

第6次 横浜市
男女共同参画
行動計画

III 令和8(2026)年度～令和12(2030)年度 III



誰もが多様な生き方を選択できる都市・横浜の実現に向けて

このたび、「第6次横浜市男女共同参画行動計画」を策定いたしました。

本計画の策定にあたり、熱心に御議論いただいた横浜市男女共同参画審議会の皆様をはじめ、パブリックコメント等を通じて貴重な御意見をお寄せくださった市民の皆様、関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

横浜市では、性別にかかわらず、あらゆる市民の皆さまが安心して安全に、自分らしくいきいきと暮らせる都市を目指し、女性の就業支援やリスクリング、DV防止、困難を抱える女性への支援など、幅広い分野で男女共同参画の取組を進めてきました。

日本では、近年、柔軟な働き方の普及や女性活躍にかかる取組の義務化など、働く場における環境整備が進む一方、世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数ではG7中最下位となるなど、今なお様々な不均衡や課題が存在しています。また、令和6年4月には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、生活困窮、性暴力被害、家庭関係の破綻など複雑かつ多様な課題を抱える女性に対し、行政と民間が緊密に連携し、これまで以上に切れ目のない包括的な支援を行うことが求められています。

そうしたことを背景に、第6次計画では、第5次計画までの取組の成果や市民意識調査の結果をはじめ、関連法の制定・改正などの動向を踏まえ、目標の達成に向けて、より実効性の高い取組を着実に進めてまいります。

特に、近年の災害対応における経験や課題を踏まえ、地域防災における男女共同参画の推進を、新たな施策の柱として位置づけています。性別や年代にかかわらず、あらゆる市民の皆様が利用する避難所や地域防災拠点の運営に、多様な視点が反映されることは、市民生活の安心・安全に欠かせません。

また、今回の計画では、社会の変化や多様な課題に着実に対応していくため、「SDGsの視点」「協働の視点」「市役所におけるジェンダー主流化」の3つを「基本姿勢」に掲げました。あわせて、施策体系や成果指標をより分かりやすく整理し、6つの成果指標を設定することで、進捗状況を可視化しながら、取組の着実な推進を図ってまいります。

横浜市は、これからも「多様な生き方を選択できる都市・横浜」の実現に向けて、市民の皆様、NPO、事業者、地域の皆様と力を合わせ、様々な取組を重ねてまいります。

引き続き、皆様の御支援及び御協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



令和8年4月
横浜市長 山中 竹春

目次

第1章

計画について

| | |
|----------------------|---|
| 1 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 計画の位置付け | 1 |
| 3 基本的な考え方 | 1 |
| (1)横浜市が目指すべき男女共同参画社会 | 1 |
| (2)基本姿勢 | 2 |
| (3)推進体制 | 2 |
| 4 計画期間 | 3 |

第2章

男女共同参画を取り巻く状況

| | |
|-------------------|----|
| 1 国際社会における日本の状況 | 4 |
| 2 国の動向 | 4 |
| 3 横浜市の状況 | 7 |
| (1)横浜市の男女共同参画の全体像 | 7 |
| (2)人口・世帯 | 8 |
| (3)就業 | 10 |
| (4)男性の育児休業取得 | 13 |
| (5)家事分担 | 14 |
| (6)DVの理解度 | 15 |
| (7)ひとり親の状況 | 15 |
| (8)外国人 | 16 |
| (9)地域活動 | 17 |
| (10)生涯を通じた健康 | 18 |
| (11)男女の平等感、役割期待 | 19 |

第3章

施策体系と主な取組

| | |
|-------------------------------|----|
| 1 施策体系 | 20 |
| 2 指標 | 20 |
| 3 3つの政策と主な取組 | 23 |
| 政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり | 23 |
| 施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進 | 24 |
| 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり | 28 |
| 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 | 34 |
| 政策2 安全・安心な暮らしの実現 | 39 |
| 施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶 | 40 |
| 施策5 困難を抱える女性への支援 | 48 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| 施策6 地域防災における男女共同参画の推進 | 57 |
| 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進 | 60 |
| 政策3 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり | 63 |
| 施策8 ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進 | 64 |
| 施策9 ライフステージに応じた健康支援 | 69 |
| 施策10 地域・教育における男女共同参画の推進 | 76 |

| | |
|---------|----|
| 計画の推進体制 | 82 |
| 用語解説 | 83 |
| ロジックモデル | 86 |
| 参考資料 | 92 |

コラム一覧

| | |
|---|----|
| 横浜市が進めるジェンダー理解促進 | 3 |
| よこはまグッドバランス企業認定 | 33 |
| 性的同意とは？ | 45 |
| DVってなに？ | 46 |
| デートDVをなくすために | 46 |
| 日々の生活に悩みや課題を抱える方のための相談窓口 | 47 |
| 困難な問題を抱える女性に寄り添う社会へ（女性支援新法） | 56 |
| 男女共同参画の視点から考える防災 | 59 |
| 性別によって異なる健康課題があること、知っていますか？ (女性・男性特有の健康課題) | 75 |
| いのちの安全教育 | 80 |
| 男女共同参画センターの機能強化 | 81 |

参考資料

| | |
|--------------------------------|-----|
| 第5次横浜市男女共同参画行動計画の達成状況 | 92 |
| 第6次横浜市男女共同参画行動計画（素案）市民意見募集実施結果 | 94 |
| 横浜市男女共同参画推進条例・施行規則 | 96 |
| 横浜市男女共同参画センター条例・施行規則 | 98 |
| 男女共同参画に関する国内外及び横浜市の動き | 100 |

1 計画策定の趣旨

横浜市では平成13年4月に横浜市男女共同参画推進条例を制定し、翌年には第一次行動計画（いきいきみらい計画）を策定しました。以降、社会の変化を踏まえ5年ごとに新たな計画を策定し、男女共同参画の推進に取り組んできました。

令和6年4月には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、生活困窮、性暴力被害、家庭関係の破綻など複雑かつ多様な課題を抱える女性に対し、行政と民間が連携し包括的な支援を行う体制の整備が進められています。

また、働く環境においては、テレワークやフレックスタイム制など柔軟な働き方が普及し、関連法の改正も進み、男性の育児休業取得促進やハラスメント対策、女性活躍の取組義務化などが進められています。

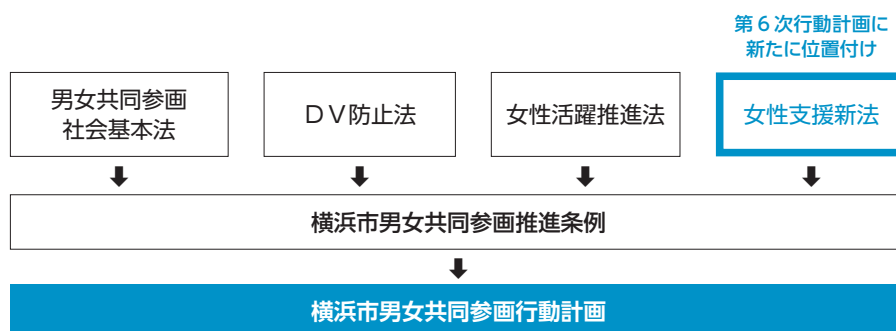
一方、令和6年度の市民意識調査では、日常生活において約7割が性別に基づく期待や言動を経験しています。家事・育児・介護の分担でも理想と現実にかい離があり、特に女性の負担が大きい状況です。

こうした課題に対応し、これまでの計画で掲げてきた目標の更なる実現を目指すため、第6次横浜市男女共同参画行動計画を策定しました。

横浜市は今後も、市民、企業、地域団体、NPO等と連携しながら、誰もが自分らしく生きられる社会の実現に向けて、男女共同参画の取組を一層推進してまいります。

2 計画の位置付け

横浜市男女共同参画行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例第8条に基づく行動計画であり、また、男女共同参画社会基本法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）及び、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）に規定する計画に位置付けます。



3 基本的な考え方

(1) 横浜市が目指すべき男女共同参画社会

男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会の形成は「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、共に責任を担うべき社会を形成すること」とされています。

また、横浜市男女共同参画推進条例の前文では「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」、「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」とされています。

これらの趣旨を踏まえ、横浜市は「誰もが多様な生き方を選択できる都市」を目指して取り組みます。

さらに、国際社会や国、横浜市の経済社会環境の情勢に鑑み、第6次行動計画では、以下の3つの実現を通じて男女共同参画社会の形成の促進を図ります。

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

(2) 基本姿勢

• SDGsの視点

持続可能な開発目標（SDGs）では、すべての目標とターゲットの進展において、ジェンダー平等の実現が極めて重要であるとされています。この考えを踏まえ、本計画においても人権尊重を基調としつつ、あらゆる取組においてジェンダーの視点を確保し、施策に反映することにより、ジェンダー平等社会を目指します。

• 協働の視点

多様化、複雑化する社会課題に対しては、行政だけでなく、様々な民間団体等との協働が不可欠です。協働に当たっては、双方の特色を尊重し、補完し合いながら対等な立場で取り組むことが重要です。

本市の男女共同参画推進の取組に当たっては、この考えを踏まえながら、男女共同参画センター及び地域・学校・企業・NPO・行政など多様な主体との連携・協働を進めます。

• 市役所におけるジェンダー主流化

男女共同参画社会の実現には、全ての政策にジェンダーの視点を組み込むことが必要です。そこで、市職員自身が意識を高め、あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を率先して進め、市民の理解や市内企業における取組の促進につなげます。

(3) 推進体制

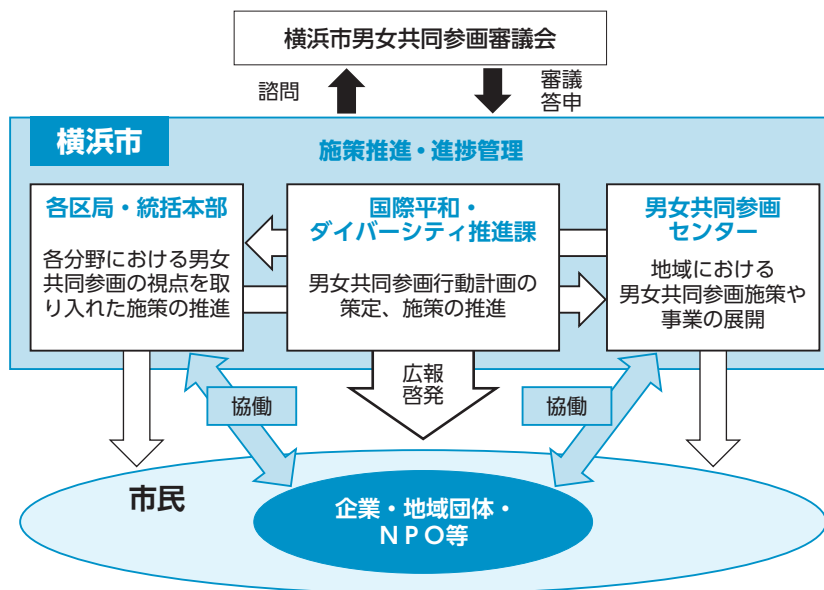
地域における男女共同参画の課題やニーズは多様化しており、男女共同参画の推進に当たっては、ジェンダー主流化の考え方を踏まえ、あらゆる分野において男女共同参画の視点を取り入れて施策を進めていく必要があります。

市民局国際平和・ダイバーシティ推進課では、男女共同参画行動計画の策定、施策推進に向けた調整、広報啓発、取組の進捗管理等を行うとともに、全ての市職員が男女共同参画の視点を日常業務に取り入れられるよう、職員自身の理解促進に取り組めます。各区局・統括本部では、あらゆる分野に男女共同参画の視点を取り入れ、施策を推進します。

男女共同参画センターでは、これまでセンターの取組に接する機会がなかった市民にも届くよう、アウトリーチ^{*}や、地域の団体・企業等との協働により、さらにきめ細かくニーズに沿った施策や事業を展開していきます。

^{*}アウトリーチ：積極的に対象者のいる場所に出向いて働きかけること

市民、企業、地域団体、NPO等の多様な主体が連携し合い、様々な切り口・手法でアプローチすることで、取組の多面的な広がり、社会的な理解の促進が期待できます。



4 計画期間

行動計画の成果や社会情勢の変化、国の動向を反映するため、計画期間は令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

コラム

横浜市が進めるジェンダー理解促進

人間には生物学的な性別がある一方、社会によって形づくられてきた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）」といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪い、の価値を含むものではありません。

（国の第5次男女共同参画基本計画から引用）

横浜市が進めるジェンダーの理解促進は、まず「個人の選択の自由を尊重すること」を最も大切にしており、特定の生き方や家庭の形を推奨したり否定したりするものではありません。

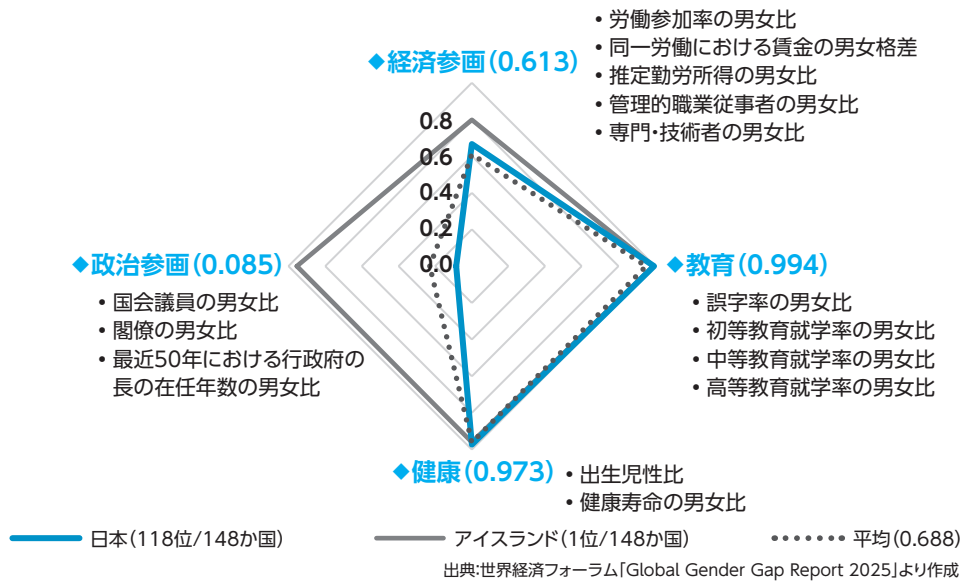
現在、社会的・文化的に作られた性別（ジェンダー）による「らしさ」や「役割」を期待されることにより、不都合さや生きづらさを感じている人もいます。その背景には「男性・女性はこうあるべき」という無意識の固定観念や思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、この考えに過度に縛られたり、他者に求めたりすることで、本人の希望に反して可能性や選択の幅を狭めてしまう場合があります。

横浜市は、様々な価値観があることを理解し、多様な選択が尊重される「誰もが多様な生き方を選択できる都市」を目指し、今後も学びの機会の提供や情報発信に取り組んでいきます。

1 国際社会における日本の状況

世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数2025において、日本は148か国中118位であり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっています。特に経済分野（148か国中112位）と政治分野（同125位）が著しく低い状況です

ジェンダー・ギャップ指数2025



2 国の動向

(1) 女性版骨太の方針

国では、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年「女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」を政府決定しています。「女性版骨太の方針2025」では、「いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す」としています。

また、「全ての人々が希望に応じて働くことができる環境づくり」を、方針の1つに据え、女性デジタル人材の育成をはじめとするリスキリング[※]の促進のほか、仕事と育児・介護の両立の支援や、仕事と健康課題の両立の支援等が進められています。

女性版骨太の方針 2025（女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025）

いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す。多様な地域で多様な幸せを実現させ、活力ある日本を目指す。

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

女性が地方での生活を選ばない傾向が強まる中、固定的な性別役割分担意識の解消等を図り、女性を含めた誰もが安心して住み続けられる地方を構築することは待ったなしの課題
 ⇒全国各地における女性の起業支援、地域における魅力的な職場・学びの場づくり、地域における人材確保・育成及び体制づくり、地域における安心・安全の確保に取り組む。

※リスキリング：新しい職業に就くため、又は現在の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得すること

| |
|---|
| II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり |
| 各地の女性が、いかなるライフステージにあっても仕事を得て、自分らしく生きていくための礎として、女性への家事・育児・介護の負担の偏りを是正し、所得向上・経済的自立を図ることが必要 ⇒女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、仕事と育児・介護の両立の支援、仕事と健康課題の両立の支援、職場等におけるハラスメントの防止に取り組む。 |
| III あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大 |
| 女性の活躍は、多様性（ダイバーシティ）が尊重される社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上でも不可欠な要素であり、あらゆる分野において一層の推進が必要 ⇒企業における女性活躍、政治・行政分野における男女共同参画、科学技術・学術分野や国際的な分野における女性活躍の推進に取り組む。 |
| IV 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現 |
| どこに住んでいても、個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保されることは、男女を問わず、人々が各地域で暮らしていくための基盤 ⇒配偶者等への暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、困難な問題を抱える女性への支援、男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、生涯にわたる健康への支援等に取り組む。 |
| V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 |
| 一方の性の視点のみに立脚するのではなく、男女別の影響やニーズを考慮することは、真に男女がともに利益を享受できる施策、製品・サービス等を生むことにつながり、社会における生きづらさをなくしていくことにもつながる。 ⇒男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進、ジェンダー統計の充実、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画に取り組む。 |

(2) 防災関連

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

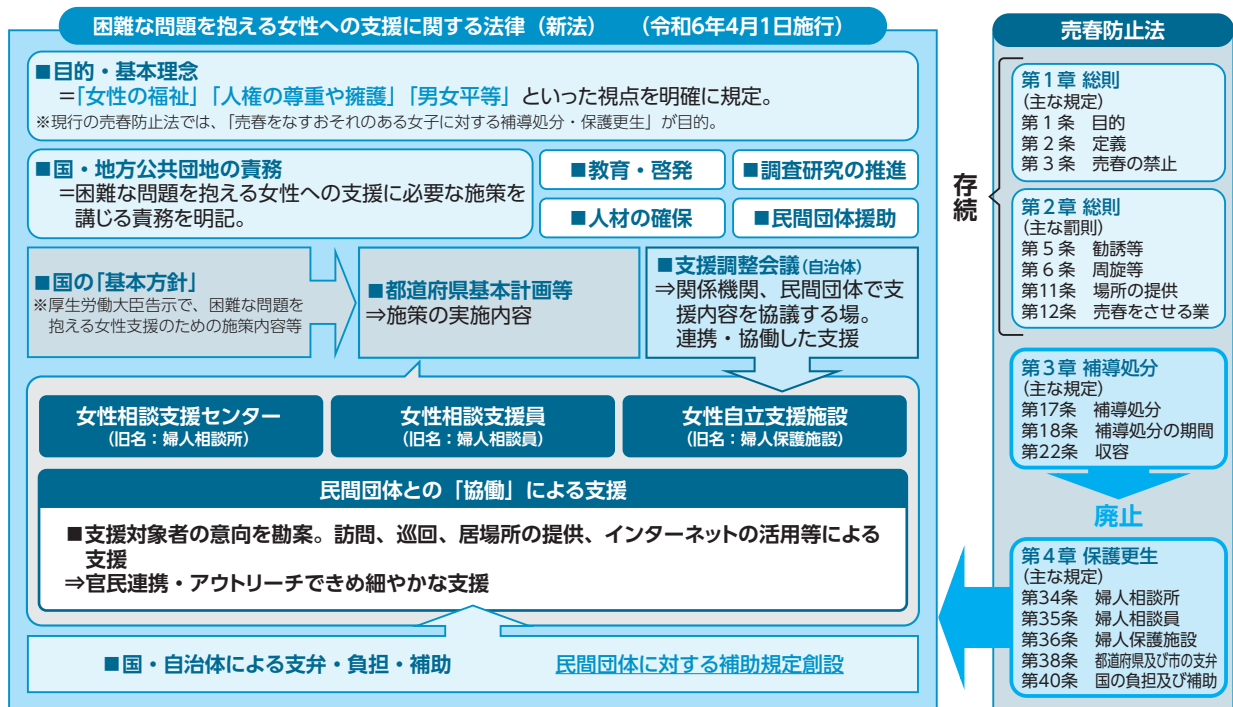
令和6年1月に発生した能登半島地震では、女性の視点に立った避難所の開設・運営や、DV・性暴力の防止や相談窓口の周知について、内閣府から依頼文が発出されるなど、ガイドラインに基づく取組が促進されています。

(3) 近年の動き

- 令和3年6月「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」改正。男性の育児休業取得促進のための枠組みの創設等
- 令和3年6月「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正。セクシュアル・ハラスメント・マタニティ・ハラスメントへの対応等
- 令和4年4月、男女共同参画会議にて「女性デジタル人材育成プラン」決定
- 令和4年6月、女性版骨太の方針において、男女共同参画センターの機能の強化・充実の方向性を提示
- 令和4年7月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の改正内容が全面施行。従業員301人以上の事業主に男女の賃金差異の公表を義務付け
- 令和5年3月、関係府省会議において「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」取りまとめ
- 令和5年3月、関係府省会議において「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」を決定

