、**男性が基本的な家事スキルを学ぶ講座など、様々な形で働きかけを行います。**

○共に子育てをするための家事・育児支援

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

○市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

働き方を見直し、仕事以外の時間の過ごし方を充実させるなど、仕事と生活の両方を大切にするライフスタイルについて考えるキャンペーン活動を展開します。

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援（施策2 関連施策）

○男性の育児休業取得の促進（施策2 関連施策）

○教育における男女共同参画の推進（施策8 関連施策）

施策9 地域・教育における男女共同参画の推進

◆目標と方向性

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

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

◆現状と課題

- ・これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動は、専業主婦をはじめとした女性が多くかかわってきました。働く女性の増加や担い手の高齢化などにより、地域活動の担い手は不足しています。
- ・過去の災害時には、育児、介護、家事などの家庭的責任が女性に集中しました。また、女性や子どもを狙った犯罪が増加するなど問題が明らかになっています。
- ・若い世代にも根強い性別役割分担意識を踏まえ、性別に関わらず主体的に自分自身の生き方を選択することについて、児童生徒が早い段階で理解を深めることが重要です。また、教育関係者への理解促進も求められます。
- ・理工系分野など、女性の参画が進んでいない分野への進路選択を希望することに対する社会的な理解を深める必要があります。

◆主な取組（事業）

○地域活動等における多様な人材の活躍推進

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

○市民団体等の育成・連携

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

○地域防災における男女共同参画の推進

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

○教育における男女共同参画の推進

成長の段階に応じた男女共同参画の理解促進を図ります。小中学生向けに性別役割分担意識や男女共同参画に関する補助教材を作成します。

大学生など若い世代向けに、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、職業や家事育児を含めて主体的に自分の生き方を選択することや、自分らしいリーダーシップを発揮することを学ぶ機会の充実を図ります。市内大学で学生を対象とした実践型の授業を展開するほか、市内大学と連携して「よこはまグッドバランス賞」認定企業と学生が交流する機会をつくり、学生のライフキャリア形成を支援

します。

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

施策 10 広報・啓発による理解促進と機運醸成

◆目標と方向性

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

◆現状と課題

- ・性別役割分担意識について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は変化してきましたが、社会通念・慣習・しきたりなどで「男性の方が優遇されている」と感じる市民は77.2%と高い状況です。性別にかかわらず個性と能力を発揮し、対等に参画できる社会の実現に向けて、継続な広報・啓発、理解促進に向けた取組が必要です。
- ・市民に身近な基礎自治体として各施策を強力に推進するため、男女共同参画に関連する民間団体や関係機関、他の自治体等との連携を強化する必要があります。

◆主な取組（事業）

○男女共同参画推進に関する広報

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

○テーマ別キャンペーン事業の展開

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

○男女共同参画に関するライブラリの運営

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

○男女共同参画に関する調査・研究

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

○国等や他自治体、関係団体との連携

国・県・近隣市・政令市との調整により、広報・啓発事業の連携・協力や効果的な実施を図ります。また、市長から国等に、女性活躍の取組の推進等につい

て、様々な機会を通じて、国の制度及び予算に関する提案・要望を行います。

○国内外への情報発信

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

計画の推進に係る体制整備

横浜市男女共同参画行動計画を推進するため、庁内外における体制を整備します。また、公益財団法人男女共同参画推進協会と連携し、男女共同参画センターを拠点とした、男女共同参画や女性活躍推進の取組を進めます。

◆主な推進母体／会議

○（公財）横浜市男女共同参画推進協会

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

○男女共同参画センター（3館）

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

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

○男女共同参画審議会

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

○男女共同参画推進会議

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

○横浜市DV施策推進連絡会

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

○横浜市女性活躍推進協議会

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

參考資料

(写)

政男女第 367 号
令和元年10月18日

横浜市男女共同参画審議会
会長 江原 由美子 様

横浜市長 林 文子

第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定に向けた
男女共同参画の推進に関する施策について（諮問）

第4次「横浜市男女共同参画行動計画」は令和2年度をもって計画期間が満了となるため、第5次行動計画を策定します。

つきましては、現行の「横浜市男女共同参画行動計画」の推進状況や男女共同参画を取り巻く社会・経済情勢の変化を踏まえ、今後、横浜市が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推進条例（平成13年3月横浜市条例第18号）第8条第2項の規定に基づき、諮問します。

第10期 横浜市男女共同参画審議会委員

令和元年6月1日～令和3年5月31日

(50音順、敬称略)

	氏名	所属
1	アベ ヨシヒロ 阿部 嘉弘	日本労働組合総連合会 神奈川県連合会 副事務局長
2	エハラ コミコ 江原 由美子	国立大学法人 横浜国立大学 大学院都市イノベーション研究院 教授
3	オサナイ イブミ 小山内 いづ美	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 理事長
4	カワシマ タカユキ 川島 高之	NPO法人 コヂカラ・ニッポン 代表 NPO法人 ファザーリング・ジャパン 理事
5	キクチ カナ子 菊地 加奈子	株式会社ワーク・イノベーション 代表
6	サカモト ジュン 坂本 淳	公益財団法人 横浜市国際交流協会 常務理事・事務局長
7	サトウ ケイ平 佐藤 奇平	株式会社神奈川新聞社 統合編集局次長兼報道部長
8	シゲタ ヒロユキ 茂田 博行	横浜市立市民病院 産婦人科長兼母子医療センター長
9	ツカハラ イズミ 塚原 泉	NPO法人 親がめ 理事
10	ホリモト クミ子 堀本 久美子	神奈川県弁護士会 人権擁護委員会・犯罪被害者支援委員会 委員
11	モチヅキ スミエ 望月 澄枝	横浜商工会議所 女性会 副会長
12	ヤナギタ キミコ 柳田 公子	NPO法人 かながわ女のスペース みずら 理事
13	ヨシナガ タカシ 吉永 崇史	公立大学法人 横浜市立大学 学術院国際総合科学群 准教授