- 令和5年5月「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の一部改正。保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等
- 令和5年7月、こども家庭庁と内閣府の合同会議において「こども・若者の性被害防止のための緊急対策パッケージ」を決定
- 令和5年12月「第5次男女共同参画基本計画」の一部変更を閣議決定。企業における女性登用の加速化及びテレワークに係る成果目標の設定
- 令和6年4月「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」施行
- 令和6年5月「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」及び「次世代育成支援対策推進法」改正。子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等
- 令和7年6月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正及び期限の10年間の時限延長（令和18年3月31日まで）。常時雇用する労働者数101人以上の一般事業主及び特定事業主に対する、男女間賃金差異・女性管理職比率の情報公表の義務付け等

(参考) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」概要

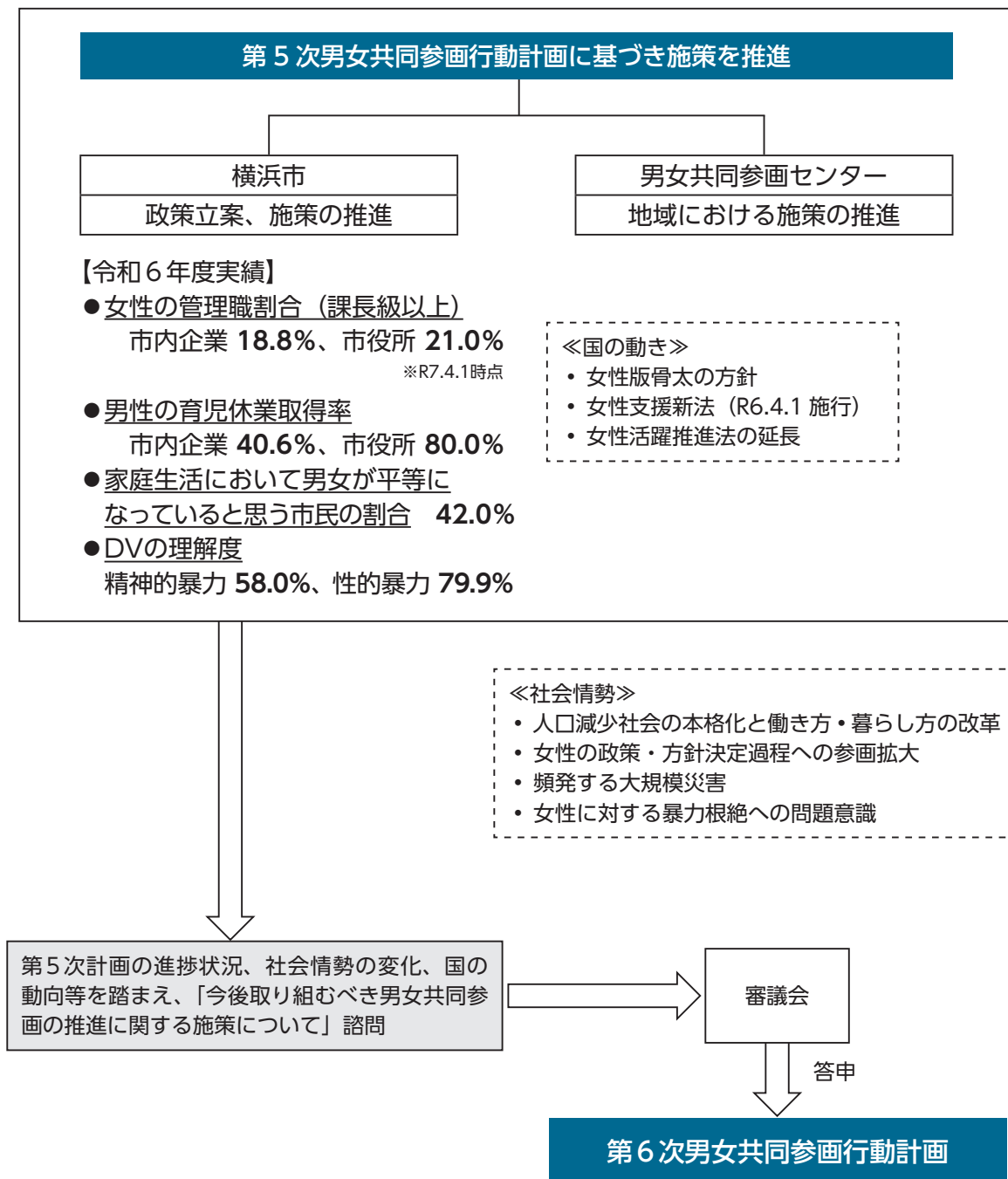


出典:厚生労働省「女性支援新法の概要」

3 横浜市の状況

(1) 横浜市の男女共同参画の全体像

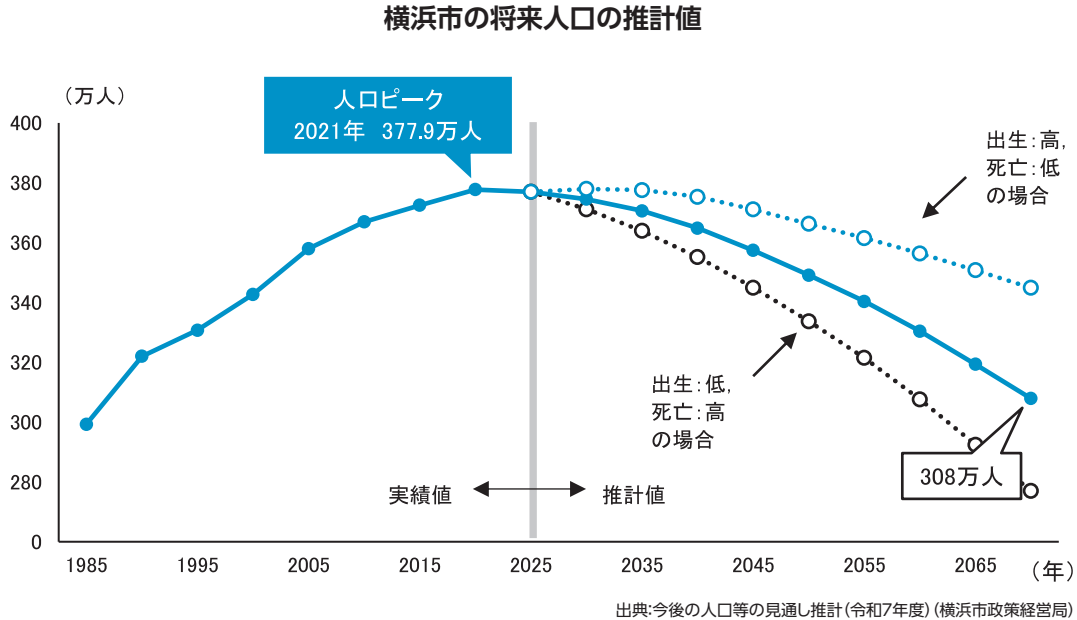
横浜市では、男女共同参画行動計画を策定し、計画に基づき施策を推進しています。



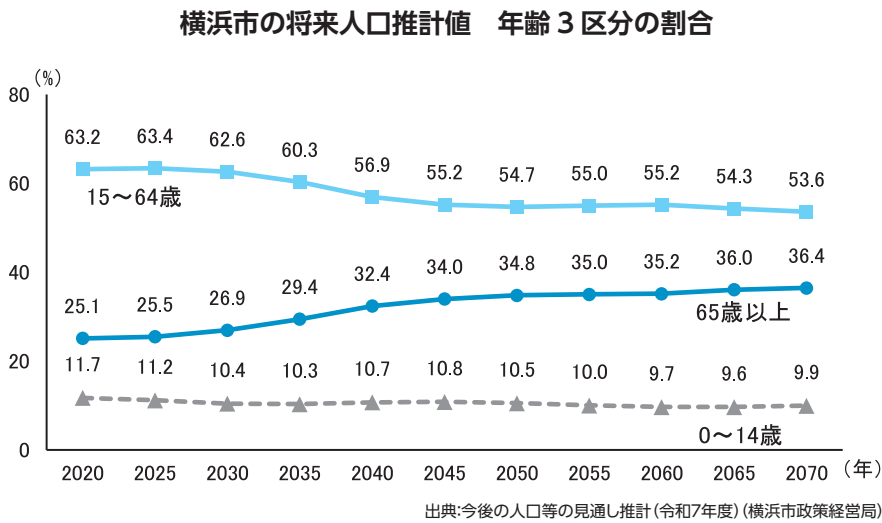
(2) 人口・世帯

○年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

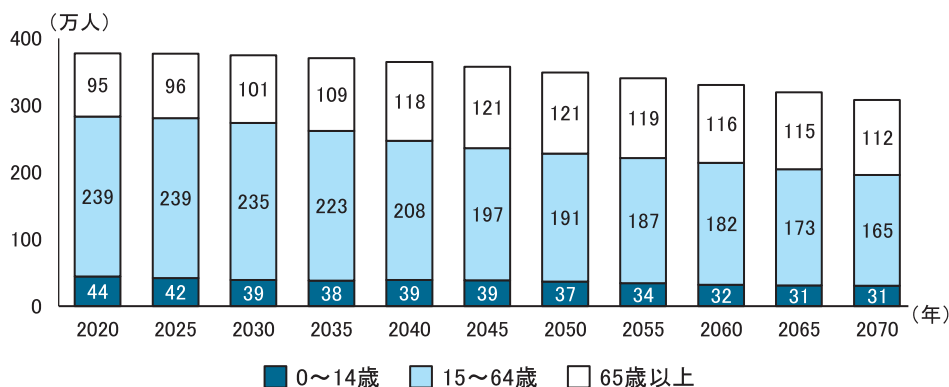
2020年国勢調査を基準とした「横浜市将来人口推計」によると、総人口のピークは2021（令和3）年の377.9万人であり、以降は減少を続け2070年には308万人になると推計されています。



高齢化率は、2030年に26.9%、2070年には36.4%まで上昇すると予測されています。年少人口（0～14歳）や生産年齢人口（15～64歳）の減少も進行しており、2070年ではそれぞれ9.9%、53.6%まで減少すると予測されています。



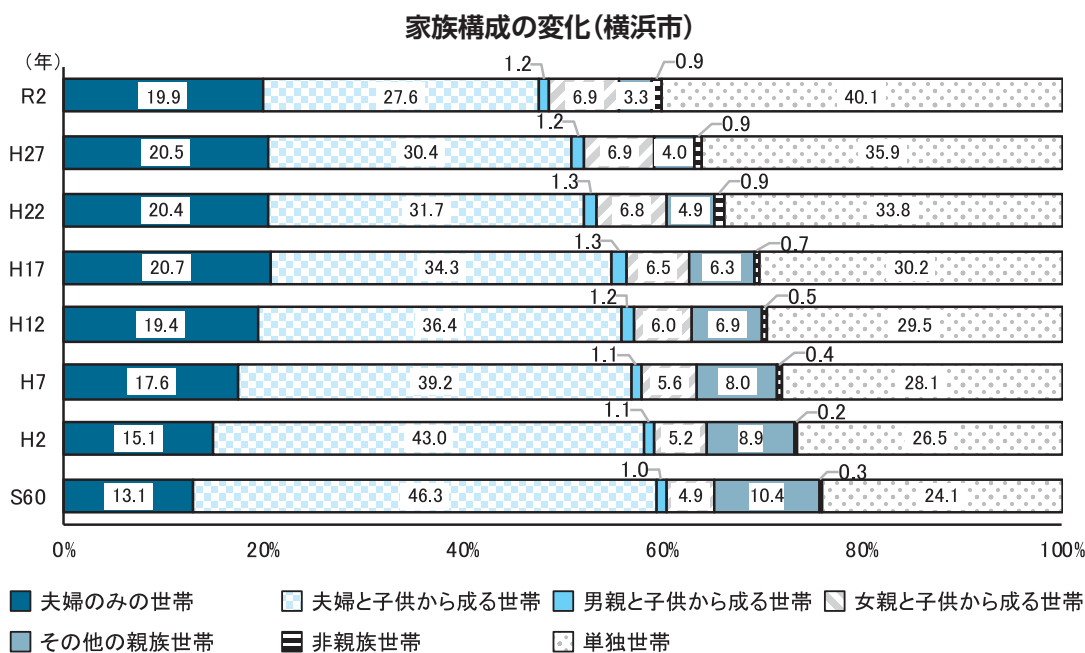
横浜市の将来人口推計値 年齢3区分の人口



出典:今後の人口等の見通し推計(令和7年度)(横浜市政策経営局)

○「単独世帯」が最多

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

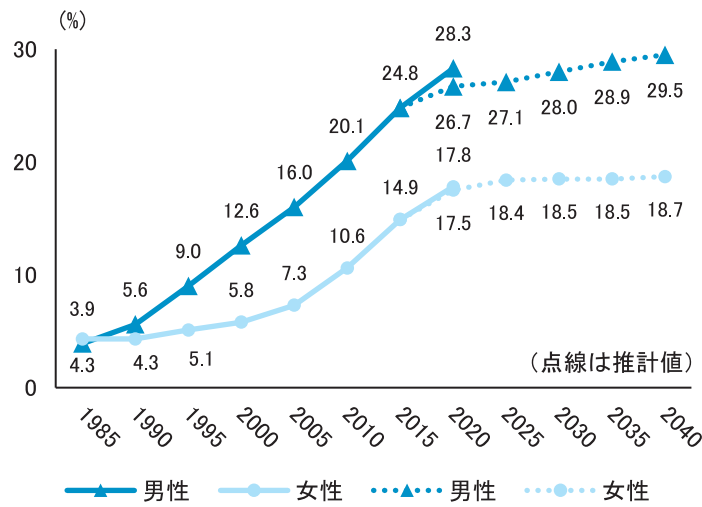


出典:令和2年国勢調査(総務省)

○未婚率の増加

生涯(50歳時)未婚率も増加傾向にあり、令和2年の国勢調査によると、生涯未婚率は男性が28.3%(横浜市29.4%)、女性が17.8%(横浜市17.5%)となっています。

50歳時の未婚割合の推移(全国)

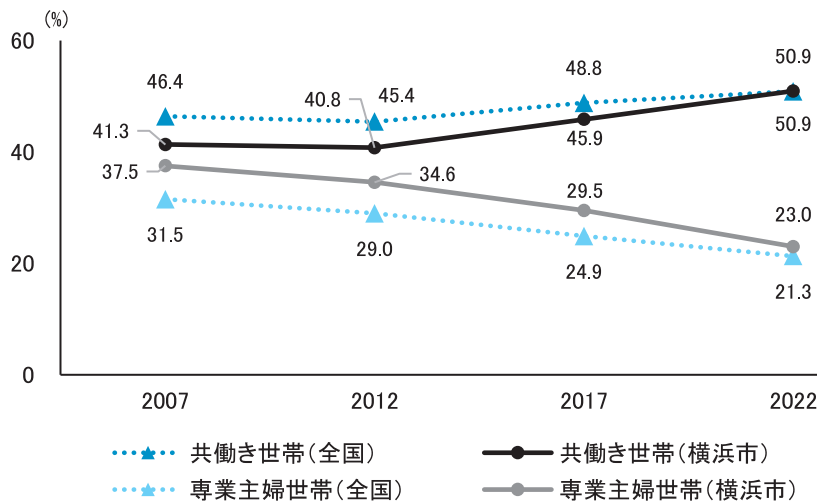


出典:令和5年版厚生労働白書(厚生労働省)

○共働き世帯の増加

全国的に共働き世帯は増加傾向、専業主婦世帯は減少傾向にあります。横浜市では、共働き世帯の割合が全国より低い状況でしたが、近年では増加幅が大きく、令和4年には全国と同水準の50.9%となっています。

共働き世帯割合と専業主婦世帯割合の推移



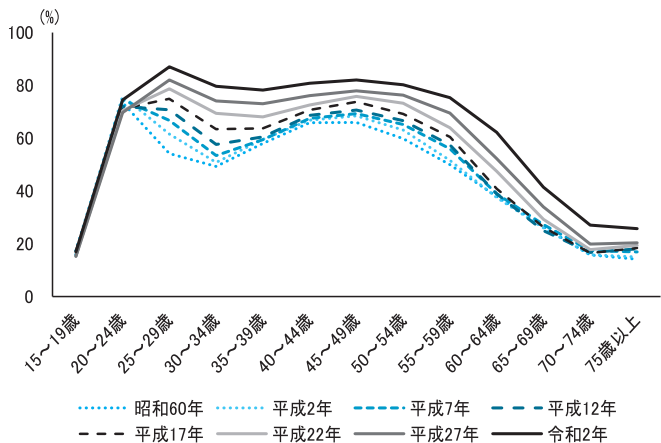
出典:令和4年就業構造基本調査(総務省)より作成

(3) 就業

○女性の労働力率は上昇傾向、正規雇用比率は年齢とともに低下

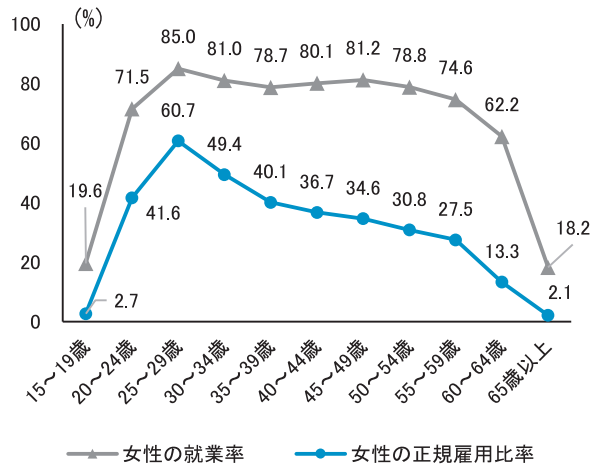
女性の年齢階級別労働力率が結婚・出産期に当たる25～34歳に低下する「M字カーブ」は谷が浅くなっている一方で、正規雇用比率は25～29歳をピークに低下しています（L字カーブ）。

女性の年齢別労働力率の推移(全国)



出典:令和2年国勢調査 就業状態等基本集計

女性の就業率、正規雇用比率(全国)

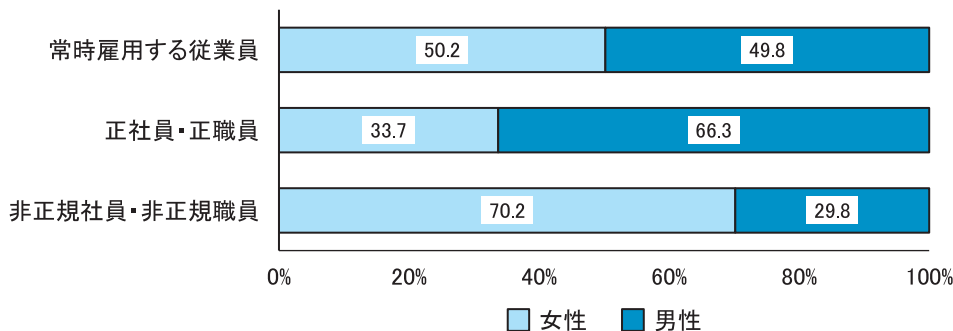


出典:令和4年就業構造基本調査(総務省)より作成

○雇用形態別(正規・非正規雇用)の男女割合には大きな差

市内事業所において、正規雇用労働者の性別割合は男性66.3%、女性33.7%で、女性の割合が低い一方、非正規雇用労働者では、男性29.8%、女性70.2%と女性の割合が高く、雇用形態によって男女の割合に差がある状況となっています。

雇用形態別にみた常時雇用する従業員の男女構成(市内事業所)

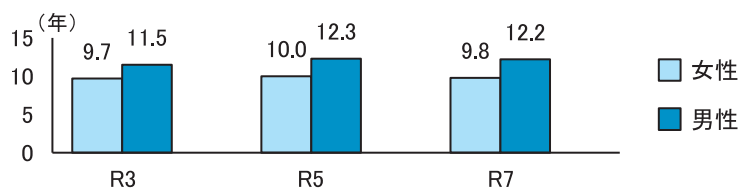


出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○平均勤続年数(正社員)にも男女差

正社員の平均勤続年数を男女別に見ると、勤続年数の差は1.8年(令和3年度)から2.4年(令和7年度)に拡大しています。

正社員・正職員の平均勤続年数の内訳(男女別・市内事業所)