第5次横浜市男女共同参画行動計画
起草委員会 委員名簿

(敬称略)

審議会	氏名	肩書
会長	江原 由美子	横浜国立大学大学院 都市イノベーション研究院 教授 横浜国立大学男女共同参画推進センター副センター長
委員	小山内いづ美	(公財)横浜市男女共同参画推進協会 理事長
委員	吉永 崇史	横浜市立大学学術院 国際総合科学群 准教授
委員	堀本 久美子	神奈川県弁護士会所属 人権擁護委員会・犯罪被害者支援委員会委員 横浜市DV施策推進連絡会委員

横浜市男女共同参画推進条例

制 定 平成13年3月横浜市条例第18号

最近改正 平成23年12月横浜市条例第50号

横浜市は、女性問題の解決と女性の地位向上等に対する施策を積極的に展開し、男女平等に向けた取組を進めてきた。しかし、性別による役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、男女平等の達成にはなお一層の努力が求められている。

また、少子高齢化や家族、地域社会の変化、情報技術等の急速な進展などの社会経済状況の急激な変化への対応も求められている。

国においては、男女共同参画社会基本法が制定され、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の形成が21世紀の最重要課題と位置付けられている。

横浜市においても、社会経済状況の急激な変化の中で、市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け、これまでの取組を踏まえつつ、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進について、横浜市、市民及び事業者が協力、連携して取り組むことが必要である。

ここに横浜市の男女共同参画の推進に関し、基本理念並びに横浜市、市民及び事業者の責務を明らかにし、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会を実現し、もって活力ある福祉社会横浜の実現に寄与するため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念並びに横浜市(以下「市」という。)、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うことをいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。
- (3) 事業者 市内に事務所又は事業所を有する法人その他の団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、性別により差別を受けることがないこと、男女ともに個性が尊重され、能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、市における施策及び事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家庭生活における家庭の構成員の協力並びに地域及び社会の支援の下に、子の養育、介護その他の家庭生活における活動と就業、就学その他の社会生活における活動とが円滑に行われるよう配慮されることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、男女の対等な関係の下に、互いの性に関する理解及び決定が尊重されるとともに、産む性としての女性の生涯にわたる健康の維持が図られることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際的な理解及び協力の下に、行われなければならない。
- 7 男女共同参画の推進は、夫等からの女性に対する暴力等が根絶されることを旨として、行われなければならない。

(市の責務)

- 第4条 市は、男女共同参画の推進を施策の主要な方針として位置付け、前条に掲げる基本理念にのっとり、横浜市における男女共同参画を推進する責務を有する。
- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たり、市民、事業者、国及び他の地方公共団体と連携し、及び協力するものとする。

(市民の責務)

- 第5条 市民は、男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

- 第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(基本的施策)

- 第7条 市は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を行うものとする。
- (1) 男女共同参画の推進に関する広報活動等を充実し、市民及び事業者の理解を深めるとともに、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を推進するための措置を講ずるよう努めること。
 - (2) あらゆる分野における活動の意思決定過程において、男女間に参画する機会の格差が生じないように、市民及び事業者と協力し、啓発等に努めること。
 - (3) 附属機関における委員を委嘱し、又は任命する場合にあっては、積極的に男女の均衡を図るよう努めること。
 - (4) 家庭責任を持つ男女がともに家庭生活及び家庭生活以外の活動を両立することができるよ

うに、必要な支援を行うよう努めること。

- (5) 男女が互いの性を理解し、尊重するとともに、対等な関係の下で、妊娠及び出産について決定することができるように、教育及び啓発に努めること。
- (6) 市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する国際理解及び国際協力に係る活動に対し、必要な支援を行うよう努めること。
- (7) 夫等からの女性に対する暴力及びセクシュアル・ハラスメントを防止し、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うとともに、暴力による被害を受けた者を一時的に保護する施設に対する支援等に努めること。
- (8) 男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、男女共同参画に関する調査研究並びに情報の収集及び分析並びに市民及び事業者に対する情報の提供を行うこと。

(行動計画)

第8条 市長は、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

- 2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、第12条第1項に規定する横浜市男女共同参画審議会に諮問しなければならない。
- 3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。
- 4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

第9条 市長は、毎年、男女共同参画の状況、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

- 2 事業者は、前項の規定による報告書の作成に当たり市長が行う調査に対して協力するものとする。

(相談の申出)

第10条 性別による差別等男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害されたと認める市民(この項において、事業者の市内に存する事務所又は事業所の構成員を含み、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者を除く。)は、その旨を市長に申し出ることができる。

- 2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、これに適切かつ迅速に対応するものとする。
- 3 市長は、前項の規定により申出に対応する場合において、必要があると認めるときは、調査を行うことができる。この場合において、関係者は、当該調査に協力するよう努めなければならない。
- 4 市長は、前項の規定による調査により、必要があると認めるときは、関係者に対し要請又は指導を行うことができるものとする。
- 5 前各項に定めるもののほか、申出に関する手続等必要な事項は、規則で定める。

(男女共同参画推進拠点施設)

第11条 市は、横浜市男女共同参画センター(横浜市男女共同参画センター条例(昭和63年3月横浜市条例第10号)に基づき設置された施設をいう。)を、男女共同参画の推進に関する施策を実施

し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点施設とするものとする。

(平16条例54・一部改正)

(男女共同参画審議会)

第12条 市長の諮問に応じ、行動計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、市長の附属機関として、横浜市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- 2 審議会は、市長が任命する委員20人以内をもって組織する。
- 3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の4割未満であってはならない。
- 4 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることができる。
- 6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第13条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成13年4月1日から施行する。ただし、第10条の規定は、平成13年7月1日から施行する。

附 則(平成16年10月条例第54号) 抄

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

附 則

この条例は、平成24年4月1日から施行する。

横浜市男女共同参画推進条例施行規則をここに公布する。

横浜市男女共同参画推進条例施行規則

(趣旨)

第1条 この規則は、横浜市男女共同参画推進条例(平成13年3月横浜市条例第18号。以下「条例」という。)の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(相談の申出)

第2条 条例第10条第1項の規定による申出をしようとする者は、相談申出書(別記様式)を市長に提出しなければならない。

(調査の通知)

第3条 市長は、条例第10条第3項の規定による調査を行おうとする場合は、当該調査に係る関係者に対し、その旨を書面により通知するものとする。ただし、特別の事由があるときは、この限りでない。

(委員)

第4条 条例第12条第1項の横浜市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が任命する。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 市民
- (3) 条例第2条第3号に規定する事業者
- (4) その他市長が必要と認める者

(会長)

第5条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長が指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

- 2 審議会の会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。
- 3 審議会の会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(部会)

第7条 審議会に、部会を置くことができる。

- 2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。
- 3 部会に部会長を置き、部会の委員の互選によりこれを定める。

(関係者の出席等)

第8条 会長は、審議会において必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、政策局において処理する。

(審議会の運営)

第10条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

(委任)

第11条 この規則の施行に関し必要な事項は、政策局長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成13年7月1日から施行する。

(横浜市男女共同参画審議会規則の廃止)

- 2 横浜市男女共同参画審議会規則(平成13年3月横浜市規則第32号)は、廃止する。

(経過措置)

- 3 この規則の施行の際現に前項の規定による廃止前の横浜市男女共同参画審議会規則第3条第1項の規定により互選されている会長及び同条第3項の規定により指名されている委員は、それぞれ第5条第1項の規定により互選された会長及び同条第3項の規定により指名された委員とみなす。

附 則(平成18年3月規則第84号)抄

(施行期日)

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 5 この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

附 則(平成22年3月規則第29号)抄

(施行期日)

- 1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 6 この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

附 則(平成27年5月1日規則第61号)
この規則は、公布の日から施行する。

第4次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けて

(答申)

令和2年7月

発行：横浜市男女共同参画審議会

事務局：横浜市政策局男女共同参画推進課

〒231-0017 横浜市中区本町6丁目50番地の10

電話 045-671-2035 FAX 045-663-3431

電子メール ss-danjo@city.yokohama.jp

前回の審議会でいただいた御意見の答申案への反映について

※答申案への反映内容は【資料1-3】において赤字で記載しています。

御意見	該当項目	答申案頁	答申案への反映内容（下線部）
<p>・女性活躍の分野で重要な、在宅勤務やテレワークについての記載が全くありません。率先して市職員の在宅勤務やテレワークなどを推進するという旨を追加していただけだと思います。</p> <p>・在宅勤務やテレワークの導入については、行政が率先して取り組み、事例を積み上げ、市内の企業への情報提供ができると良いと思います。</p>	第5次行動計画の基本的な方針	P.25	<p>多様で柔軟な働き方への対応も、特に市内中小企業の取組は進んでいません。働き方の選択肢を広げるためにも、新型コロナウイルス感染症を機に広がった在宅勤務やテレワークを今後本格的な取組につなげるなど、誰もが働きやすい職場づくりが強く求められています。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※「令和2年度男女共同参画に関する事業所調査」（7月実施予定）においても、在宅勤務やテレワークの取組状況や新型コロナウイルス対応に関する設問を創設し、素案に反映する予定です。</p> </div>
	施策2	P.33	<p>○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援 中小企業等の人材確保・定着に向けた柔軟な働き方への環境整備やテレワーク導入、多様な人材の確保に向けた職場環境PR支援などに関する費用を助成するほか、専門家を直接派遣し、企業の実情に応じた具体的なアドバイスを行います。</p>
	施策3	P.34	<p>○市役所における男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現 「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム」に基づき、女性職員の育成・登用を進め、性別や家庭事情等にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織をつくります。また、誰にとっても働きやすい職場環境づくりを進めるために、職員の勤務形態の多様化について、研究・検討していきます。</p>
<p>・公益財団法人男女共同参画推進協会と連携し、」の後に「地域特性を踏まえて」または「地域特性を生かして」という表現はいかがでしょうか。</p>	第5次行動計画の基本的な方針	P.30	<p>公益財団法人男女共同参画推進協会と連携し、<u>地域特性を踏まえて</u>男女共同参画センター3館を拠点とした専門的・総合的・重層的な継続支援に取り組む。</p>
<p>・女性起業家支援を今まで以上に強化して、横浜らしさを打ち出すべきだと思います。</p>	施策1	P.31	<p>○現状と課題 <u>女性起業家支援においては、成長段階に応じた支援が重要であり、横浜市では集客力のある百貨店等との連携・協働による販路拡大支援、創業から成長・発展を支援するオフィスの提供、ビジネスチャンスにつながるネットワーク形成支援等に取り組んできました。創業件数は着実に増加していますが、さらに女性起業家の成長発展を後押しする必要があります。</u></p>
<p>・「持続的な関係づくりやネットワークづくりの促進」といった内容を盛り込むと良いと思います。</p>	施策1	P.32	<p>○働く女性のネットワークづくり 学びと交流のためのイベント「横浜女性ネットワーク会議」など、多様な交流の場をつくり、<u>持続的な関係づくりやネットワークづくりを推進します。</u></p>
<p>・大学でのデートDV講座の参加者アンケートを見ると、男女が「対等」であることが伝わっていないと感じます。そこから将来のDVにつながってしまいます。</p>	施策4	P.37	<p>○若年層のデートDV予防 <u>若年層への予防教育や相談対応として、中学生・高校生等に向けたデートDV防止啓発講座、教育関係者へのデートDV理解促進のための講座を実施します。また、若い世代のニーズを踏まえ、新たにSNSを活用したデートDV相談を検討し、試行実施と検証、本格実施を進めます。</u></p> <p>○若年層の性暴力被害予防の啓発 <u>アダルトビデオ出演強要や「JK（女子高生）ビジネス」等を通じて若年層への性的被害が深刻化している状況を踏まえ、4月の若年層の性暴力被害予防のための月間を中心に、性別に関わらず、若年層を対象とした性暴力予防の啓発を実施します。</u></p>