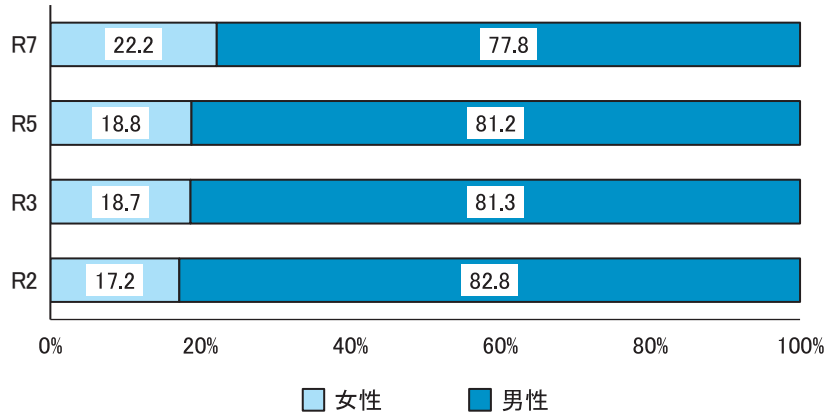


出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○女性管理職割合は依然として低い

市内事業所の女性管理職割合は令和7年度時点で22.2%であり、緩やかな増加傾向となっておりますが、依然として3割に届かない状況です。

男女別管理職（課長相当職以上）割合（市内事業所）



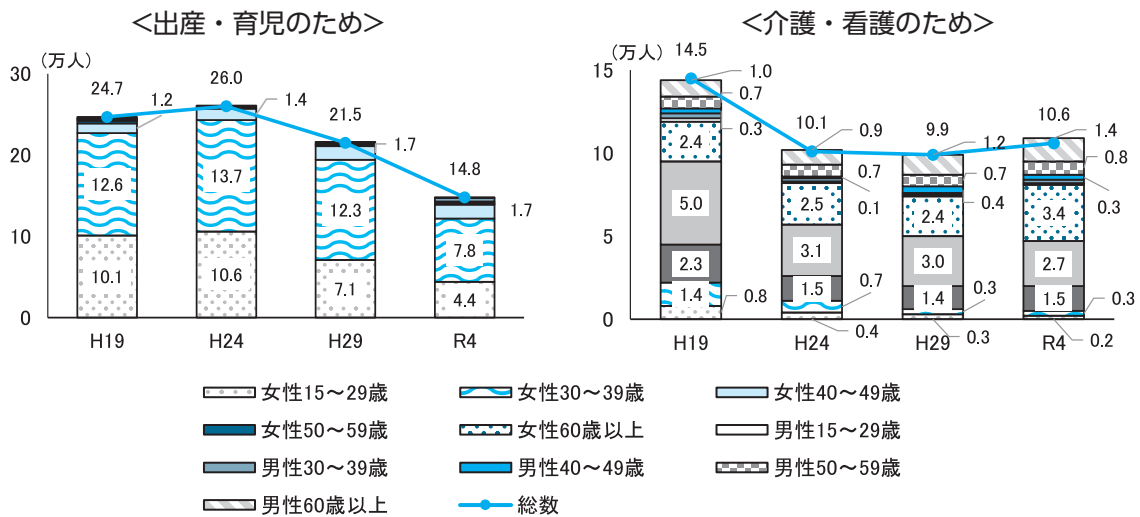
出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○結婚や出産、介護を機にした離職が多い

過去1年間（令和3年10月～令和4年9月）に離職した人のうち、「出産・育児」を理由とした人は女性14.1万人、男性0.7万人、「介護・看護」を理由とした人は女性8万人、男性2.6万人であり、いずれも女性の割合が高くなっています。

「出産・育児」を理由とした離職者は減少する一方、「介護・看護」を理由とした離職者は横ばいから増加傾向にあります。

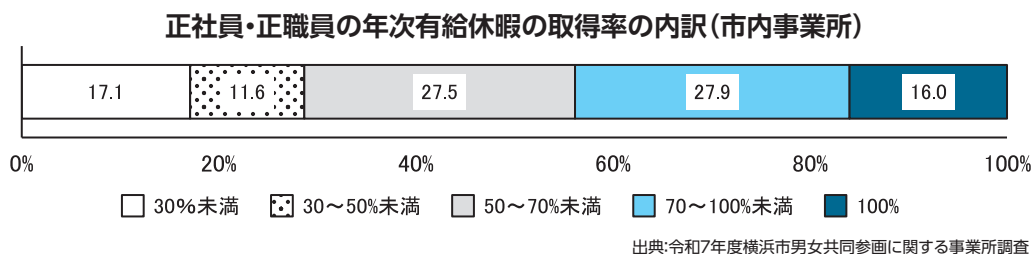
育児・介護による離職者数の推移（過去1年間の離職者）



出典:令和6年版男女共同参画白書(内閣府)

○道半ばのワーク・ライフ・バランス実現

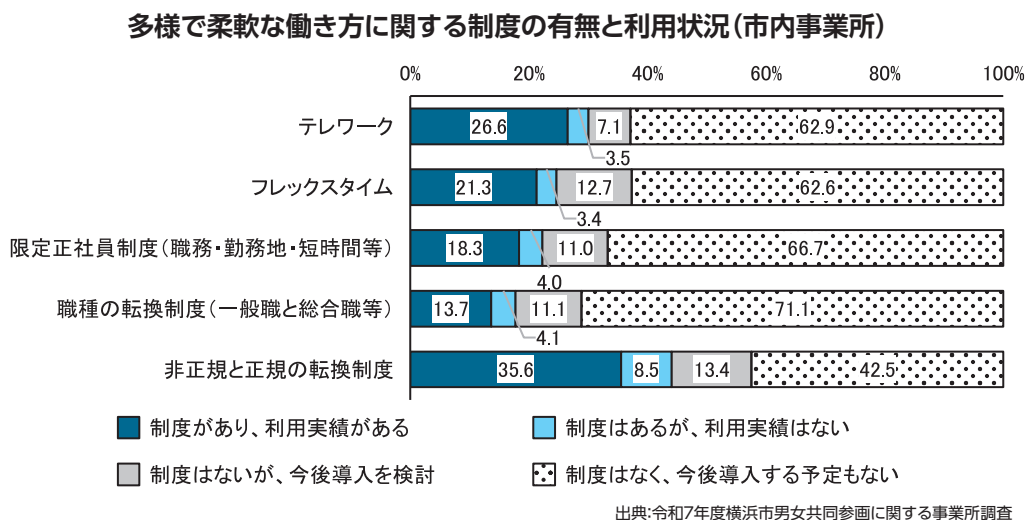
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）などにより、令和7年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、年次有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。



○多様な働き方

令和4年度就業構造基本調査（総務省）によると、横浜市において、年間就業日数200日以上正規労働者のうち、週間就業時間60時間以上の者の割合は、女性が3.3%に対し、男性が8.0%となっています。

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

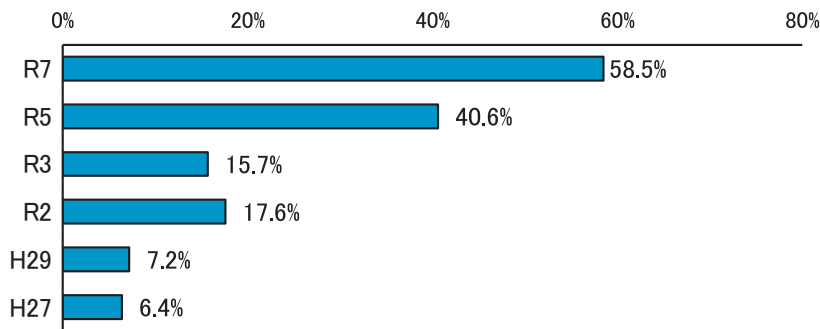


(4) 男性の育児休業取得

○男性の育児休業取得率は大幅に増加

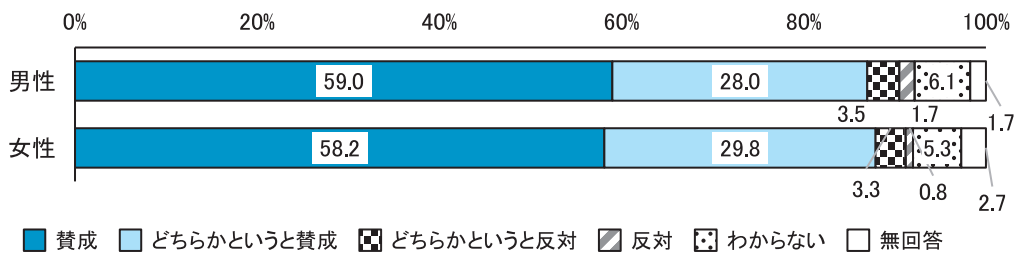
育児・介護休業法の改正等により、事業所における育児休業に関する制度整備が進み、市内事業所の令和7年度の男性の育児休業取得率は58.5%と、令和5年度の40.6%から増加しました。また、男女ともに9割近くの市民が男性の育児休業取得に賛成と回答しており、育児休業の取得に対する理解は進みつつあります。

男性の育児休業取得率(市内事業所)



出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

男性の育児休業取得に対する賛否(市内事業所)



出典:令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

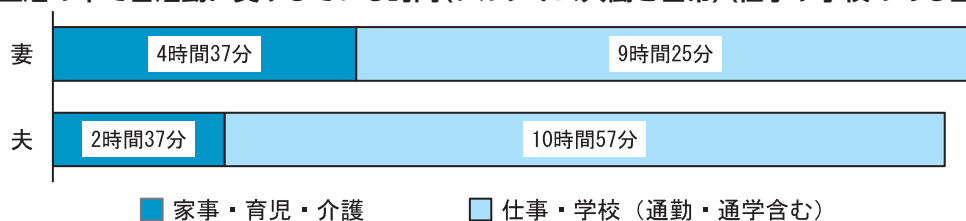
(5) 家事分担

○家事への参画に対する意識と現実

令和6年の男女共同参画社会に関する世論調査(内閣府)によると、育児を「配偶者と半分ずつ分担する」と考える人の割合は50%を超え、介護についても「配偶者と半分ずつ分担する」と考える人の割合は70%を超えています。これらの結果から、子育てや介護においても男女がともに分担するとの意識が徐々に浸透していることが分かります。

市の調査によると、家事・育児・介護に費やしている時間は、フルタイム共働き世帯において、妻が4時間37分、夫は2時間37分で、概ね2:1となっています。家事・育児・介護の分担は、共働きであっても、女性の方が多くなっています。

生活の中で各活動に費やしている時間(フルタイム共働き世帯)(仕事や学校のある日)

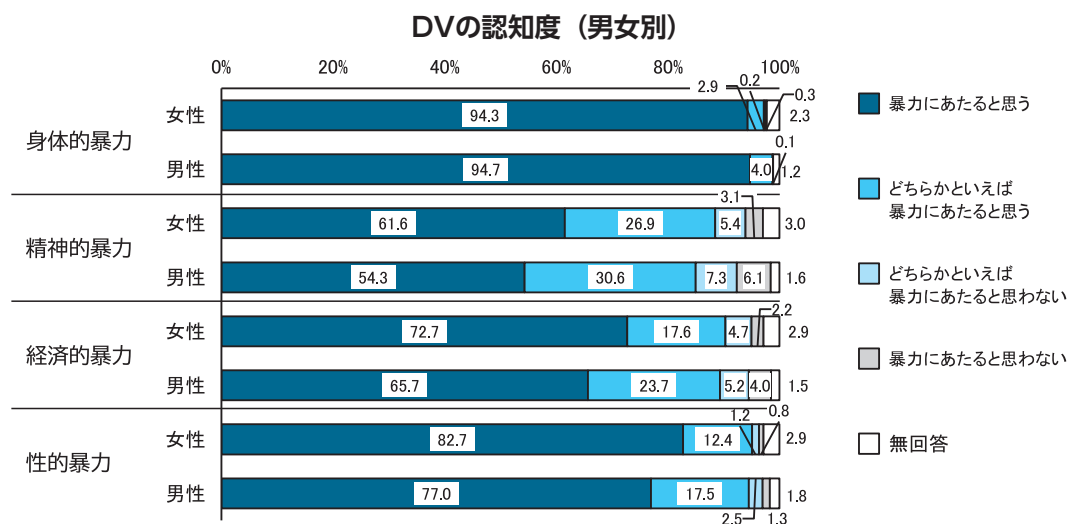


出典:令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

(6) DVの理解度

○暴力の種類で認識に差

配偶者等の間で行われる「殴る・蹴る」などの身体的暴力については、ほとんどの人が暴力にあたると認識していますが、「他の異性との会話を許さない」「交友関係等を細かく監視する」「無視する」といった精神的暴力は58.0%（全体）、「嫌がっているのに性的な行為を強要する」などの性的暴力は79.9%（全体）の人が、暴力にあたると認識するにとどまっています。また、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力については、身体的暴力と比較すると、男女間で認識の差が見られます。

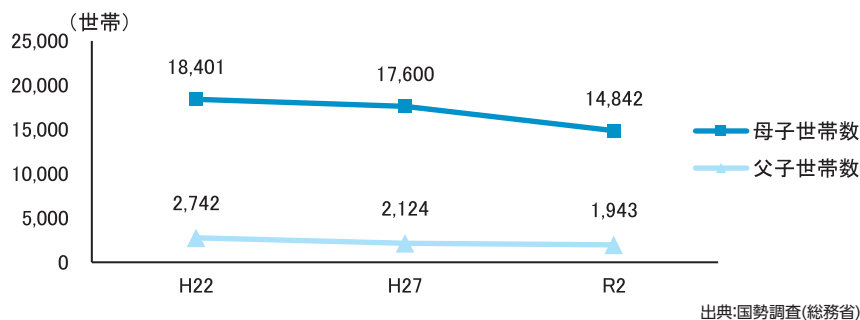


(7) ひとり親の状況

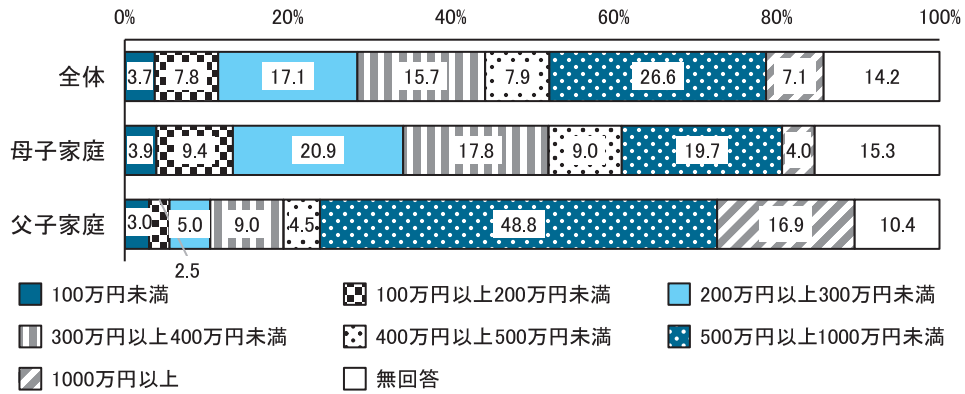
○母子家庭の4割が非正規雇用

令和2年の国勢調査によると、横浜市の20歳未満のこどもがいるひとり親家庭（ほかの家族等との同居なし）は16,785世帯で、そのうち母親又は父親と20歳未満の児童からなる世帯の数は、母子家庭が14,842世帯、父子家庭が1,943世帯となっています。また、児童扶養手当や養育費などを含む年間世帯総収入の平均は、母子家庭で401万円、父子家庭で694万円となっています。

母又は父と20歳未満の児童がいる世帯（ほかの家族との同居なし）（横浜市）



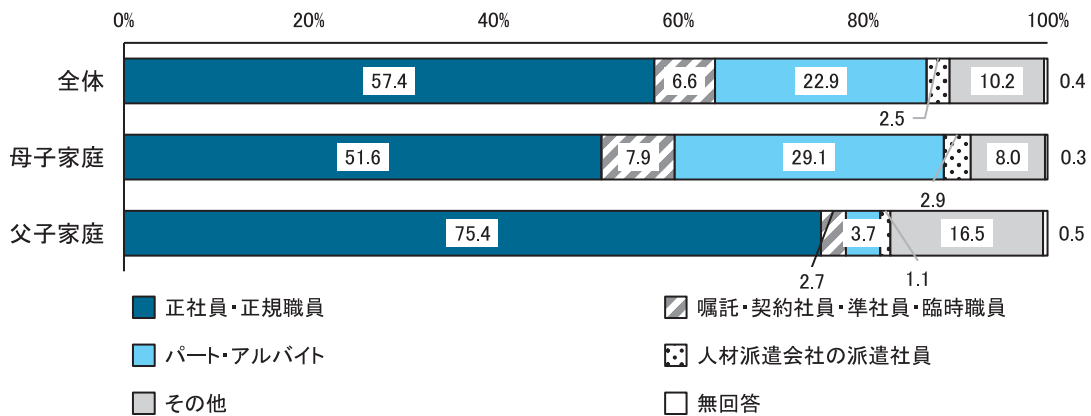
ひとり親家庭の年間世帯収入（横浜市）



出典:横浜市ひとり親世帯アンケート調査(令和5年度)

母子家庭では、非正規雇用での就労が約4割を占めています。母親が働いていても、パート・アルバイトや派遣・契約社員などの非正規雇用であるために、正規雇用と比較して雇用や収入が不安定であることも少なくないと考えられます。

現在の仕事の就業形態（横浜市）

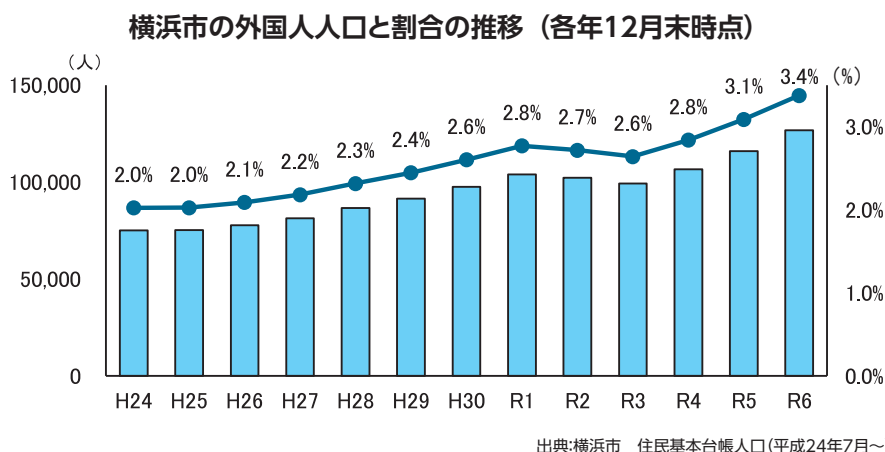


出典:横浜市ひとり親世帯アンケート調査(令和5年度)

(8) 外国人

○増加傾向が続く在住外国人

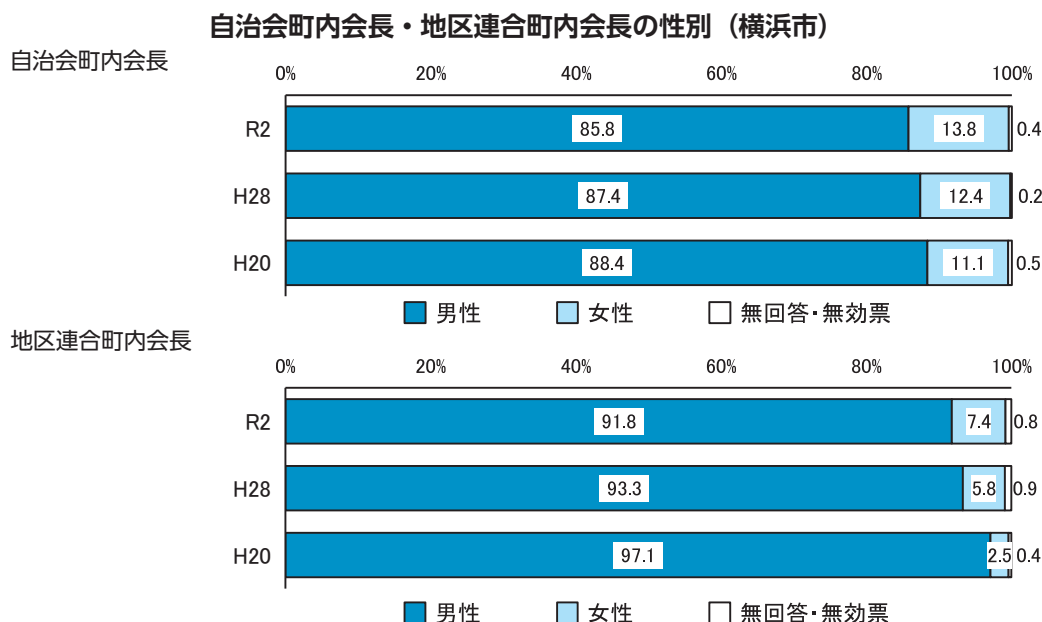
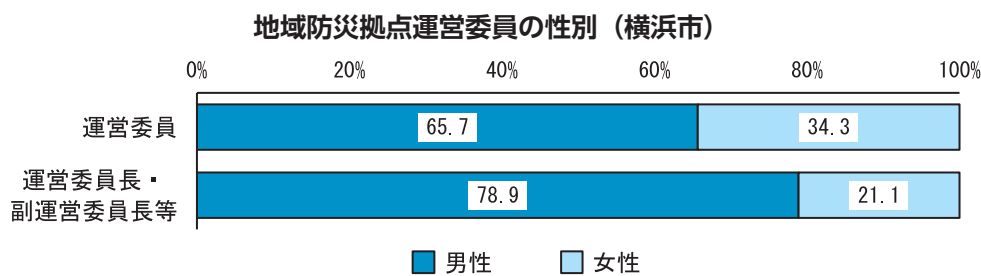
横浜市の在住外国人人口は、令和6年5月末に12万人を超えました。同年6月には、出入国管理及び難民認定法（入管法）の改正により、外国人の人材育成、人材確保を目的とした育成就労制度の導入が決まり、今後も外国人の人口増加が見込まれます。