御意見	該当項目	答申案頁	答申案への反映内容（下線部）
・「自助グループ支援」について、アルコールやギャンブルなど依存症の方の支援が多いので、説明の中に入れてと良いです。	施策5	P.39	○自助グループ支援 女性特有の病気、暴力や性的な被害、 <u>アルコールやギャンブルなどの依存症、母子家庭など、男女共同参画の観点で同じ悩みを抱える当事者同士が、気持ちや経験、情報を分かち合い、支え合うための場を提供し、活動を支援します。</u>
・「国の自殺総合対策大綱では、性的少数者の自殺念慮の割合の高さ」という記載がありますが、「自殺念慮」は文脈としては「希死念慮」が正しいと思います。	施策7	P.41	○現状と課題 国の自殺総合対策大綱では、性的少数者の希死念慮の割合の高さと、その背景には性的少数者に対する無理解や偏見等があることにふれ、教職員の理解を促進することとしています。
・なぜパートナーシップ宣誓制度を導入したのか、パートナーシップ制度はあくまで手段なので目的を明確に記載してもらいたいです。	施策7	P.41	○現状と課題 <u>令和元年12月から「横浜市パートナーシップ宣誓制度」を開始し、宣誓された方が自分らしくいきいきと生活されることを応援していくとともに、周囲の理解促進を図り、一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様性を認め合い、ともに生きる社会の実現を目指します。</u>
・パートナーシップ宣誓制度について、宣誓することによる具体的なベネフィットを書いたほうがよいかと思えます。	施策7	P.41	○パートナーシップ宣誓制度 性的少数者や事実婚の方など、同性・異性を問わず、お互いが人生のパートナーであることを約束した2人が宣誓を行い、市が宣誓を受けたことを証明する制度です。 <u>日常生活における様々な場面で2人の関係を証明する手段として活用されることが期待されます。なお、宣誓された方は、市営住宅の入居に際して同居可能な親族としてみなされます。</u>
・性別役割分担意識の解消を図る根本的な授業が重要であり、対象を広げていくべきだと思います。 ・女性も社会で活躍できる時代であり、男性も家庭のことをやる時代であることを、なるべく早い段階で正しく伝えることが、やはり大事です。若い人たちに向けて、自由に生き方を選択できることを教えることはいくらやっても足りないくらいだと思います。 ・「男性は育児をするだけで特別扱いされる」「育児は女性がするもの」という意識が前提にある」と感じています。	施策9	P.43 P.43	○現状と課題 <u>若い世代にも根強い性別役割分担意識を踏まえ、性別に関わらず主体的に自分自身の生き方を選択することについて、児童生徒が早い段階で理解を深めることが重要です。また、教育関係者への理解促進も求められます。</u> ○教育における男女共同参画の推進 <u>成長の段階に応じた男女共同参画の理解促進を図ります。小中学生向けに性別役割分担意識や男女共同参画に関する補助教材を作成します。大学生など若い世代向けに、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、職業や家事育児を含めて主体的に自分の生き方を選択することや、自分らしいリーダーシップを発揮することを学ぶ機会の充実を図ります。</u>
・国際的連携の例示としてUN WOMENの記載について検討していただくと良いと思います。	施策10	P.45	○国内外への情報発信 大学や市民団体等と連携し、学生向け講義や市民向けセミナー等の機会をとらえて、行政の取組を積極的に発信します。また、 <u>国際局やUN-Women</u> などの国際関係団体と連携しながら、互いのベストプラクティスを共有する場を持つなど、女性活躍促進の観点からの国際的な連携や情報発信を進めます。

取組分野Ⅰ 指標

取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

重点施策Ⅰ 働きたい・働き続けたい女性への就業等支援						
	成果指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
				R2. 3末時点		
1	市内企業及び市役所の管理職（課長相当職以上）に占める女性割合	30%	市内企業 13.5% (25年度)	15.1% (29年度)	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの	
			市役所 13.0% (26年度)	17.8% (R2.4.1速報値)		
	活動指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
				R2. 3末時点		
		市内企業における従業員女性割合（正社員）	50%	28.6% (25年度)	32.3% (29年度)	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
	市役所における女性職員の係長昇任試験受験率	50% (31年度)	16.1% (26年度)	22.0%		
2	成果指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
				R2. 3末時点		
		横浜市附属機関の女性参画比率	50%	40.4% (27年度)	39.9%	
	活動指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
			R2. 3末時点			
	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）	0機関	48機関 (27年度)	59機関		
3	成果指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
				R2. 3末時点		
		25-44歳の女性有業率	73%	① 25-29歳 73% ② 30-34歳 59% ③ 35-39歳 63% ④ 40-44歳 65%	① 25-29歳 80% ② 30-34歳 73% ③ 35-39歳 63% ④ 40-44歳 71% (29年度)	数値は平成29年度「就業構造基本調査」(総務省)のもの
	関連指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
				R2. 3末時点		
		市内企業における男女別平均勤続年数の差			2.5年 (男性12.3年、 女性9.8年) (29年度)	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
	活動指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
				R2. 3末時点		
		保育所待機児童数	0人	20人 (26年度)	27人 (R2.4.1現在)	平成29年度までは旧定義、平成30年度より新定義で集計
	放課後19時までの居場所づくり					
	放課後キッズクラブの整備率	全校 (31年度)	26.0% (25年度)	100%	数値は「子ども・子育て支援事業計画」(平成27年度～平成31年度)のもの	
	必要な分割・移転を終えた放課後児童クラブの割合	100% (31年度) ※分割・移転を終えた全クラブ	8.0% (25年度)	95%		
	ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合	40%	28.1% (25年度)	44%	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの	
	就労支援の件数	12,500人 (5か年累計)	2,297人 (25年度)	19,631人	横浜市就職サポートセンター 横浜市男女共同参画センター の事業における就労支援の件数	
4	成果指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
				R2. 3末時点		
		女性起業家支援による創業件数	170件 (5か年累計)	109件 (22-25年度実績)	168件	女性起業家支援(IDEQ・女性起業UPルーム)による創業件数
	活動指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典	
			R2. 3末時点			
	起業・経営相談件数	5,700件 (5か年累計)	1,491件 (26年度)	4,791件	女性起業家支援チーム及び女性起業準備相談への相談件数	
	女性起業家向けのセミナー等の回数	145回 (5か年累計)	29回 (26年度)	111回	経済局・男女共同参画センターが開催する女性起業家向けセミナーの件数	

第4次横浜市男女共同参画行動計画 指標進捗状況（令和元年度）

取組分野Ⅱ 指標

取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援					
	成果指標	目標値※1	計画策定時※2	達成度	根拠・出典
				R2. 3末時点	
1	ひとり親家庭の就労者数	1,900人 (26年度から31年度 までの6か年累計)	303人 (26年度)	2,268(R2.2末時点) (累計)	数値はひとり親サポートよこはま及び ジョブスポットを利用したひとり親で就職 に結びついた数
	関連指標	目標値	計画策定時	達成度 R2. 3末時点	根拠・出典
	児童扶養手当受給者数	/	20,869人 (26年度)	18,041人	
	活動指標	目標値	計画策定時	達成度 R2. 3末時点	根拠・出典
	ひとり親家庭等自立支援事業 利用者数	5,300人 (31年度)	5,137人 (26年度)	4,561人	
	男女共同参画センターにおける ひとり親就労支援事業の 利用者数	350人 (5か年累計)	12人 (26年度)	21人	
	成果指標	目標値	計画策定時	達成度 R2. 3末時点	根拠・出典
2	夫婦間における次のような行為 を暴力と認識する人の割合 ①【精神的暴力】交友関係や電 話を細かく監視する ②【経済的暴力】必要な生活費を 渡さない ③【性的暴力】避妊に協力しない	100%	① 32.2% ② 53.7% ③ 52.6% (26年度)	①32.8% ②48.3% ③51.6% (30年度)	※数値は平成30年度「横浜市男女共同 参画に関する市民意識調査」のもの
	関連指標	目標値	計画策定時	達成度 R2. 3末時点	根拠・出典
	DV被害者のうち暴力を受けた後 に相談した人の割合	/	20.70%	26.6% (30年度)	※数値は平成30年度「横浜市男女共同 参画に関する市民意識調査」のもの
	DV相談件数	/	4,659件	4,604件	
	活動指標	目標値	計画策定時	達成度 R2. 3末時点	根拠・出典
	若者向けデートDV防止講座の 開催数	155コマ (5か年累計)	26コマ	114コマ	※男女共同参画センター横浜における 開催数
	デートDV周知のためのチラシ等 配布数	30,000枚/年	新規指標のため、 現状値なし	28,238枚	