(9) 地域活動

○地域活動の役員に女性は少ない

地域防災や、自治会・町内会等の地域活動において、活動に参加している女性は多い一方で、会長、委員長、役員などの役職についている女性は少ない状況です。

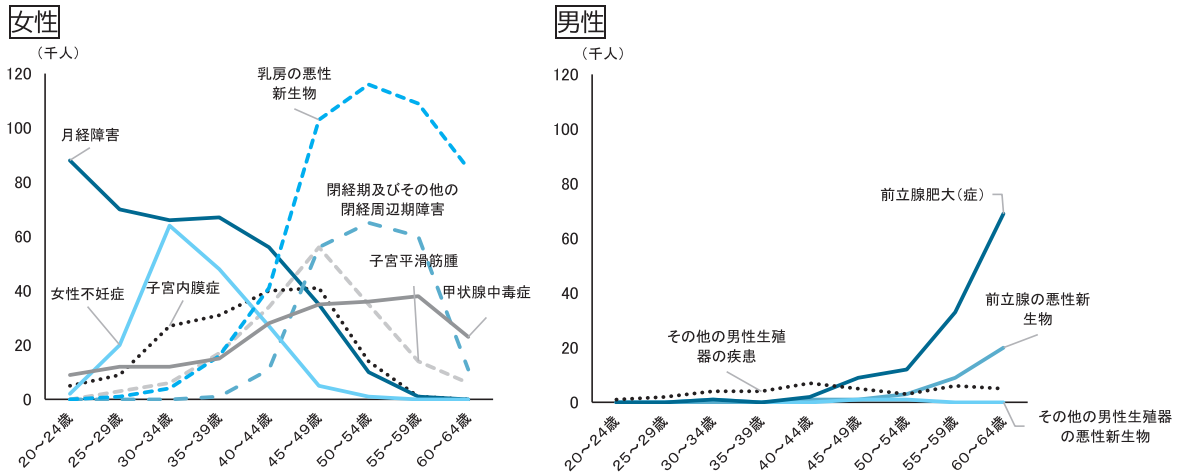


(10) 生涯を通じた健康

○性別・年齢で異なる健康課題

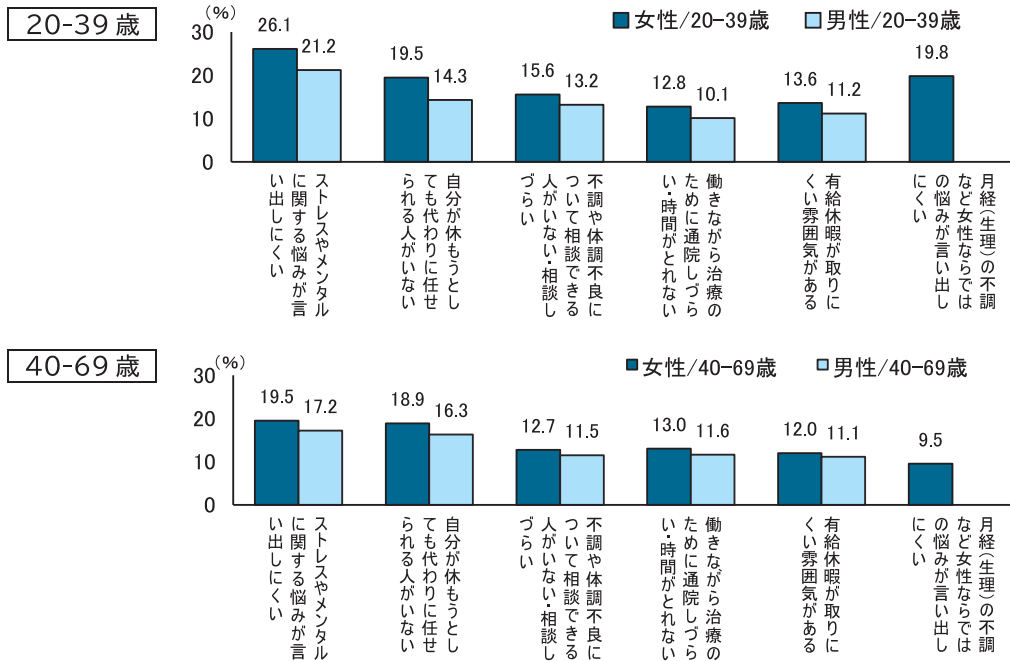
平均寿命が延伸し、社会全体の年齢構成が変化するとともに、ライフイベントの年齢や職業観・家庭観も大きく変化しています。女性の就業者が増加し、高齢化が進む中で、健康課題を抱えながら働く人が多くなっています。健康課題は性別や時期によって違いがあり、それぞれの特性に応じた健康支援が必要となっています。

女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2年）



出典:令和6年版男女共同参画白書(内閣府)

働く上で健康課題に関して困ったこと

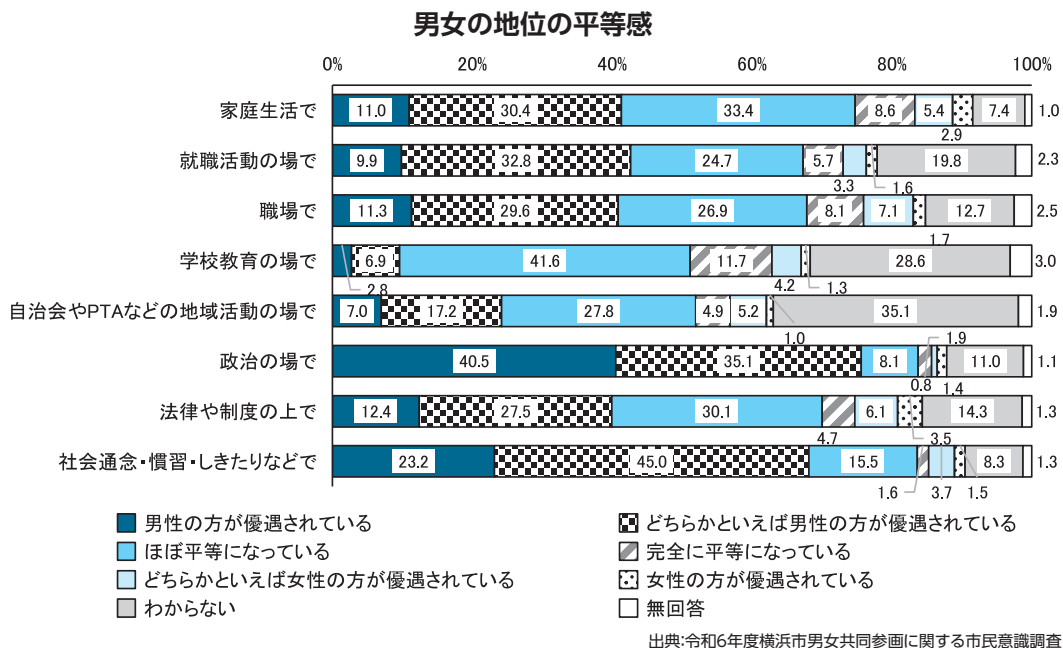


出典:令和5年度男女の健康意識に関する調査報告書(厚生労働省)

(11) 男女の平等感、役割期待

○男女の地位は「男性が優遇」多数

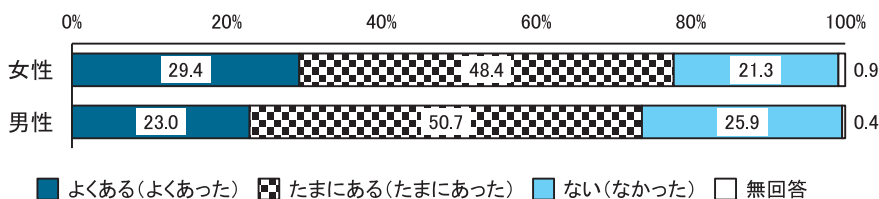
市の調査では、男女の地位の平等感について、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」では「男性の方が優遇されている」と回答した人の割合が高くなっています。一方、「学校教育の場」では約半数が「平等になっている」と回答しています。



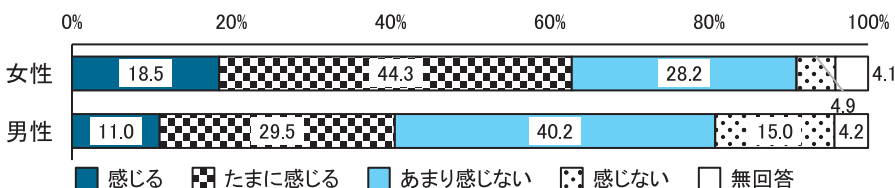
○日常生活における男女の役割期待

日常生活で「女らしさ／男らしさ」や「女性／男性の役割」などを言われたり期待されたりした経験について、全体の4分の3が「ある（あった）」と回答しており、そのうち、女性の6割、男性の4割が不便さや不快感、生きづらさを感じています。

日常生活で、「女らしさ／男らしさ」や「女性／男性の役割」などを言われたり期待されたりした経験



「女らしさ／男らしさ」や「女性／男性の役割」などを言われたり期待されたりすることに、不都合さや不快感、生きづらさを感じるか



1 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の施策により計画を推進します。

政策1

女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

施策3 市役所における女性活躍・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 困難を抱える女性への支援

施策6 地域防災における男女共同参画の推進

施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

政策3

誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

施策8 ワーク・ライフ・バランスと家事・育児・介護の家庭内分担の推進

施策9 ライフステージに応じた健康支援

施策10 地域・教育における男女共同参画の推進

2 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「施策指標」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、計画の進捗を確認します。

成果指標

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指標であり、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、行動計画全体に対して設定します。

施策指標

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ための指標であり、施策ごとに設定します。

■ 成果指標

| 成果指標 | 現状値 | 目標値 |
|-----------------------------------|---|--------------------------------|
| 管理職（課長級以上）に占める女性の割合 ^{※1} | 市内企業 22.2%（令和7年度） | 30% |
| | 市役所 21.0%（令和7年度） | 30% （令和11年度） |
| 男性の育児休業・休暇取得率 ^{※1} | 市内企業 58.5%（令和7年度） | 85% |
| | 市役所 80.0%（令和6年度） ^{※2} | 100% ^{※3} （令和11年度） |
| 市民のDVの理解度 | 精神的暴力 58.0%（令和6年度） 性的暴力 79.9%（令和6年度） | 各10ポイント増 |
| 困難な問題を抱える女性を社会全体で支援できていると思う市民の割合 | 18.2%（令和6年度） | 10ポイント増 |
| 男性と女性の家事・育児・介護の分担状況（平日・共働き世帯） | 活動時間比 2：1（女性：男性） （令和6年度） | 現状より均衡に近づく |
| 健康に気を付けていると答えた市民の割合 | 87.8%（令和7年度） | 維持・増加 87.8%以上 （令和11年度） |

※1：国の目標値又は横浜市 WE プランの目標値に準ずる。

※2：1週間以上。 ※3：2週間以上（1か月以上を推奨）。

■ 施策指標

| 政策 | 施策 | 施策指標 | 現状値 （令和6年度） | 目標 |
|----|-----|---------------------------|--------------------|----------------------|
| 1 | 施策1 | リスキリング支援により就労に至った女性の数 | 55件 （令和5～6年度累計） | 280件 （令和8～12年度累計） |
| | | 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 | 25.4% （令和7年度） | 30% |
| | 施策2 | よこはまグッドバランス認定企業数 | 284社 （令和7年度） | 425社 |
| | | 保育所待機児童数 [※] | 0人 | 0人 （令和11年度） |

| 政策 | 施策 | 施策指標 | 現状値 (令和6年度) | 目標 | |
|------|---|---|-----------------------|------------------------|--------------------|
| 1 | 施策3 | 働きがいを感じている市職員の割合 [※] | 80.1% (令和7年度) | 90% (令和11年度) | |
| | | 市役所における女性職員の係長昇任試験受験率(職員Ⅱ・事務区分) [※] | 21.4% (令和7年度) | 50% (令和11年度) | |
| | | 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) | 31機関 | 25機関 | |
| 2 | 施策4 | DV相談窓口の認知度 | 70.9% | 80% | |
| | | デートDVの理解が深まった 研修受講者の割合 | 調査中 | 調整中 | |
| | 施策5 | 困難な問題を抱える女性のための相談 窓口の認知度 | 43.1% | 10ポイント増 | |
| | | ひとり親サポートよこはま等の 支援により就労に至ったひとり親の数 [※] | 1,511人 (令和2～6年度累計) | 1,800人 (令和7～11年度累計) | |
| | 施策6 | 女性が参画し、ニーズを反映した訓練を 実施した拠点数 | 75拠点 | 459拠点 (令和11年度) | |
| | 施策7 | 多様な性のあり方を理解している市民の 割合 | 60.1% | 80% | |
| 3 | 施策8 | 地域の父親育児支援講座の参加者数 [※] | 5,172人 (令和2～6年度累計) | 5,500人 (令和7～11年度累計) | |
| | 施策9 | 更年期症状や女性に多い疾患の不調に対し て、行動を起こしている人の割合(起こして いない人の減少) | 調査中 | 調整中 | |
| | | 子宮頸がん・乳がん検診の 受診率 [※] | 子宮頸がん | 43.6% (令和4年度) | 各60%以上 (令和10年度) |
| | | | 乳がん | 50.5% (令和4年度) | |
| | 特定健診受診率 [※] (40歳以上の国保加入者) | 29.3% | 40.5% (令和11年度) | | |
| 施策10 | 「女らしさ/男らしさ」や「女性/男性の役割」 を言われたり期待されたりすることに生きづ らさを感じる市民の割合 | 39.5% | 10ポイント減 | | |

※：横浜市の個別計画等の目標値に準ずる。

3 3つの政策と主な取組

政策1

女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

目指す姿

あらゆる場面において男女の格差がなく、家庭と仕事を両立でき、自分らしい選択ができる社会

- ◆女性が経済的に自立し、ライフステージや希望する生き方に応じた働き方を実現できるよう、働きたい・働き続けたい女性の活躍を推進します。また、女性管理職の登用促進に取り組みます。
- ◆市内企業等において、働き方改革や多様で柔軟な働き方を広く浸透させ、性別にかかわらず全ての人にとって働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。
- ◆市役所の取組について目標を掲げ、行政自ら率先して取り組みます。

■政策に関連する成果指標

| 計画期間内の目標 | 成果指標 | 目標値 |
|--|-------------------------------|---------------------------|
| 市内事業所等において、キャリア形成支援や両立支援が進んだ結果、女性管理職割合が増えるなど、女性の活躍が進んでいる。 | 管理職（課長級以上）に占める女性の割合 | 30% |
| 保育所等が整い、仕事と育児・介護等との両立支援が進んだ結果、男性の育児関連休暇の取得が進むなど、誰もが働きやすい環境づくりが進んでいる。 | 男性の育児休業・休暇取得率 | 市内企業：85% 市役所：100% |
| 女性の家事・育児・介護の負担が大きい状況が軽減され、男女が共に家事等を分担している。 | 男性と女性の家事・育児・介護の分担状況（平日・共働き世帯） | 現状（女性：男性 2：1） より均衡に近づく |

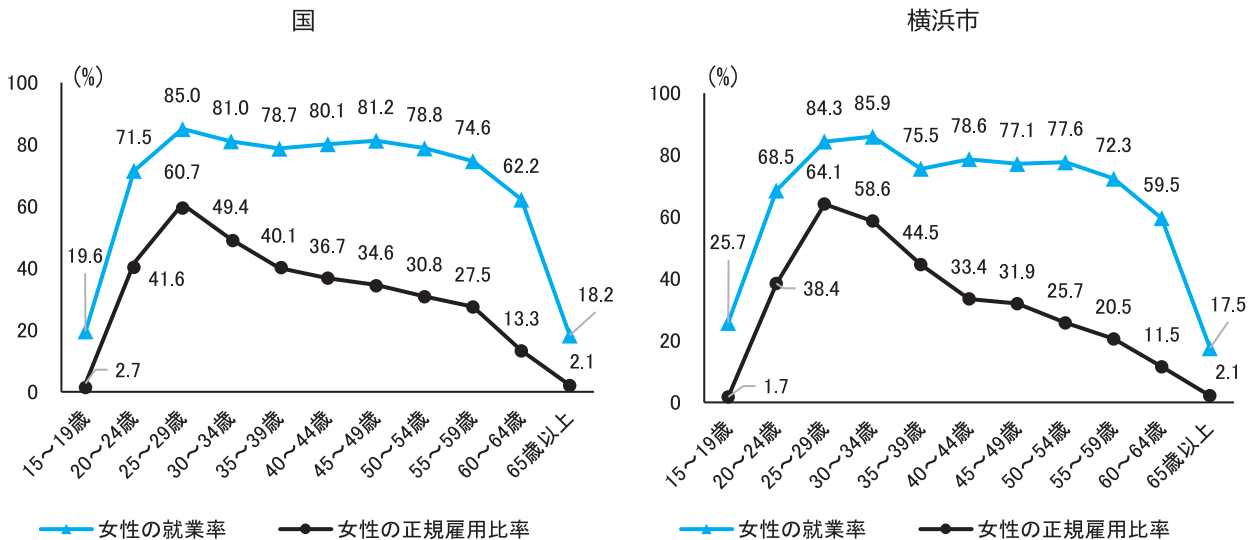
目標と方向性

女性の就労やキャリア形成の支援を通じて、働きたい・働き続けたい女性の活躍を推進します。女性がライフステージに応じて希望する働き方を選択できるように、女性の就労、リスキング等を支援します。女性が生き生きと働くことができるよう、キャリアアップを支援するとともに、市内企業等の経営者や管理職の理解を促進し、女性リーダーの育成、女性管理職登用を後押しします。

現状と課題

- ◆人口減少や高齢化率の上昇が進む中、生産年齢人口の減少も進行しており、社会における女性活躍はより一層期待されています。
- ◆子育て世代に就業率が低下するいわゆる「M字カーブ」は谷が浅くなってきています。一方、正規雇用比率は25～29歳をピークに減少しますが（いわゆる「L字カーブ」）、横浜市は全国と比較して減少率が大きくなっていきます。

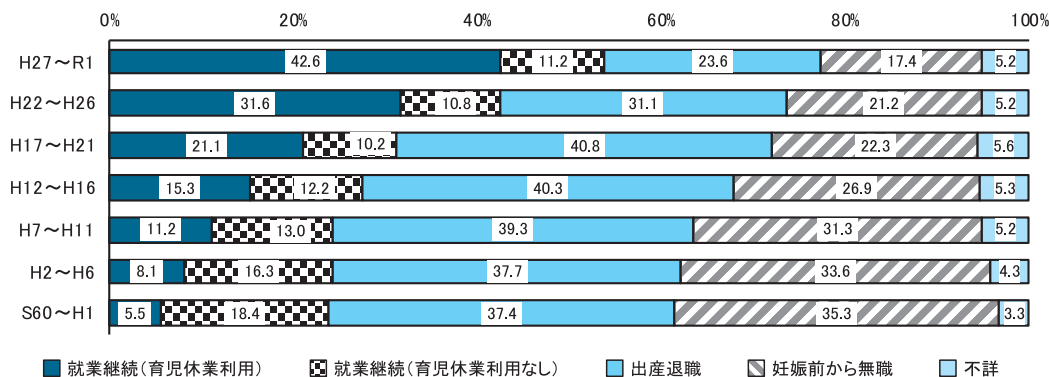
女性の就業率（M字カーブ）、正規雇用比率（L字カーブ）



出典:令和4年就業構造基本調査(総務省)より作成

- ◆働く女性の出産後の就業の状況を見ると、第1子出産前後の就業継続率は上昇しており、53.8%が就業を継続しています。一方で、第1子を生んだ女性の23.6%は、出産を機に退職しています。

子ども（第1子）の出生年別に見た、出産前後の妻の就業変化

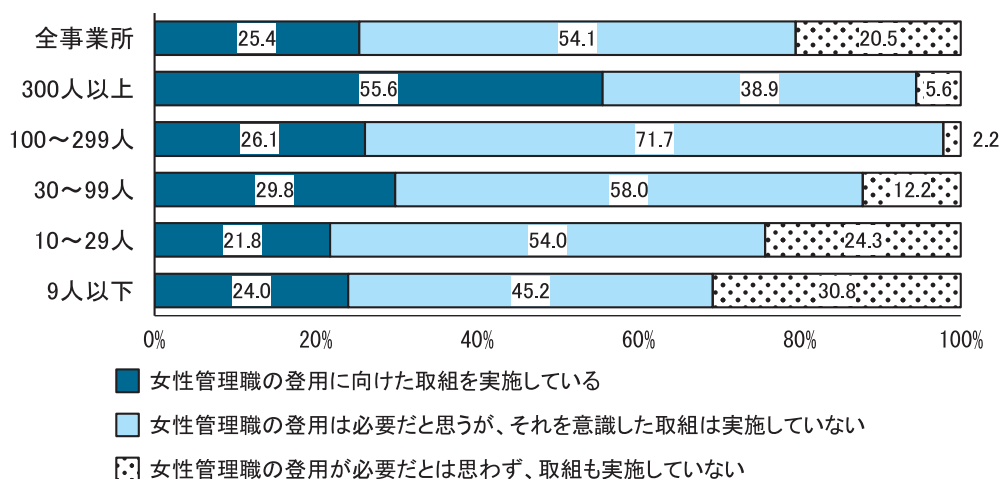


注:対象は出生子ども数1人以上で、第15回(2015年)以前は妻の年齢50歳未満、第16回(2021年)は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回(2002年)~16回調査について、子どもがそれぞれ1歳以上、15歳未満の夫婦を合わせて集計。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの。「妊娠前から無職」には、子ども1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育児休業利用なし」に含めている。

出典:第16回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)(国立社会保障・人口問題研究所)(令和3年6月)

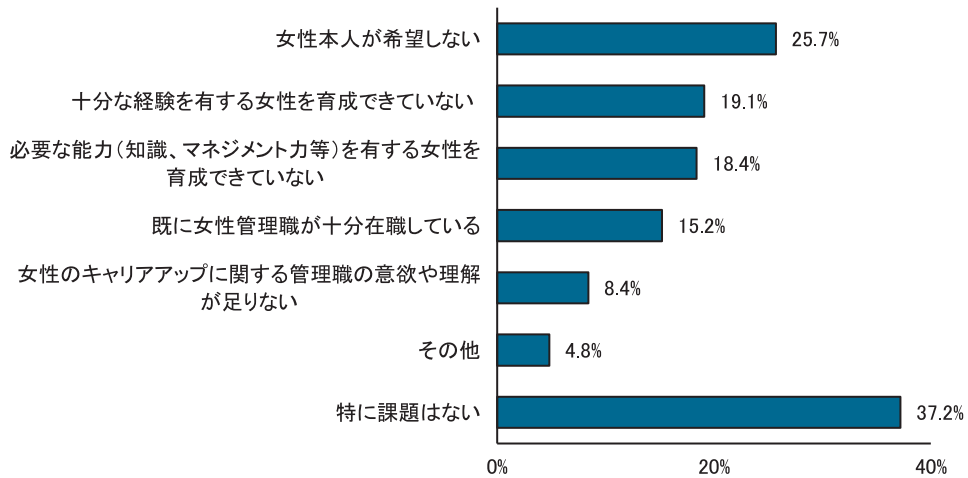
- ◆近年では単独世帯が最も多く、生涯未婚率も増加傾向にあります。また、女性は男性より非正規雇用労働者の割合が高いことや、出産・育児などのライフイベントによる離職など、所得向上につながるキャリア形成が図られていないことも多く、将来的に経済的困窮に陥るリスクが高くなっています。女性の経済的自立に向けて、ライフステージや希望する生き方に応じて柔軟な働き方ができるよう、キャリア形成やリスクリング等の支援が必要です。
- ◆市内企業の女性の管理職割合は横ばいで推移しており、また、女性の管理職登用にに向けた取組を実施している企業は全体の4分の1程度となっています。女性登用の更なる促進に向けて、女性自身のリーダーシップ開発やキャリア形成を支援するとともに、経営者や管理職の理解促進に取り組み、男女ともに働きやすく、キャリアアップできる職場環境づくりを進めることが重要です。

女性管理職の登用(昇進)に向けた取組を実施している事業所の割合(市内事業所)



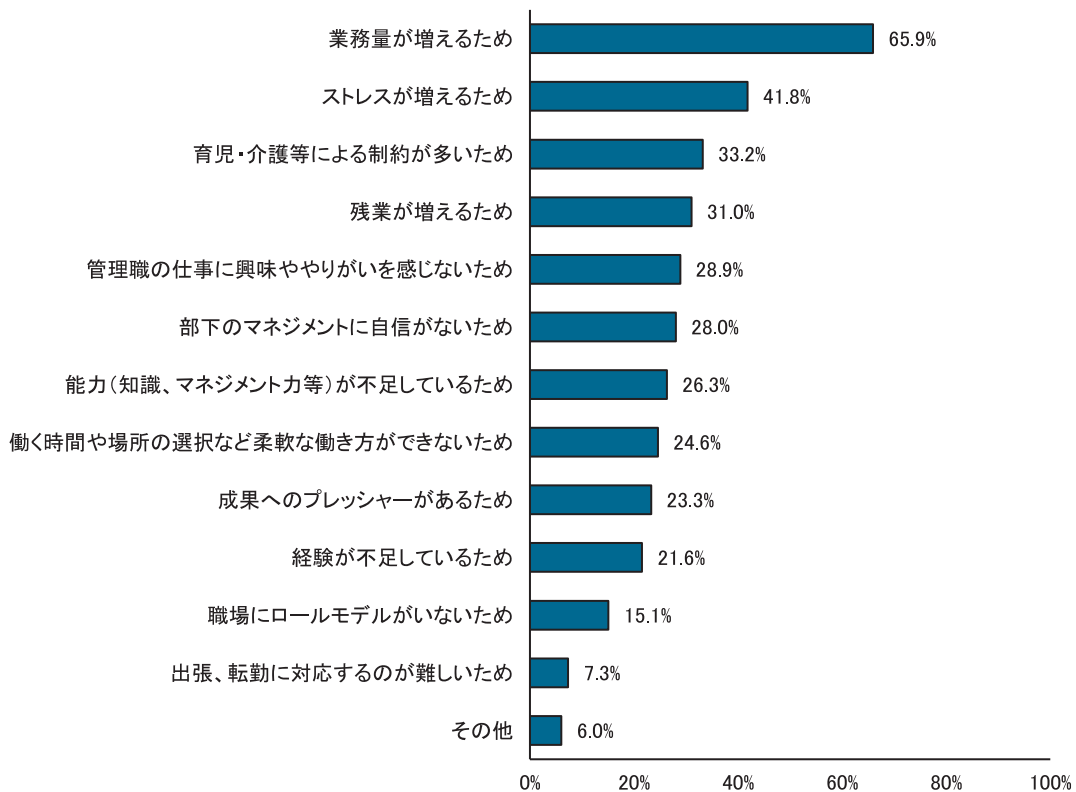
出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

女性管理職の登用（昇進）を進める上での課題（市内事業所）



出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

女性管理職の登用（昇進）を女性本人が希望しない理由（市内事業所）



出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

| 施策指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|----------------------------|--------------------|----------------------|
| リスキリング支援により就労に至った女性の数 | 55件 (令和5～6年度累計) | 280件 (令和8～12年度累計) |
| 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 | 25.4% (令和7年度) | 30% (令和12年度) |

主な取組

1

女性の就労支援

所管：
市民局

女性の就労や、柔軟な働き方が実現しやすいデジタル分野などのリスキリングを支援します。

| 主な事業 | 事業量 |
|-------------------|--------------------|
| ①女性の就労支援（生活設計相談等） | ①支援件数 334件（令和7年度）♡ |
| ②女性デジタル人材育成事業 | ②受講者数 45人（令和6年度） |

2

女性起業家の支援

所管：
市民局

起業を目指す女性が、起業準備段階から利用できる経営・創業相談を行います。また、起業準備から起業までの支援として、成長段階に合わせたセミナーを実施します。

| 主な事業 | 事業量 |
|-------------------|---------------------|
| ①女性起業家のための経営・創業相談 | ①相談件数 239件（令和6年度）♡ |
| ②成長段階に合わせた女性起業家支援 | ②セミナー参加 99人（令和6年度）♡ |

3

女性管理職の育成や登用促進

所管：
市民局

市内企業等の経営者や管理職における女性活躍の意識を醸成し、女性管理職の育成につなげるための啓発を行います。また、働く女性のリーダーシップ開発に向けたセミナー等を実施します。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------|---------------------------------------|
| ①経営者、管理職の意識醸成 | ①経営者、管理職向けセミナー 参加者数 69人（令和6年度）♡ |
| ②女性のリーダーシップ開発 | ②女性のリーダーシップ開発セミナー 参加者数 26人（令和6年度）♡ |

♡横浜市男女共同参画センター実施事業

目標と方向性

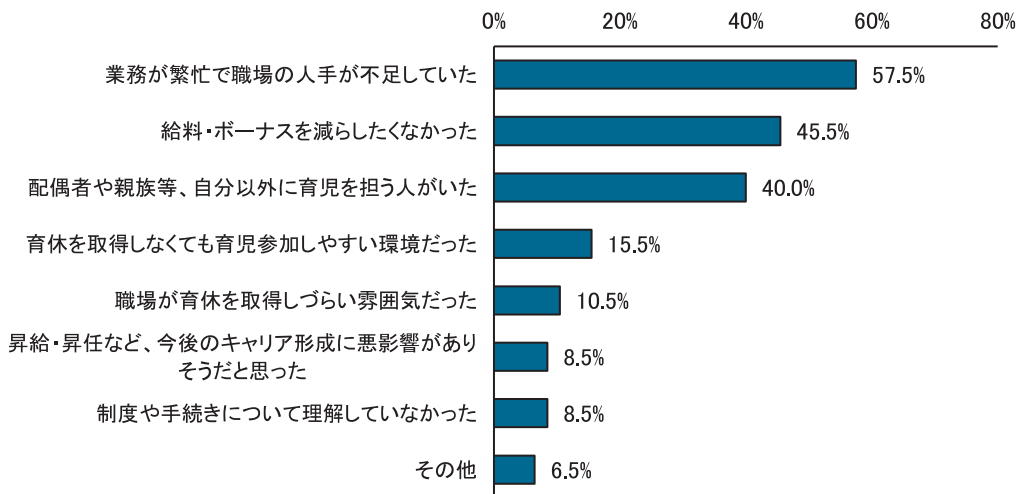
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。市内の中小企業をはじめとする事業所に対して、仕事と家事・育児・介護等との両立支援やテレワーク、フレックスタイムなどの多様な働き方の推進、男性育休の取得促進、ハラスメント防止対策等の働きかけを行います。

待機児童対策や放課後の居場所づくりなど、両立支援に向けた社会環境づくりを進めます。

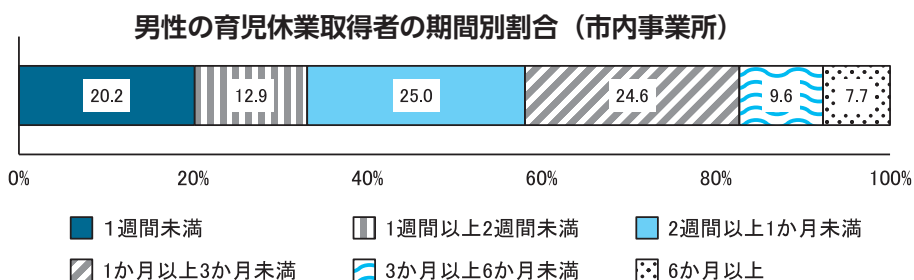
現状と課題

- ◆国の調査によると、神奈川県は全国と比べて長時間労働の傾向があり、通勤時間が最も長く、仕事と家庭の両立が容易ではない状況にあります。
- ◆近年の法改正や、男性の育児休業取得に対する社会的機運の高まりを受け、男性の育児休業取得率は着実に増加しています。しかし、人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育児休業を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した人のうち2割は、1週間未満の取得にとどまっています。

育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由（市内事業所）



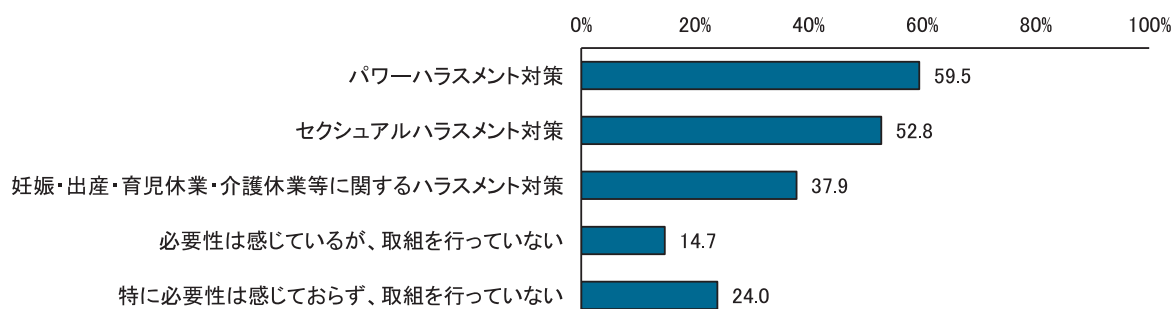
出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査



出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

- ◆ 出産・育児を理由とする離職者数は減少傾向ですが、いまだ多い状況です。また、介護・看護を理由とした離職者数はやや増加傾向にあります。共働き世帯が増加する一方で、超高齢社会の進展から、介護による時間的制約を抱える人も今後更に増加することが見込まれ、仕事と介護の両立に向けた誰もが働きやすい環境づくりの重要性は高まっています。
- ◆ 市内では、中小企業が多くを占めています。コロナ禍を経て、テレワークやフレックスタイム制度の導入など働き方は大きく変化しましたが、市内企業において制度の利用実績があるのは2、3割程度となっており、柔軟な働き方に関する制度の活用や、仕事と家事・育児・介護の両立支援の取組は、十分に進んでいるとは言えない状況です。企業に対する継続的な啓発と、職場における理解促進の取組強化が求められます。
- ◆ 誰もが働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を認定する「よこはまグッドバランス企業」は年々増加しており、令和7年度の認定企業は284社となっています。
- ◆ 働きやすい職場づくりを進める上では、従業員等の健康保持・増進も重要であり、従業員等の健康づくりを経営的な視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の推進も求められています。
- ◆ 令和4年4月の法改正により、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置が全ての企業の義務となりました。しかし、4割の事業所が「必要性は感じているが、取組は進んでいない」「特に必要性は感じていない」と回答しており、引き続き、ハラスメントの防止・対策に向けた周知・啓発が必要です。

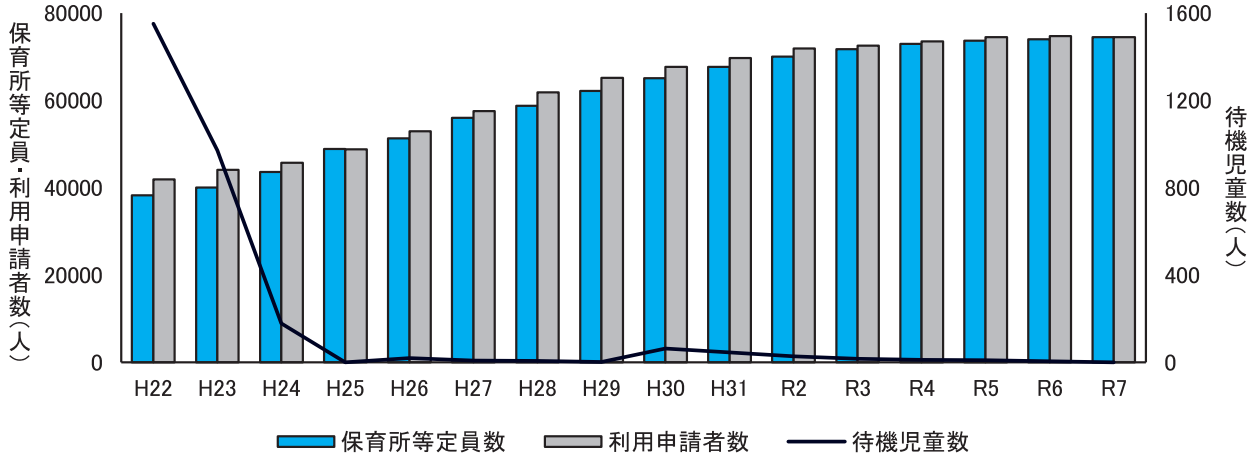
ハラスメント対策を実施している事業所の割合



出典:令和7年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

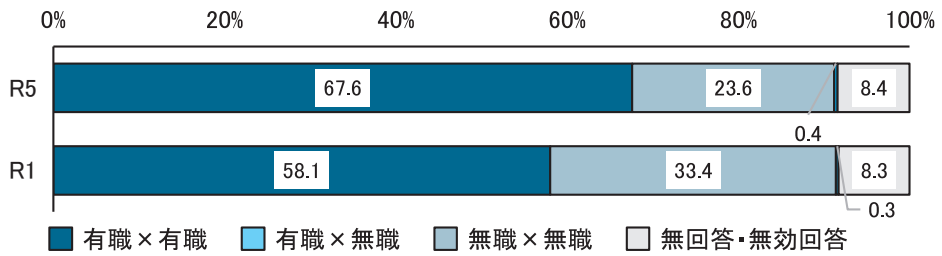
◆共働き世帯の増加等に伴い、保育ニーズが高まっています。また、働き方も多様化しており、ニーズの変化に合わせた取組が求められています。

保育所等定員・利用申請者数・待機児童数の推移



出典:こども青少年局記者発表資料[令和7年4月1日現在の保育所等利用待機児童数について]

小学生の保護者の就労状況



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

| 施策指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|------------------|-----------------|------------------|
| よこはまグッドバランス認定企業数 | 284社 (令和7年度) | 425社 (令和12年度) |
| 保育所等待機児童数 | 0人 (令和6年度) | 0人 (令和11年度) |

主な取組

1

多様で柔軟な働き方の推進

所管：
市民局
経済局

誰もが働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定します。

市内企業等における多様で柔軟な働き方の推進や、ライフステージに応じた育児・介護等と仕事の両立支援に向けて、セミナー等の情報発信を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|--------------------------|------------------------------|
| ①よこはまグッドバランス企業 | ①応募企業数 231社（令和7年度） |
| ②多様で柔軟な働き方の推進に向けた啓発、情報提供 | ②企業向けセミナー参加者数 112者（令和6年度） |

2

企業等の取組支援（健康経営／SDGs）

所管：
脱炭素・GREEN×EXPO推進局
経済局
健康福祉局

健康経営に積極的に取り組む事業所を「横浜健康経営認証事業所」として認証します。

SDGs達成に向けて取り組む事業者を認証する「横浜市SDGs認証制度“Y-SDGs”」を通じてSDGsの取組を後押しします。

| 主な事業 | 事業量 |
|----------------------|--------------------------|
| ①横浜健康経営認証制度 | ①認証事業所数 409事業所（令和6年度） |
| ②横浜市SDGs認証制度“Y-SDGs” | ②新規認証事業者数 125者（令和6年度） |

3

男性の育児休業
取得の促進所管：
市民局

男性が育児休業・休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進するため、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定します。

企業に対して、男性の育児休業取得促進に向けた情報発信を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|------------------------------|-----------------------------|
| ①よこはまグッドバランス企業 (再掲) | ①応募企業数 231社 (令和7年度) (再掲) |
| ②男性の育児休業取得促進に向けた 企業向け情報発信 | ②セミナー参加者数 64人 (令和6年度)♡ |

4

ハラスメント防止
対策の推進所管：
市民局

市内企業等に対して、ハラスメント防止に向けた出張講座を実施します。

心とからだと生き方の総合相談や、横浜市男女共同参画推進条例に基づく「男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度」により、解決に向けた支援を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------|---------------------|
| ①企業等に向けた啓発 | ①講師派遣 15社 (令和6年度)♡ |
| ②ハラスメントに関する相談 | ②相談件数 325件 (令和6年度)♡ |

5

女性の活躍推進に
向けた公共調達等
の活用所管：
総務局
建築局

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

特に女性が少ない分野において、誰もが働きやすい現場の環境整備を推進します。

| 主な事業 | 事業量 |
|-------------------------------|---|
| ①工事請負契約発注におけるインセン ティブの付与 | ①一般競争入札有資格者名簿登録時の 格付点数の加点件数 397件 (令和5・6年度) |
| ②公共調達における総合評価落札方式 の評価項目の設定 | ②評価項目「若手・女性技術者の登用」 を採用する工事発注件数 150件 (令和6年度) |
| | ②評価項目「男女共同参画及び女性活 躍の推進」を採用する工事発注件数 157件 (令和6年度) |
| ③女性定着 (活躍) モデル工事 | ③モデル工事数 3件 (令和6年度) |