第4次横浜市男女共同参画行動計画 指標進捗状況（令和元年度）

取組分野Ⅲ 指標

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

重点施策Ⅲ 男性中心型労働慣行の見直し等による男性・シニアの育児・家事・介護等参画				
成果指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典
			R2. 3末時点	
男性の育児休業取得率	13%	4.2% (25年度)	7.2%【29年度】	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
女性と男性の家事・育児・介護時間の割合	1対1.5	約1対3 (①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分) (共働き世帯・平日26年度)	約1対5 (①男性:1時間4分 ②女性:5時間9分)	※数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
年次有給休暇取得率	70%	新規指標のため現状値なし	50.8%【29年度】	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
さまざまな地域活動に参加したことがない人の割合(直近3年間)	20%	36.9% (26年度)	50.8%	※数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典
			R2. 3末時点	
1～4 男性が育児休業を取得することについて、現在、社会や企業の支援は十分と思う市民の割合		13.1% (26年度)	15.6%	※数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
市内に主たる事務所を置く男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を行うNPO法人の数		62件 (26年7月31日)	77法人	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度	根拠・出典
			R2. 3末時点	
「よこはまグッドバランス賞」認定事業所数	225事業所 (5か年累計)	180事業所 (19-26年度までの累計)	475事業所	
女性活躍推進に取り組む企業への支援数	60件 (5か年累計)	4件 (26年度)	122件	※中小企業女性活躍推進事業助成金および専門家派遣の件数
ワーク・ライフ・バランス推進に関するセミナー数	8回	6回	18回	
男女共同参画に関する防災講座の参加者数	10,000人 (5か年累計)	約1,750人 (22-26年度平均)	7,096人	※地域における防災講座及び市民防災センターにおけるプログラムの受講者

よこはまグッドバランス賞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に、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内中小企業等を「よこはまグッドバランス賞」として認定しています。

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賞認定委員会」において、審議・決定しています。

【よこはまグッドバランス賞について】

(1) 応募資格

市内に本店又は本社がある従業員数 300 人以下の企業、社会福祉法人、財団法人、社団法人、協同組合、NPO 法人等

(2) 評価の対象となる取組

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

2 委員の選任

学識経験者、市民、事業者のうちから 5 名以内で組織し、審議会の会長が指名します。(よこはまグッドバランス賞認定委員会設置要綱第 3 条)

3 委員任期

令和元年 8 月 28 日～3 年 8 月 27 日 (2 年間)

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賞の認定に関して、部会(認定委員会)において審査し、審議会には会議内容を報告します。

5 認定委員会の開催日程(予定)

- ・ 9 月下旬 第 1 回認定委員会
募集状況の報告、審査基準の決定
- ・ 12 月上旬 第 2 回認定委員会
訪問ヒアリング結果の報告、認定企業等の決定、特別賞・継続賞の決定

令和2年度横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について

令和2年度の横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について、下記のとおり進めます。

1 選考スケジュール（予定）

5月28日～7月10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～11月	審議会委員による事前審査（書類審査）
12月	被表彰者について審議（第2回男女共同参画審議会）
1月	男女共同参画審議会から市長に答申、被表彰者決定、記者発表 表彰式実施

2 事前審査について

昨年度から、より多様な意見を取り入れた公正な審査を実施するため、選考準備委員会による事前審査から、審議会委員による事前審査に変更しています。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いいたします。

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) もっぱ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) 功労大賞（原則1名又は1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) 推進賞（原則数名又は数団体）
本市における先駆的、実践的な活動により今後の男女共同参画社会の推進者として活躍が期待できる個人・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（市民局長決裁）

最近改正 令和 2 年 4 月 1 日 政男女第 69 号（政策局長決裁）

（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) 功労大賞

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) 推進賞

本市における先駆的、実践的な活動により今後の男女共同参画社会の推進者として活躍が期待できる個人・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) もっぱ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 前項の規定による「個人」には、推薦日から概ね過去 1 年以内に死亡した故人も含むものとする。

（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、原則として「功労大賞」を1名または1団体とし、「推進賞」を数名または数団体とする。

(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または職員
- (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。

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		

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

※ 団体の場合は、定款、規約などの写しを添付してください。

※ 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 アピール度（本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか）	

横浜市男女共同参画貢献表彰候補者推薦調書【推進賞】

(記入日) 年 月 日

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		

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

※ 団体の場合は、定款、規約などの写しを添付してください。
※ 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 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 先駆性 (女性 (男性) の参画があまり進んでいない分野でのチャレンジなど、女性 (男性) にとって先駆的なチャレンジであるか)	
	エ アピール度 (本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか)	

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) 功労大賞

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 アピール度 (本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか)

(2) 推進賞

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 先駆性 (女性(男性)の参画があまり進んでいない分野でのチャレンジなど、女性(男性)にとって先駆的なチャレンジであるか)

エ アピール度 (本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか)

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また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。

横浜市男女共同参画貢献表彰の選考に際して

(1) 功労大賞（原則、1名又は1団体）

女性の人権尊重、性別役割分担意識の解消など、多年にわたり本市の男女共同参画社会の推進に貢献してきた個人・団体を表彰します。

(2) 推進賞（原則、数名又は数団体）

「第4次横浜市男女共同参画行動計画」（平成28年度～令和2年度）の推進に資する実践的な活動により、男女共同参画社会の推進者として今後の活躍が期待できる個人・団体を表彰します。