6

仕事と育児の
両立に向けた
環境づくり所管：
こども青少年局

待機児童のゼロ継続、保育士の採用や定着のため、保育・幼児教育の場及び人材の確保を図ります。また、こどもが過ごす環境や安全対策に関する満足度向上のため、放課後の居場所づくりを行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|-------------------|--|
| ①保育・幼児教育の場及び人材の確保 | ①保育所等の受入枠拡大数 1,048人（令和6年度） ①一時保育・乳幼児一時預かり数 延べ197,323人（令和6年度） ①保育士宿舍借上げ支援戸数 4,394戸（令和6年度） ①保育所職員等研修参加者数 21,273人（令和6年度） |
| ②放課後の居場所づくり | ②放課後キッズクラブ・児童クラブ等の 登録児童数 47,631人（令和6年度） |

コラム

よこはまグッドバランス企業認定

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

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

認定に当たっては、次の6つの視点から審査を行っています。特に「①経営者の理念表明と推進体制」は、取組を進める上でのかなめであると考えています。今後も、よこはまグッドバランス企業認定や、認定企業の取組を広くPRし、企業や市民の皆様にご覧いただくとともに、認定制度を通じて、市内企業における誰もが働きやすい職場環境づくりを推進していきます。

- | | |
|----------------|---------------------|
| 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 |

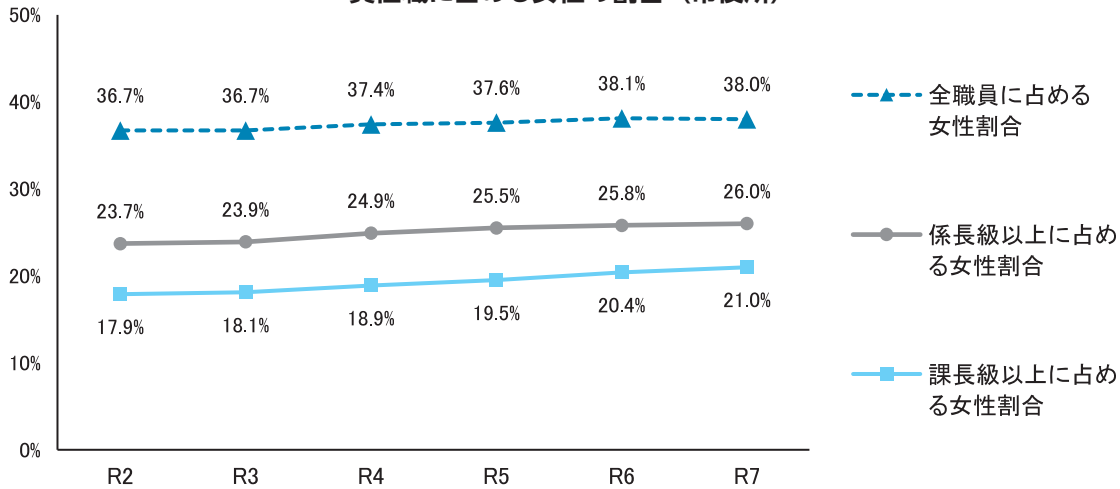
目標と方向性

行政自らが率先して取り組む姿勢で、横浜市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革を進めます。女性のキャリア形成支援や責任職登用、男性職員の育児休業取得促進などを中心に取組を強化します。性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組を進めます。さらに、学校現場における教職員の働き方改革を推進します。

現状と課題

◆女性責任職（係長以上）の割合は緩やかな増加傾向が継続していますが、係長試験の受験率は男性の受験率を大きく下回っています。メンター制度の活用や女性を対象とした育成プログラムの実施などにより、引き続き係長の登用を推進します。

責任職に占める女性の割合（市役所）

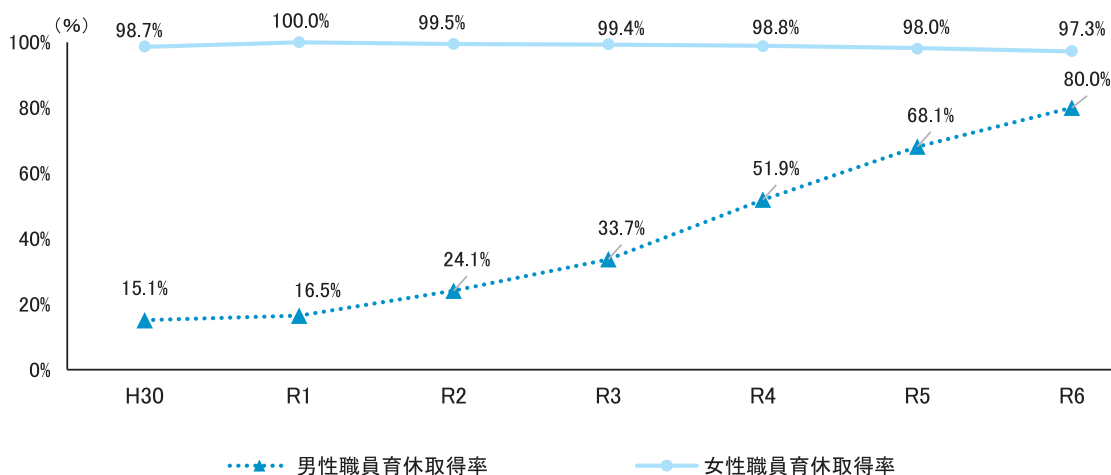


出典:横浜市役所の採用・登用における男女割合及びワークライフバランス等の状況(令和7年9月)

◆「時間」や「場所」に捉われない多様で柔軟な勤務形態として、令和元年から導入した横浜版フレックスタイム制度や横浜市職員テレワーク制度は、職員に定着しています。また、日常業務から災害時まで、デジタルの力で「つながり」を加速させる新しいワークスタイル「Link-Up! YOKOHAMA」を令和6年度から開始しており、「場所を選ばず組織を越えて連携できる」ワークスタイルの実現を目指しています。

- ◆男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にありますが、職員本人が希望する形で取得できるよう、積極的な支援が必要です。

男女別の育児休業取得率（市役所）



※市長部局のみ ※R4 までは高等学校教職員等を含む
 ※R5 からは取得期間1週間未満を含まない

出典:横浜市役所の採用・登用における男女割合及びワークライフバランス等の状況(令和7年9月)

- ◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率（10日以上）は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。
- ◆女性職員の少ない職種・職域では、採用促進や職場環境改善が求められています。
- ◆学校現場では20歳代・30歳代の教員が約40%を占めています。出産・子育てや介護を担う教職員も仕事と家庭を両立できるよう、長時間労働を解消し、持続可能な勤務環境を実現する必要があります。
- ◆全ての附属機関で女性委員40%以上達成を目指す「横浜版クォータ制」を導入していますが、未達成附属機関が31機関あり、引き続き女性委員の登用に向けた積極的な働きかけが必要です。

| 施策指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|-------------------------------------|--------------------|------------------|
| 働きがいを感じている市職員の割合 | 80.1% (令和7年度) | 90% (令和11年度) |
| 市役所における女性職員の係長昇任試験受験率 (職員Ⅱ・事務区分) | 21.4% (令和7年度) | 50% (令和11年度) |
| 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) | 31機関 (令和7年4月1日) | 25機関 (令和12年度) |

主な取組

1

市役所における女性活躍と誰もが働きやすく働きがいのある組織の実現

所管：
行財政局
総務局
市民局

「横浜市職員のワーク&ライフ エンゲージメントプラン（通称:WEプラン）」に基づき、性別や家庭事情等の職員が置かれている状況にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織づくりに向けて、責任職・職員の意識改革やキャリア形成支援、仕事と家庭生活の両立等に関する取組を行います。また、多様な人材を生かす組織づくりのため、女性職員の育成・登用や男性職員の育児休業の取得等を進めていきます。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------|---|
| ①責任職・職員の意識改革 | ①責任職における男女共同参画の視点を踏まえた人材育成に関する目標設定 通年（令和6年度） ①男女共同参画推進者向け研修 参加者数 50人（令和6年度） ②メンター制度利用者数 18組（令和6年度） ②女性職員育成プログラム参加者数 30人（令和6年度） |
| ②キャリア形成支援 | ③両立支援ほっとライン相談件数 189件（令和6年度） ③職場復帰支援セミナー参加者数 219人（令和6年度） ③テレワーク実施回数 40,483回（令和6年度） |
| ③仕事と家庭生活の両立支援 | |

2

消防・交通局における女性活躍と誰もが働きやすい職場づくりの推進

所管：
消防局
交通局

性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりに向けて、職場環境の改善を行います。女性職員の少ない職種・職域において、採用強化に向けた取組を進めます。

| 主な事業 | 事業量 |
|------------|--|
| ①職場環境の改善 | ①消防署における施設改修件数 39件（令和6年度） ①バス営業所、駅等の女性職員用施設の整備件数 延べ28件（令和6年度） ①男性更衣室等の整備件数 3件（令和6年度） ①女性職員の使用施設及び制服等の改善 |
| ②女性職員の採用促進 | ②消防局における女性限定採用セミナー 2回（令和6年度） ②消防局における内定者向け意見交流会や座談会 3回（令和6年度） |

3

学校現場における教職員の働き方改革

所管：
教育委員会事務局

教職員が専門性を発揮しながら心身ともに充実して働き続け、教職の魅力が高まる持続可能な学校づくりに向けて、「働きやすさ」と「働きがい」を両立した働き方改革を推進します。

| 主な事業 | 事業量 |
|------------------|--|
| ①チーム体制の強化 | ①チーム学年経営の実施校数 286校（令和6年度） |
| ②教職員が担う業務の改善・適正化 | ②フレックスタイム制度の実施 通年（令和6年度） |
| ③校務DXの推進 | ③校務環境のクラウド化 家庭と学校の連絡システム 全校利用開始（令和6年度） |
| ④教職員の意識改革・風土改革 | ④管理職向け研修回数 3回（令和6年度） |

4

ハラスメント防止対策

所管：
行財政局
消防局
水道局
交通局
教育委員会事務局

横浜市ハラスメント対応指針の周知やハラスメント防止に関する研修を実施するほか、職員の相談環境の充実を図るため、複数の相談窓口を設け、相談内容に迅速に対応します。

また、学校現場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策として、児童生徒・保護者等に対する相談窓口に関する周知や、教職員への研修を実施します。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------------------------|---|
| ①市役所全体におけるハラスメント防止に関する研修・相談 | ①外部相談窓口、区局相談窓口 通年（令和6年度） ①ハラスメント相談員研修回数 3回（令和6年度） ①ハラスメント研修回数（消防局・水道局・交通局）297回（令和6年度） |
| ②学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する研修・相談 | ②ハラスメント相談窓口 通年（令和6年度） ②教職員向け研修回数 6回（令和6年度） |

5

附属機関への女性参画比率の向上

所管：
市民局

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るため、附属機関への女性委員の登用を促進します。

| 主な事業 | 事業量 |
|-----------------|--|
| ①市附属機関への女性の登用促進 | ①女性割合40%未満の附属機関 31機関（令和7年4月時点） ①附属機関の女性委員比率 42.6%（令和7年4月時点） |

政策2

安全・安心な暮らしの実現

目指す姿

性暴力やDVがなく、経済的、社会的に困難を抱えることのない、安心・安全な社会

- ◆DVは犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、誰もが尊厳をもって安心して暮らせる社会を実現するために、DVの防止に取り組みます。暴力のない社会に向けて、支援につながりやすい環境づくりと、暴力を許さない地域の意識醸成を進めます。
- ◆生活困窮、性的な被害、家庭の状況等の様々な事情により困難な問題を抱える女性に対して、それぞれの状況に応じた最適な支援を受けられるよう取り組みます。
- ◆災害時にもすべての人が尊重される社会の実現を目指し、地域防災に男女共同参画の視点を取り入れます。多様な立場の人々が安心して参画できる環境を整え、無意識の偏見や固定的な性別役割分担を見直し、共に支え合う地域づくりを進めます。
- ◆多様な性のあり方への理解促進と、性的少数者への支援に取り組みます。

■ 政策に関連する成果指標

| 計画期間内の目標 | 成果指標 | 目標値 |
|---|----------------------------------|---------------------------------------|
| DVにあたる行為や困難な問題を抱える女性への理解が深まり、相談支援体制の周知が進むことで、当事者が必要なサポートが受けられている。 | 市民のDVの理解度 | 現状(精神的暴力 58.0%、性的暴力 79.9%) から各10ポイント増 |
| | 困難な問題を抱える女性を社会全体で支援できていると思う市民の割合 | 現状(18.2%) から10ポイント増 |

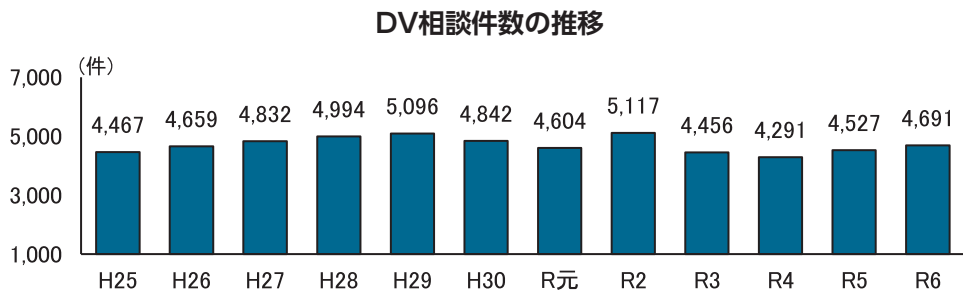
目標と方向性

DV被害者の支援に向けて、安全確保、保護から、自立に向けて、関係機関と連携し、継続的に支援します。特に、若年層に対しては、啓発、予防教育や、相談につながりやすい環境づくりを進めます。

性暴力や性犯罪等、性や性別にかかわるあらゆる暴力の防止に向けた広報・啓発や、被害者等支援などの取組を推進します。

現状と課題

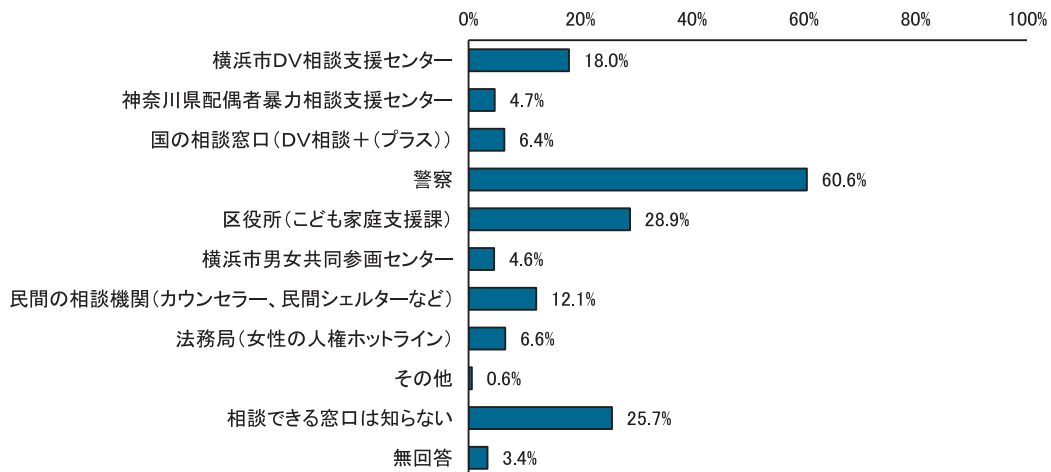
◆DV相談件数は、過去5年間では4,000～5,000件の間で推移しています。



出典:横浜市こども青少年局資料

◆DVに関する相談窓口の認知度（相談先として具体的な名称を1つ以上回答した人の割合）は70.9%となっています。しかし、4分の1が「窓口は知らない」と回答しており、窓口の認知度向上に向けた広報・啓発が必要です。

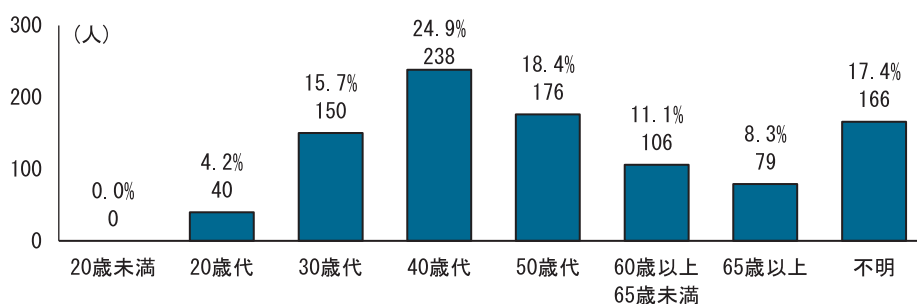
配偶者等からの暴力について相談できる窓口で知っているもの（複数回答）



出典:令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

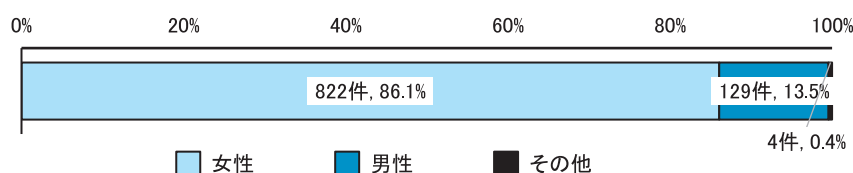
- ◆DV被害者及びその同伴家族に対して、安全の確保や保護から、自立に向けた相談・支援までを継続的に行うためには、関係機関と連携強化を図ることが必要です。また、DVの相談対応等においては、支援側の負担も大きいため、安定して支援活動ができるような体制が求められます。
- ◆DV相談支援センターへの被害者本人の相談件数を性別に見ると、女性が8割以上となっています。年齢別に見ると、若年層（20歳代以下）からの相談件数は少なく、令和6年度は、全体の約4%でした。若年層に対しては、身近なSNSを活用するなど、相談につながりやすい環境づくりや、DVやデートDVに関する啓発・予防教育などの取組が必要です。

横浜市DV相談支援センターへの被害者本人の相談件数と年齢別割合（令和6年度）



出典:横浜市こども青少年局調べ

横浜市DV相談支援センター 被害者本人の相談の性別割合（令和6年度）

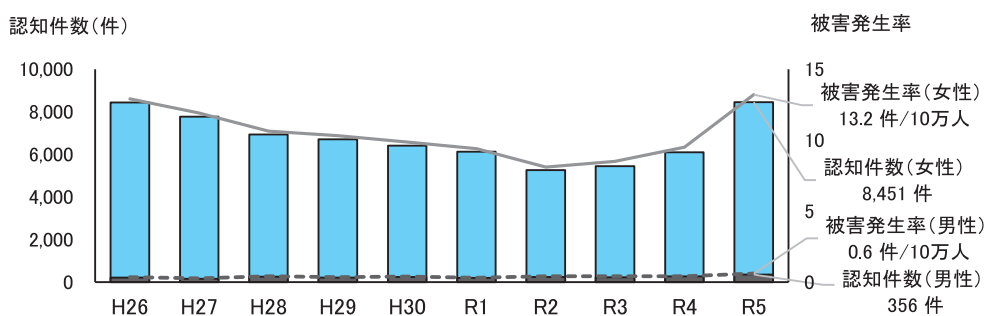


出典:横浜市こども青少年局調べ

- ◆DVの防止に向けて、DV加害者更生のための取組が求められています。
- ◆こどもの面前でのDVは、こどもへの心理的虐待に当たります。DVが起きている家庭では、こどもに対する暴力が同時に行われている場合があり、DV相談部門と児童相談所や区役所等の連携強化により、適切な支援へつなぐことが必要です。
- ◆令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の趣旨を踏まえながら、DVも含めた困難な問題を抱える女性への支援を、包括的かつ切れ目なく行う必要があります。

◆法務省「犯罪白書」によると、令和5年の不同意性交等・不同意わいせつの認知件数は、男性が356件に対して女性は8,451件であり、性暴力の被害者は女性が圧倒的に多くなっています。性犯罪・性暴力の問題は深刻であり、関係機関と連携した対応や、被害者の支援が必要です。

不同意性交等・不同意わいせつの認知件数・被害発生率の推移（全国）



出典:令和6年度犯罪白書(法務省)より作成

| 施策指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|-----------------------|------------------|-----------------|
| DV相談窓口の認知度 | 70.9% (令和6年度) | 80% (令和12年度) |
| デートDVの理解が深まった研修受講者の割合 | 調査中 | 調整中 |

主な取組

1

関係機関との連携による相談支援体制の構築

所管：
市民局
こども青少年局

こども青少年局を統括・調整部門とし、区福祉保健センター、男女共同参画センターの3者が一体的に「横浜市DV相談支援センター」の機能を果たし、DV被害者への相談・支援を行います。

DV施策を総合的に推進するために、関係機関との連携及び情報共有を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|----------------|-----------------------------|
| ①DV相談 | ①相談件数 4,691件（令和6年度） |
| ②関係機関との連携・情報共有 | ②DV施策推進連絡会開催回数 1回（令和6年度） |