【貢献表彰の対象となる主な取組分野と活動事例】

- 多様な分野における女性（男性）のチャレンジ、または支援
例：これまで男性（女性）がメインだった職業分野※で女性（男性）が活躍
(※スポーツ・職業・学問・芸術・その他)
- 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
例：ロールモデルとして女性登用の推進役
- 女性の起業・就労支援・キャリア形成・ネットワークづくり
例：起業を目指す女性のネットワークを主催
- 多様な選択を可能にする教育・学習の取組
例：高校生・大学生などへのキャリア教育
- 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援
例：若年無業女性への就労支援活動
- 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶
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
- 性別による特有の健康課題への取組
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
- 高齢者、若年者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
例：外国人女性の生活支援
- 男性・シニアの家事、育児、介護、地域活動等への参画
例：男性の育児参加を促進する活動
- 男女共同参画に関する国際的な協調と活動
例：国外における女性の地位向上のための活動
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組
例：多様なライフスタイルに対応した子育て支援
- 地域活動※におけるリーダーとしての取組
(※まちづくり・防災・防犯・高齢者支援・若者支援・環境保全・その他)
例：自治会・まちづくり活動、高齢者支援活動などでリーダーとして女性が活躍
例：女性の登用に取り組む男性の地域リーダー

【参考 過去の受賞者・受賞団体】

年度	区分	受賞者（敬称略）
令和元年度	功労大賞	<p>【個人】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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） 横浜市スポーツ振興審議会初の女性会長、(公社)日本女子体育連盟会長、スポーツ庁スポーツ審議員などの要職において、学校体育やスポーツ分野における女性参画の拡大や女性アスリートの競技力向上に尽力されました。 ・ 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） 大規模団地において、子育てや介護を主婦の仕事から地域住民の共助に組織化し、また「市民セクターよこはま」を立ち上げ、市民と市政とのまちづくりの協働に尽力されました。
	推進賞	<p>【個人】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関 治美（新吉田あすなる連合町内会長） 地区連合町内会長や地区社会福祉協議会会長として地域活動に取り組み、地域の女性リーダーとして活躍されています。 ・ 防後 優子（城郷地区連合町内会長） 地区連合町内会長として地域活動に取り組むほか、消防団活動や小机城址まつりなどに携わり、地域の女性リーダーとして活躍されています。 ・ 梁田 理恵子（中区民生委員児童委員協議会会長） 民生委員・児童委員活動やこども食堂の運営などを通して、乳幼児から高齢者まで幅広い世代の見守りを行い、地域活動に尽力されています。 <p>【団体】</p> <p>横浜市消防団 災害出場や防災指導、広報など幅広い分野で女性が活躍し、男女がともに力を発揮する組織として、安全安心なまちづくりに貢献しています。</p>
平成30年度	功労大賞	<p>【個人】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平出 田鶴子（社会福祉法人あさひ理事長） 国に先駆けてホームヘルパーの養成、派遣に着手し、女性の社会参加や就業の機会を拡大させました。以来多くの介護人材を養成しながら、障害福祉サービス事業にも貢献しています。 <p>【団体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認定 NPO 法人エンパワメントかながわ 暴力のない社会を目指して、多様な年代に対する暴力防止プログラムの提供に取り組んでいます。全国初となるデートDVに特化した電話相談「デートDV110番」を開設し、多くの相談を受けています。

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 認定 NPO 法人地球市民 ACT かながわ (TPAK) インドにおける女性のためのセーフティネットの構築や若い世代への男女平等の啓発など、アジアの子どもや女性の支援を通じ、市民のジェンダーへの関心を喚起しています。
	<p>推進賞</p>	<p>【個人】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 環境や食をテーマとした、子育て中でも参加しやすい女性の活躍の場、交流の場づくりを行うとともに、多くの女性の起業を支援しています。 <p>【団体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定非営利活動法人森ノオト 子育て世代の女性がローカルメディアなど地域で活躍できる場を提供し、環境・まちづくり分野での子育てと社会参加の両立を進めています。
<p>平成 29 年度</p>	<p>功労大賞</p>	<p>【個人】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大越 由美子 (旭区希望が丘東地区連合自治会副会長) 民生委員児童委員協議会の女性会長の先駆けとして、長年にわたり横浜市の民生委員活動を牽引しながら、地域のジュニアボランティア活動や災害時要援護者支援の取組など、地域福祉活動の推進に尽力されています。 ・ 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) 長年にわたり地域活動における女性リーダーとして学校・家庭・地域の連携向上、青少年の健全育成、更生保護及び人権擁護活動に貢献されています。
	<p>推進賞</p>	<p>【個人】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 武居 和子 (横浜市レディース卓球連盟会長) 卓球界での女性の地位向上や男女平等に取り組んでいるほか、障害の有無に関わらず卓球を通じた社会参画や仲間との交流ができる環境の提供に貢献されています。 ・ 藤田 美智子 (鶴見区障害児者団体連合会会長) 地域の障害分野の女性リーダーとして関係諸団体を統括しながら、障害福祉施設の自主製品の販売促進、新成人を祝うつどいや運動会の開催など地域の障害児・者福祉の向上に尽力されています。 <p>【団体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ボランティアいでたち (栄区で活動する男性ボランティアグループ) 栄区で、男手を活かし地域の高齢者や障害者の生活支援を行う男性ボランティアグループで、退職後の男性の活躍や仲間づくりを実現しながら地域に貢献されています。