2

DV被害者の
自立に向けた支援

所管：
市民局
こども青少年局
建築局

関係機関や民間団体と連携し、被害者の一時保護、施設退所後の支援、相談支援など、保護から自立まで、多様な状況やニーズに沿った切れ目のない支援を行います。

市営住宅入居における優遇や相談窓口の設置など、DV被害者等の住宅確保を支援します。また、DV被害者の心のケアのためのプログラムや講座を実施します。

| 主な事業 | 事業量 |
|--------------------|--|
| ①女性緊急一時保護施設補助事業 | ①シェルター運営団体との連携数 (補助件数) 3件(令和6年度) |
| ②一時保護以外の相談支援等 | ②DV被害者の多様なニーズに対応する団体との連携数(補助件数) 延べ7件(令和6年度) |
| ③市営住宅・住宅セーフティネット事業 | ③市営住宅の当選倍率優遇世帯数 13世帯(令和6年度) |
| ④DV被害者向けプログラムの実施 | ③DV被害者からの相談件数 22件(令和6年度) ④サポートグループ利用者数 延べ44人(令和6年度)♡ ④心のケア講座受講者数 延べ336人(令和6年度)♡ |

3

DV加害者に
対する取組

所管：
こども青少年局
健康福祉局

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、司法関係機関等の関係機関・団体と連携して更生支援を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|--------------------|-------------------------------------|
| ①加害者更生プログラムの実施 | ①プログラム実施団体との連携数 (補助件数) 1件(令和6年度) |
| ②更生支援(横浜市再犯防止推進計画) | ②市職員向け研修回数 2回(令和6年度) |

4

DV防止・暴力の根絶に向けた正しい理解の促進

所管：
市民局
区

DVが重大な人権侵害であることが社会で共通の認識となるよう、DVに関する理解の促進に取り組みます。また、DVの被害者やDVに関する悩みを抱えた方が相談につながるよう、DV相談窓口に関する広報・周知を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------|---|
| ①DV防止に向けた啓発 | ①「女性に対する暴力をなくす運動」と連携した啓発の実施 11月（令和6年度） |
| ②DV相談窓口の周知・広報 | ②市HPのDV相談ページ閲覧数 31,085回（令和6年） |

5

若年層におけるデートDV・性暴力防止

所管：
市民局

若年層におけるデートDVの予防教育、相談窓口の運営、被害者及び加害者の回復支援、広報・啓発を総合的に推進します。

また、若年層への性暴力被害が深刻である状況を踏まえ、国のキャンペーン等と連携した広報啓発を実施します。

| 主な事業 | 事業量 |
|----------------------|---|
| ①チャット相談窓口「Yちゃっかる」の運営 | ①相談件数 47件（令和6年度） |
| ②デートDV・性暴力防止に向けた啓発研修 | ②デートDV予防講座受講生徒数 3,096人（令和7年度）♡ ②デートDV予防講座受講教職員数 272人（令和7年度）♡ |
| | ②「若年層の性暴力被害予防月間」「女性に対する暴力をなくす運動」と連携した啓発の実施 4月、11月（令和6年度） |

6

児童虐待対応との連携強化

所管：
こども青少年局
区

児童虐待とDVは相互に重複して発生する場合があるため、DV被害者とそのこどもに対して、横浜市DV相談支援センターと児童相談所や区の児童虐待対応部門が連携して支援します。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------|---|
| ①要保護児童対策地域協議会 | ①区代表者会議開催回数 23回（令和6年度） ①横浜市子育てSOS連絡会開催回数 2回（令和6年度） |

7

性暴力・性犯罪への対応

所管：
市民局

性犯罪を含む犯罪被害者等に対して、警察やかながわ性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター「かならいん」と連携しながら、総合支援窓口「横浜市犯罪被害者相談室」を中心に、相談支援、日常生活支援、経済的負担の軽減、住居支援等を行います。

性暴力被害の影響からの回復に向けて、セルフケアグループによる支援を行います。また、被害者に対して、関係機関等の情報を提供します。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------|-----------------------------------|
| ①横浜市犯罪被害者相談室 | ①性暴力・性犯罪に関する相談件数 1,056件（令和6年度） |
| ②被害者の回復に向けた支援 | ②セルフケアグループ参加者数 延べ27人（令和6年度）♡ |

コラム

性的同意とは？

性的同意とは、性的な行為に対して、お互いの気持ちをしっかり確認しあうことです。断れない状態や立場を利用しての行為は、同意があったとは言えません。また、相手が配偶者や交際相手であっても同じように同意が必要となります。

令和5年（2023年）6月には刑法が改正され、「強制性交罪」は「不同意性交罪」に名称が変更されました。これにより、同意のない性的行為は、暴力や脅迫がなくても犯罪として処罰されるようになりました。

「性的同意」の3つのポイント

- ①「No」が言える環境かどうか
- ②「1つのYes=全部Yes」ではない
- ③対等な関係性かどうか

同意のない性的な行為は重大な人権侵害であり、性暴力です。性暴力は、年齢や性別に関係なく、誰にでも起こり得る問題です。もし不安なことがあれば、性暴力被害者のためのワンストップ支援センター（#8891）など、相談できる場所があります。一人で抱え込まず、まずは話してみることが大切です。

性的同意は、「相手を尊重すること」「自分を守ること」につながります。

誰もが安心して人と関わり、信頼関係を築いていくために、“同意”を確認することは、特別なことではなく、当たり前のこととして広めていきましょう。

コラム

DVってなに？

DV（ドメスティックバイオレンス）は、「配偶者や恋人といった親密な相手から受ける暴力」という意味で使われます。暴力は、殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、交友関係を細かく監視する、行動を制限する、無視をし続けるなどの精神的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力や、性行為の強要などの性的暴力も含まれます。こうした暴力は相手を深く傷つけ、苦しめ、生きる気力を失わせます。DVは単なる夫婦や恋人同士の喧嘩にとどまらず、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。また、子どもの前で起こるDVは「児童虐待」にも当たる重大な問題です。暴力を見たり聞いたりするだけでも、子どもは深刻なストレスを受け、心の成長に影響を及ぼします。

DVの被害に遭っている人は、「自分が悪いのかもしれない」「誰にも言えない」と思いがちですが、暴力はどんな理由があっても許されません。被害者は決して悪くありません。一人で悩まず、まずは相談してください。

横浜市では、DV防止に向けた啓発や相談支援体制の充実など、誰もが安心して暮らせる地域づくりを目指して、今後も積極的に取組を進めていきます。



横浜市DV相談支援センター



DV防止啓発動画

デートDVをなくすために

デートDVとは恋人など交際相手（または元交際相手）からの暴力のことです。殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、相手が傷つくことを言ったり、無視をしたり、行動を制限するといったことも含まれます。「好きだから」「付き合っているから」を理由に、相手を「自分のもの」として扱うことはデートDVに当たります。

内閣府「男女間における暴力に関する調査（令和5年度）」によると、交際経験のある人の18.0%は交際相手から被害を受けたことがあり、そのうち約4割の人はどこにも相談していません。

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

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



横浜市デートDVチャット相談窓口「Yちゃっかる」



デートDV防止啓発動画

【日々の生活に悩みや課題を抱える方のための相談窓口】

仕事や家庭、人間関係、経済的な不安など、日々の生活や悩みを感じている方のために、様々な相談窓口があります。一人で悩まず、相談してください。

DV・デートDVに関する相談

- 横浜市DV相談支援センター
- 女性福祉相談
各区福祉保健センター子ども家庭支援課
- 男性のためのDV相談
神奈川県配偶者暴力相談支援センター
- かながわDV相談LINE
- DV相談+（内閣府）
- 横浜市デートDVチャット相談窓口
「Yちゃっかる」

性暴力・性犯罪被害に関する相談

- かながわ性犯罪・性暴力被害者
ワンストップ支援センター（かならいん）
- 横浜市犯罪被害者相談室
- 神奈川県男性及びLGBTs被害者のための
専門相談ダイヤル

男女共同参画に関する相談

- 心とからだと生き方の総合相談
- 男性相談員による男性のための電話相談
男女共同参画センター
- 女性福祉相談
各区福祉保健センター子ども家庭支援課

生活の困窮に関する相談

- 各区福祉保健センター生活支援課

妊娠・出産の不安や悩みの相談

- にんしんSOSヨコハマ

不妊・不育に関する相談

- 一般相談
各区福祉保健センター子ども家庭支援課
- 専門相談・心理専門相談
- ヨコハマ妊活SNS相談
- 神奈川県不妊・不育専門相談センター

子どもに関する相談

- 子ども家庭相談
各区福祉保健センター子ども家庭支援課
- よこはま子ども・若者相談室（LINE相談）

ひとり親に関する相談

- ひとり親サポートよこはま
- ジョブスポット（各区役所内に設置）

ひきこもりの悩みの相談

- ひきこもり相談専用ダイヤル

就労に関する相談

- ハローワーク
- マザーズハローワーク

こころの健康、悩みなどの相談

- こころの電話相談
横浜市こころの健康相談センター

高齢者に関する相談

- 高齢者福祉・要介護認定・サービス利用・
被保険者の資格や保険料に関する相談
各区福祉保健センター高齢・障害支援課
- 終活に関する相談
あんしん終活相談センター

障害に関する相談

- 各区福祉保健センター高齢・障害支援課

性差別等の相談

- 男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度
男女共同参画センター

性的少数者の方・家族等のための相談

- よこはまLGBT相談

※掲載情報は令和8年3月現在のものです。連絡先など詳細については、
横浜市ウェブサイト（右記二次元バーコード）で最新情報をご確認ください。



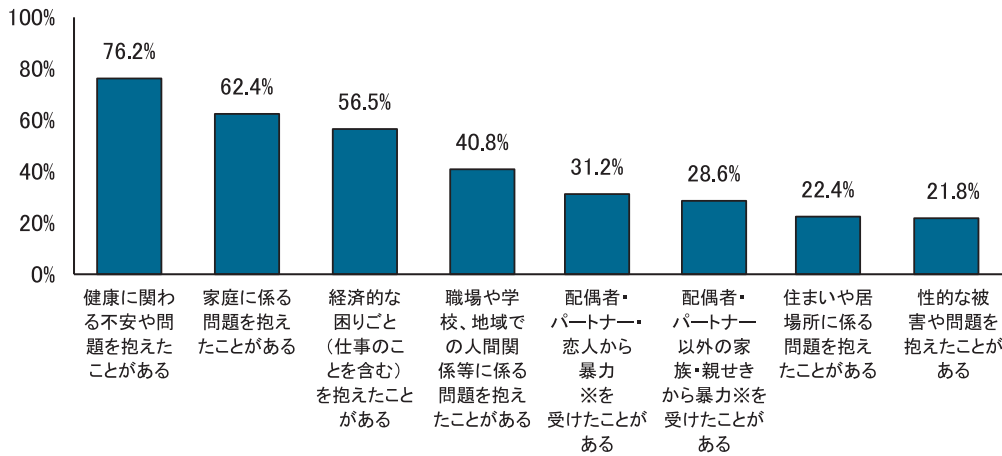
目標と方向性

生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など、複雑化・多様化・複合化する女性の課題に対して、関係機関が連携して伴走支援します。とりわけ若年女性は支援につながりにくい現状があることから、民間団体と協働して、状況やニーズに沿った切れ目のない支援を行います。

現状と課題

- ◆令和6年4月1日に、「困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、女性の人権が尊重され、女性が安心してかつ自立して暮らせる社会の実現」を目指す「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など、複雑化・多様化・複合化する女性の課題に対する取組が求められています。
- ◆神奈川県調査では、女性が抱える主な困難の状況について、「健康に関わる不安や問題」(76.2%)の割合が最も高く、次いで「家庭に係る問題」(62.4%)、「経済的な困りごと」(56.5%)となっています。

女性が抱える困難の状況（複数回答）

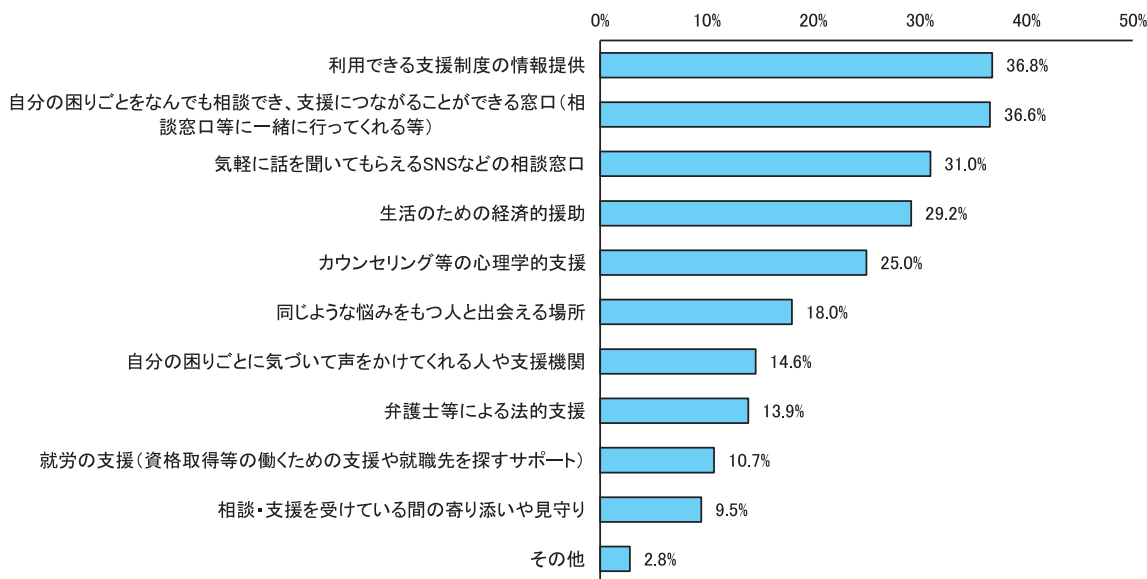


※身体的・精神的・経済的・社会的・性的暴力

出典:神奈川県困難を抱える女性に係る実態調査(令和5年度)

- ◆また、抱える困難を解決するためにどのような環境や支援があるとよいと思うか尋ねたところ、「利用できる支援制度の情報提供」(36.8%)と「自分の困りごとをなんでも相談でき、支援につながるることができる窓口」(36.6%)の割合がそれぞれ4割弱と高くなっています。

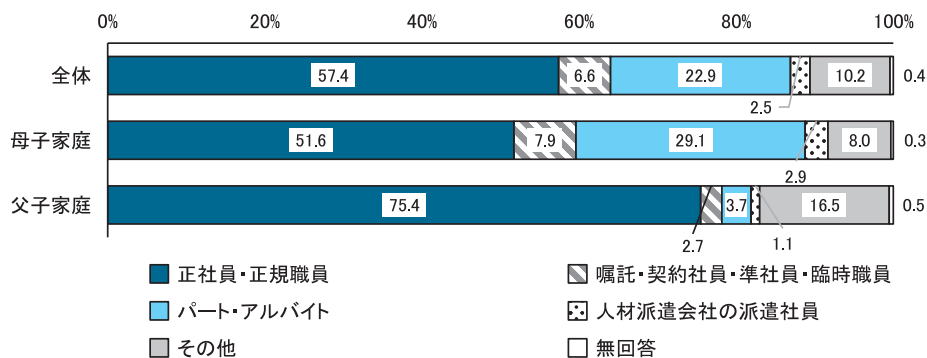
困難を解決するために必要な環境・支援（複数回答3つまで）



出典：神奈川県困難を抱える女性に係る実態調査（令和5年度）

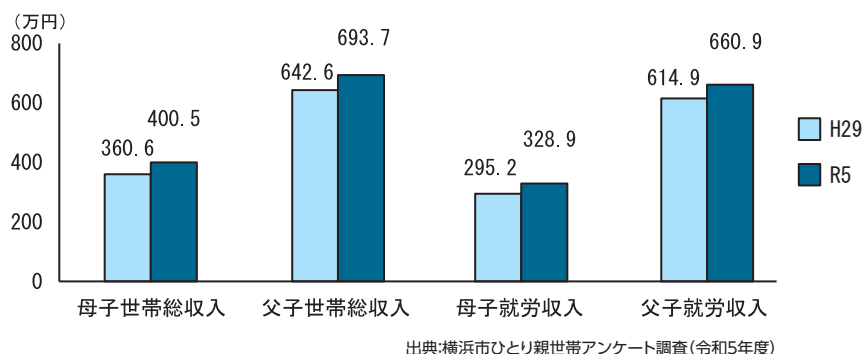
- ◆若年女性は、行政機関に相談することに対するハードルが高く、公的な支援につながりにくいといった側面が指摘されています。民間団体と協働し、状況やニーズに沿ったきめ細やかな支援を行うことが必要です。
- ◆横浜市のひとり親家庭のうち、ほかの家族と同居していない世帯は16,785世帯であり、そのうち母子家庭は9割近くを占めています。ひとり親家庭は社会的に孤立しやすく、親がひとりで困難を抱えてしまう傾向にあり、民間支援や地域のつながりなどの多面的なアプローチが重要です。
- ◆母子家庭のうち、非正規雇用での就労が約4割を占めています。横浜市のアンケート調査によると、児童扶養手当や養育費などを含む年間世帯総収入の平均は、母子家庭で401万円、父子家庭で694万円であり、母子家庭の方が低い状況です。また、若い世代でシングルマザーとなった人のほうが、貧困率が高い傾向にあります。

現在の仕事の就業形態



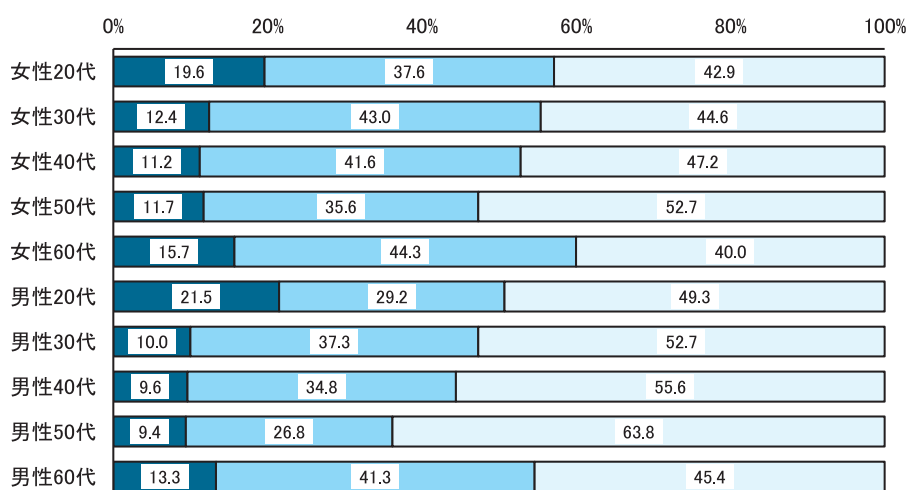
出典：横浜市ひとり親世帯アンケート調査（令和5年度）

母子家庭及び父子家庭の年間の世帯総収入及び稼働収入（就労収入）

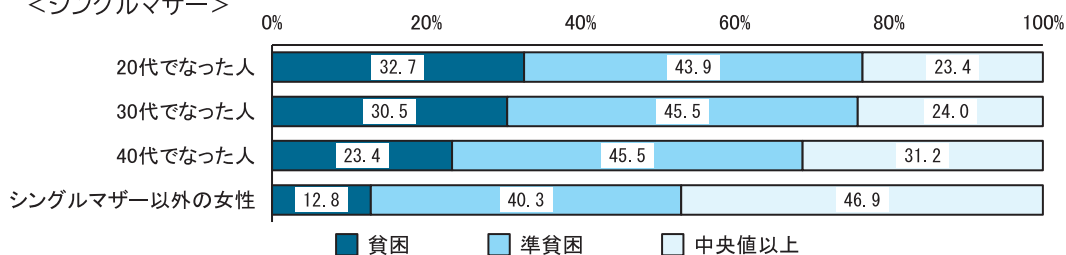


貧困率

<男女別・年齢階級別>



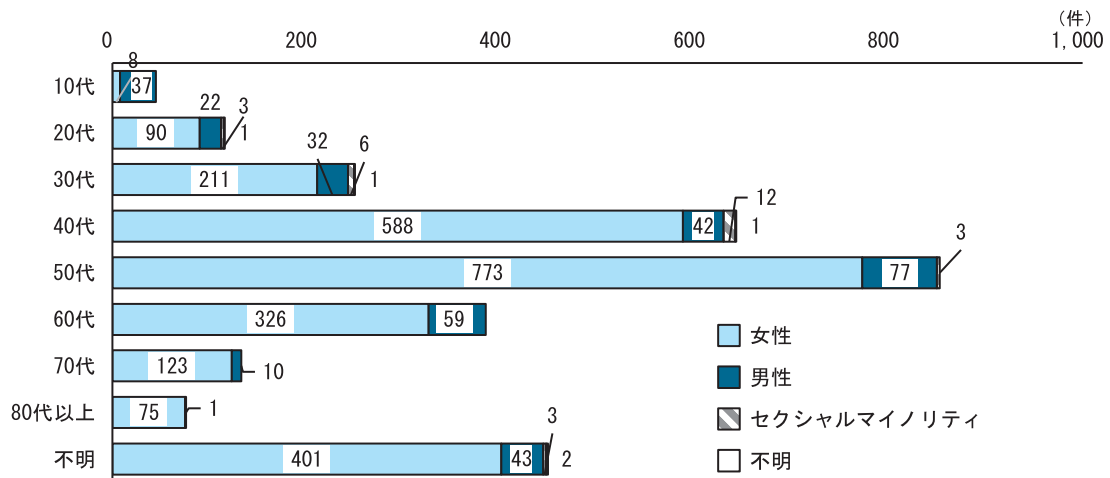
<シングルマザー>



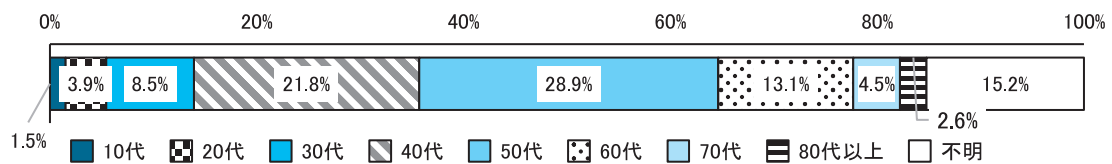
出典:令和4年版男女共同参画白書(内閣府)