横浜市男女共同参画センター 令和2年度の主な取組について

1 広報啓発事業

男女共同参画について理解を広げるため、多様な媒体とアプローチで広報します。

目的	内容
地元企業との連携による男女共同参画の推進	女子児童のSTEM教育推進や理系進路選択の支援のための実験教室を実施
職員の講師派遣等による男女共同参画推進	<ul style="list-style-type: none"> 市内企業や市役所、団体向けに、男女共同参画、ハラスメント防止、地域防災と女性等のテーマで職員を講師として派遣 市内中小企業向けのハラスメント防止セミナーを開催 ハラスメント防止のための教材を開発
ジェンダー平等についての啓発とセンター3館の周知	国際女性デー(3/8)や国際ガールズデー(10/11)を端緒とするイベントやキャンペーンを実施し、ジェンダー平等についての啓発やセンター3館を周知

2 講座事業

(1) 女性の再就職・転職支援、働く女性の活躍支援、継続就業支援

働く女性の能力開発とネットワークづくりに資する事業や再就職支援事業を実施し、女性のキャリア形成を支援します。

目的	内容
女性の再就職・転職を支援	「女性としごと 応援デスク」をセンター3館で展開し、再就職・転職を目指す女性を対象に無料の個別相談、ミニセミナー、出張キャリア相談等を実施
女性の継続就業を支援	女性の活躍を応援する管理職向け講座(主に市内中小企業向け)
非正規職で働くシングル女性を支援	非正規職で働くシングルを対象とした情報提供セミナーとわかちあうサロンの実施

(2) 女性の起業支援

自ら事業を起こして仕事をつくりだしたい女性のニーズに応じて、起業支援事業を継続して実施します。

目的	内容
女性の起業による就業を促進	女性のための起業塾「女性起業家たまご塾」や、起業準備セミナー、スキルアップセミナー、開業直前の課題解決や開業を後押しするフォローアップセミナー等を実施

(3) 就労困難層への就業支援

働きづらさを抱える女性を対象に、就労準備のための講座や就労体験、わかちあいの場を提供します。

目的	内容
就労困難な女性の就労・自立を支援	働きづらさや生きづらさを抱える若年無業女性を対象に「ガールズ編しごと準備講座」や「めぐカフェ」での就労体験、就労経験がなく長期間孤立していた人を対象に就業の前段階としてのボランティア参加など、社会体験の場を提供

(4) ワーク・ライフ・バランス支援

目的	内容
仕事と子育ての両立支援	仕事と子育ての両立に関するセミナーを開催
介護による離職を防ぐための情報提供セミナー	地域のサポート資源、介護休暇の取得など、先輩体験談をふまえ、男女が介護と仕事の両立を考えるための情報を提供 ※7/15にオンラインで試行

(5) 心とからだのセルフケア事業

目的	内容
若年女性のための健康と性を考えるイベント	大学等と連携した若年女性向けの性と健康に関するイベントを広報キャンペーンと連動し、実施

(6) 女性への暴力防止と被害者支援事業

目的	内容
女性のためのライフプラン講座	離婚後の女性のためのライフプラン講座を ①法律編、②離婚後の生活再建編として実施

デートDV防止の啓発	市内の中学、高校、大学等へ出向き、デートDV防止啓発出前講座を実施
------------	-----------------------------------

3 調査研究・事業開発事業

社会・経済状況の変化をとらえた事業を開発するため、調査研究及び事業開発事業を行います。

目的	内容
横浜市内在住の外国人女性を支援するための生活課題を調査	外国につながる女性たちが地域で子育てや仕事、生活をしていく上での課題と支援ニーズに関する予備調査を実施
学生等若年層向けアウトリーチ	メディアにおけるジェンダーバイアスを読み解く力をつけるための講座を大学と連携し、学生向けに開催

4 相談事業

(1) 心とからだと生き方の総合相談

相談者自らが課題を整理し、解決していくプロセスを支援する総合相談事業を実施し、市民の相談ニーズに応じていきます。

目的	内容
市民が抱える問題解決の支援	固定的な性別役割や男女の格差に起因する生きづらさを受け止め、相談者自身が解決の道筋を立てることを支援する個別相談を実施 ①電話相談 ②面接相談 ③弁護士相談 ④精神科医相談 ⑤グループ型相談 a) DVの経験をわかちあい、今後の生き方を考える場の提供 b) 性暴力被害者が被害に起因する症状やセルフケアについて知る機会を提供し、人や社会とのつながりを取り戻す契機を提供 ⑥デートDVに関するSNS相談の試行実施

(2) 横浜市DV相談支援センター

こども青少年局こども家庭課、各区福祉保健センターと連携してDV被害者からの相談に対応します。

目的	内容
DV被害者の支援	電話相談、面接相談を実施し、DV相談証明書の申請受付・交付及び保護命令申し立てを支援

(3) 男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度

目的	内容
性差別等人権侵害への支援	性別を理由に不利益な扱いをされた等、人権が侵害された場合の相談と申出対応

5 情報事業

男女共同参画社会の形成に役立つ情報を発信します。

目的	内容
地域における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 各センター内のライブラリ等で事業と連動した資料の収集・提供、情報発信を行う 展示やメルマガ配信等により、所蔵資料の利用を促進 情報リソースセンターとしての機能を整備するため有識者等へのヒアリングを実施 コミュニティ・カフェや子育て支援拠点など数か所に「フォーラム文庫」を常設し、蔵書の貸出を継続的に行うほか、企業や団体に、蔵書の「セット貸出」を実施

6 協働連携事業

市民グループやNPOと協同で事業を展開することを通じて、地域の課題解決を目指します。

目的	内容
地域における男女共同参画を推進	市内NPO・市民グループ等から男女共同参画推進に資する企画を公募し、選考を経て実施