- ◆日常生活で直面する、様々な問題についての相談を受ける男女共同参画センターの総合相談窓口では、利用者の9割近くが女性であり、年代別にみると、40歳代以上の利用が7割を占めています。また、DV相談支援センターにおいても、相談の6割が40歳代以上となっているなど、中高年女性が困難を抱えている状況が伺えます。

心とからだと生き方の総合相談 電話相談件数（年代・性別）

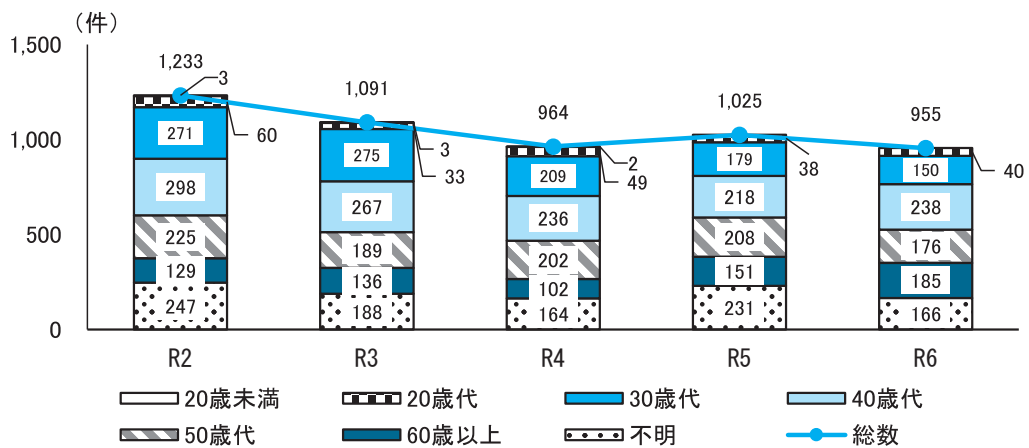


心とからだと生き方の総合相談 電話相談件数（年代別割合）



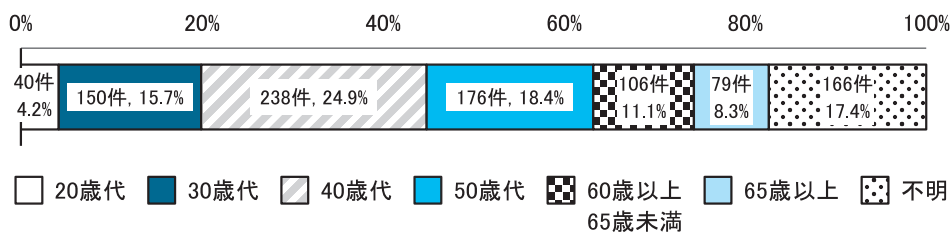
出典:男女共同参画センター横浜 相談センターAnnual Report2023より作成

横浜市DV相談支援センター 被害者本人からの相談件数の推移



出典:横浜市こども青少年局資料

横浜市DV相談支援センター 被害者本人からの相談の年代別件数割合(令和6年度)



出典:横浜市こども青少年局資料

- ◆外国人は、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難を抱えていることがあります。言語の違いがあっても、必要な支援につなげられるよう、翻訳や通訳などのサポートのほか、相談機関が関係先につなげることが必要です。また、障害のある人はそれぞれの障害の種別ごとの特性、状態があり、いずれも、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があります。当事者に対する支援の充実とともに、社会的な理解の促進も必要です。

| 施策指標 | 現状値 (年度) | 目標値 (年度) |
|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| 困難な問題を抱える女性のための相談窓口の認知度 | 43.1% (令和6年度) | 10ポイント増 (令和12年度) |
| ひとり親サポートよこはま等の支援により就労に至ったひとり親の数 | 1,511人 (令和2～6年度累計) | 1,800人 (令和7～11年度累計) |

主な取組

1

民間団体等と連携した多様な状況やニーズに応じた支援

所管：
市民局
こども青少年局
健康福祉局
建築局

困難な問題を抱える女性に対して、関係機関や民間団体と連携し、居所を喪失した方等の一時保護、施設退所後の支援や単身高齢者向け支援など、多様な状況やニーズに応じた切れ目のない支援を行います。特に、行政機関に相談することに対するハードルが高く、支援につながりにくい若年女性に対するアウトリーチを更に強化していきます。

参加者が経験や気持ちを分かち合い、問題を乗り越えるための交流ができるよう、自助グループ支援を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|-----------------------|--|
| ①若年女性支援事業 | ①「若年女性支援モデル事業」を実施する民間団体との連携数（補助件数） 1件（令和6年度） |
| ②女性緊急一時保護施設補助事業（再掲） | ②シェルター運営団体との連携数（補助件数）3件（令和6年度）（再掲） |
| ③一時保護以外の相談支援等（再掲） | ③DV被害者の多様なニーズに対応する団体との連携数（補助件数） 延べ7件（令和6年度）（再掲） |
| ④女性福祉相談 | ④相談件数 6,299件（令和6年度） |
| ⑤関係機関との連携・情報共有 | ⑤関係機関連携会議開催回数 （令和8年度開始） |
| ⑥生理の貧困への対応 | ⑥生理用品の配布数 34,565個（令和6年度） |
| ⑦心のケア、自助グループ支援 | ⑦自助グループ活動支援数 1グループ（令和6年度） [♡] |
| ⑧高齢者等への支援 | ⑧情報登録事業 実績値なし（令和7年度事業開始） |
| ⑨住まいに関する相談支援 | ⑧見守り・安否確認支援件数 実績値なし（令和7年度事業開始） |
| ⑩自立相談支援事業 | ⑨居住支援協議会窓口相談件数 2,599件（令和6年度） |
| ⑪生活困窮者居住支援事業（シェルター事業） | ⑩新規相談件数（女性） 3,596件（令和6年度） |
| ⑫市内女性の生活ニーズ調査 | ⑪生活自立支援施設入所者（女性） 延べ58人（令和6年度） |
| | ⑫令和8年度実施予定 |

2

ひとり親家庭の
女性への就労支援
・自立支援

所管：
こども青少年局
健康福祉局
建築局

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ひとり親家庭に対して、自立に向けた支援を行います。

ひとり親世帯が安心して暮らせる住まいを確保できるよう、市営住宅の当選倍率優遇や、民間の支援団体と連携し、住まいの確保に関する相談等を実施します。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------------------|---|
| ①民間企業と協働した就業・定着までの一体的支援事業 | ①支援件数 実績値なし (令和8年度事業開始) |
| ②ひとり親家庭等自立支援事業 | ②法律相談、生活向上のための講習会等の利用者数 延べ6,500人(令和6年度) |
| ③ひとり親家庭自立支援給付金事業 | ③給付金支給者数 延べ327人(令和6年度) |
| ④就労支援(ジョブスポット) | ④ひとり親の新規利用登録者数 266人(令和6年度) |
| ⑤ひとり親家庭の住宅確保の支援 | ⑤市営住宅の倍率優遇世帯数 616世帯(令和6年度) ⑤ひとり親家庭の相談件数 63件(令和6年度) |

3

性別に関わる問題
の解決に向けた
相談・支援

所管：
市民局

家庭や職場、地域などで直面する様々な性別に関わる困難について、電話や面接による相談を行い、問題解決に向けた支援を行います。

横浜市男女共同参画推進条例に基づき、セクシュアル・ハラスメントなど、男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害された場合の相談、申出を受けます。

| 主な事業 | 事業量 |
|------------------------|----------------------|
| ①心とからだと生き方の総合相談 | ①相談件数 3,325件(令和6年度)♡ |
| ②男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度 | ②相談件数 51件(令和6年度) |

4

性別に関わる
困難を抱える
外国人、障害者
等への支援

所管：
市民局
健康福祉局
建築局

横浜市多文化共生総合相談センターや国際交流ラウンジ、関係機関が連携しながら、市内在住の外国人等への総合的な情報提供や相談対応を行います。また、住居等のサポートや相談支援など、外国人世帯の住宅確保を支援します。

障害等、福祉的な支援が必要な人に対して、相談窓口等において必要な配慮がなされるよう、職員のジェンダーに関する理解促進に取り組めます。

| 主な事業 | 事業量 |
|--------------------------|-----------------------------------|
| ①横浜市多文化共生総合相談センター | ①相談件数 11,913件（令和6年度） |
| ②国際交流ラウンジ | ②相談件数 18,068件（令和6年度） |
| ③外国人世帯の住宅確保の支援 | ③住居に関する相談件数 414件（令和6年度） |
| ④福祉相談支援におけるジェンダーに関する理解促進 | ④相談支援職員向け研修受講者数 実績値なし（令和7年度実施） |

コラム

困難な問題を抱える女性に寄り添う社会へ（女性支援新法）

令和6年（2024年）4月、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。この法律において、「困難な問題を抱える女性」とは、「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む）」と定義されています。このような様々な困難な問題を抱える女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会をつくるために、民間団体との協働等を通じて支援の仕組みを整え、進めることを目的としています。

これまで女性支援は、昭和31年に制定された「売春防止法」に基づく「婦人保護事業」が中心でした。しかし、女性をめぐる課題は、複雑・多様化、かつ、複合化しています。そのため、「要保護女子」の「保護更生」を目的とした売春防止法から脱却し、ニーズに応じた新たな女性支援の枠組みを構築することが強く求められていました。

この法律の施行により、全国的に身近な相談窓口の充実や支援機関の連携が進み、困難な問題を抱える女性が安心して相談できる環境が整えられるとともに、福祉・医療・就労などの地域資源を活用し、相談から自立までを支える包括的な支援体制の強化が進められています。また、民間団体との協働による支援も進められており、夜間の見回り活動やSNSを活用した相談対応など、より柔軟で身近な支援活動が広がっています。これらの取組により、支援を必要とする女性が地域の中で孤立することなく、切れ目のない支援を受けられることが期待されています。

この法律は、「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」という視点に立っています。横浜市では誰もが安心して暮らせる社会を作るために、民間団体や関係機関との協働等を通じて、困難な問題を抱える女性に寄り添い、切れ目のない包括的な支援を届けていきます。

第6次横浜市男女共同参画行動計画における「困難を抱える女性への支援」の取組（施策5）

■アウトリーチ等による早期把握、居場所提供

- ◆若年女性支援事業【こども青少年局】
民間団体との連携によるSNSでのネットパトロールや繁華街の巡回による声かけ、LINEや対面での相談、居場所支援

■相談支援

- ◆女性福祉相談【こども青少年局】
- ◆自立相談支援事業【健康福祉局】〈拡充〉
地域ケアプラザとの連携、住まいの相談機能を強化
- ◆身寄りのない高齢者等への支援【健康福祉局】
情報登録、見守り安否確認事業
- ◆居住支援協議会相談窓口【建築局】
- ◆男女共同参画センター等における相談【市民局】
心とからだと生き方の総合相談

■自立支援（生活支援、居住支援）、アフターケア

- ◆民間企業と協働した就業・定着までの一体的支援事業（ひとり親支援）【こども青少年局】〈新規〉
就職・転職の準備段階から就職先の決定、就職後のフォローアップまでの支援を実施
- ◆ひとり親サポートよこはま等による自立支援【こども青少年局】
- ◆就労支援（ジョブスポット）【健康福祉局・こども青少年局】
- ◆ひとり親家庭自立支援給付金事業【こども青少年局】
- ◆ひとり親家庭への住宅確保支援（市営）【建築局】
- ◆生活困窮者自立支援事業、
住居支援事業（シェルター事業）【健康福祉局】
- ◆生理の貧困への対応【市民局】
- ◆心のケア、自助グループ支援【市民局】

個別支援の中で、支援ニーズを把握し、状況に応じたフォローアップを実施

局横断的な支援策の検討【市民局及び関係局、区】〈新規〉

関係機関連携会議（関係局区）の開催、相談支援職員向け研修の実施

■市内女性の現状と課題の見える化〈新規〉、計画の進捗管理【市民局】

新たに「市内女性のニーズ調査」を実施、何らかの困難を抱えている女性の課題を深掘り計画の事業進捗を毎年把握、男女共同参画審議会に報告

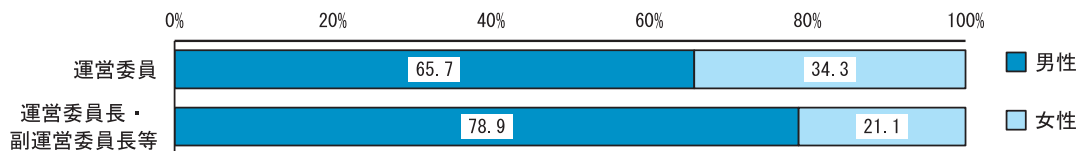
目標と方向性

地域における防災活動への女性の参画を推進するため、地域における理解促進や、地域防災における女性リーダーの育成、支援に取り組みます。また、避難所運営等、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避難所運営を推進します。
 地域防災のかなめである消防団において、女性の担い手確保に取り組みます。

現状と課題

- ◆国内の過去の災害時には、避難所におけるプライバシー確保の問題や、DVや性暴力が発生していることが明らかになっています。災害時は被害者が声を上げるのが難しい場合があり、被害が潜在化する懸念があります。平時の訓練や研修、広報等を通して、避難所における女性等に配慮した環境の整備や女性や子どもを狙った犯罪の抑制に向けた取組、被災生活で女性等が相談しやすい体制づくりなどが重要です。
- ◆地域防災活動においては、災害の各段階で受ける影響やニーズが女性と男性で違うことから、拠点運営に女性の視点を生かすことが必要ですが、横浜市の地域防災拠点において、運営委員長・副運営委員長等の役員のうち、女性は約2割にとどまっています。女性が持っている能力を引き出し、一層高めるための研修や、ロールモデルや好事例を展開するなど、女性リーダーの育成とともに、女性参画の必要性について、男女ともに理解できる場を作っていくことも求められます。

(再掲) 地域防災拠点運営委員の性別(横浜市)



出典:令和7年度地域防災拠点運営委員会女性委員人数調査

- ◆災害時には女性の家庭責任が増大する一方で、男性は仕事や家庭の経済的責任の面で心身ともに追い込まれる傾向にあります。避難所生活での特定の活動が一部の人に過度に集中しないようにする必要があります。
- ◆地域防災のかなめである消防団の担い手となる女性や学生の確保に向けた取組がなされており、より多くの女性の参画が期待されます。

| 施策指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|---------------------------|-----------------|-------------------|
| 女性が参画し、ニーズを反映した訓練を実施した拠点数 | 75拠点 (令和6年度) | 459拠点 (令和11年度) |

主な取組

1

地域防災拠点における男女共同参画の推進

所管：
市民局
防災・危機管理統括
本部
区

地域防災拠点において、拠点運営委員等の理解促進や、女性の担い手の育成に向けた研修を実施し、日々の訓練等に様々な当事者が参加し、多様な意見やニーズが反映された避難所運営が行われるようにします。

| 主な事業 | 事業量 |
|--------------------|--------------------|
| ①男女ニーズの違いに配慮した防災研修 | ①受講者数 223人（令和6年度）♡ |
| ②女性の防災担い手研修 | ②受講者数 668人（令和6年度）♡ |

2

消防団における女性活躍の推進

所管：
消防局

女性団員数の増加・活動率の向上に向けて、男女ともに活躍できる消防団活動のPRを行います。また、消防団器具置場における女性更衣室や男女別トイレの整備を進めます。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------|----------------------------|
| ①女性活躍に向けた環境整備 | ①更衣室・男女別トイレの整備件数 9件（令和6年度） |

コラム

男女共同参画の視点から考える防災

災害は全ての人に影響を及ぼしますが、その影響の受け方は人によって異なります。特に、性別や年齢、家庭状況などによって、避難生活や復旧・復興の過程で直面する課題は大きく変わります。

令和6年1月に発生した能登半島地震では、炊き出しや育児や介護などのケア労働を長時間担った女性、家族の世話のために仕事を失った女性など、災害時の家事負担が女性に集中するケースが報告されています。また、過去の災害時においては、DVや性暴力が発生していることが明らかになっていますが、被害者が相談すること自体難しい状況にあることも少なくなく、被害についての声を上げられず、被害が潜在化する懸念があります。一方で、男性は災害時に仕事や家庭の経済的責任の面で心身ともに追い込まれる傾向にあると言われています。

また、避難所に避難していない在宅避難者は、妊産婦、乳幼児を抱える家庭といった特別な配慮やニーズがある人が多いことから、避難者名簿への登載などによりニーズを把握し、必要な支援をする必要があります*。

*内閣府「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」等から要約

横浜市では、こうした視点を踏まえた取組を行っています。例えば、各地域防災拠点に配布している「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」では、避難所における女性用更衣室や授乳室の設置、相談窓口の案内など、安心して避難生活を送るための工夫が盛り込まれています。

また、在宅避難の場合を想定し、災害時に必要な備えや家族のケア等について、日頃から話し合っておくことも大切です。

横浜市では、災害時にも誰もが安心して避難・生活できる環境づくりを目指し、これからも平常時からの備えや地域との連携、情報発信に力を入れていきます。

目標と方向性

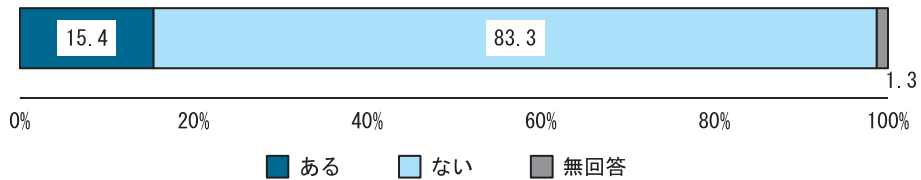
性的少数者が生きづらさを抱えやすい実態を踏まえ、多様な性のあり方に関する社会的な理解の促進や、暮らしの中での様々な困難への対応、差別・偏見の解消などの取組を推進します。

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

- ◆国内の調査によると、性的少数者(LGBT)の割合は3～10%ともいわれます。市の調査によると、カミングアウトを受けた経験がある人は約15%となっています。他方で、カミングアウトしていない人も多く、困りごとが可視化されにくい状況にあります。

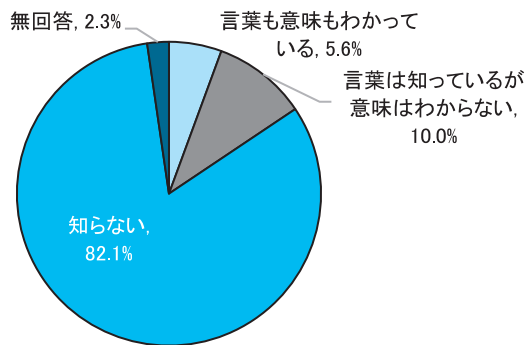
カミングアウトを受けた経験がある人の割合



出典:横浜市「性の多様性」に関する市民意識調査結果報告書(令和5年11月)

- ◆性的指向や性自認の多様性を表す概念である「SOGI (ソジ)」について、「言葉も意味もわかっている」と回答した人の割合は5.6%にとどまっています。

言葉の認知(SOGI)



出典:横浜市「性の多様性」に関する市民意識調査結果報告書(令和5年11月)

- ◆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することも少なくありません。誤解や理解不足から生じる偏見や差別の解消に向けて、正しい知識を広め、社会における理解を深めるために、市民や企業等に対する啓発などの取組が必要です。また、性的少数者に対する無理解や偏見をなくすため、市職員や、教職員の理解促進が求められています。
- ◆特に青少年層は、誰にも相談できずに孤立し、引きこもりや自殺という深刻な状況に陥ることもあり、相談支援や、当事者が安心して過ごすことができる場の提供が必要です。
- ◆様々な事情によって、婚姻の届出をせず、あるいはできずに、悩みや生きづらさを抱えている性的少数者や事実婚の方を対象として、令和元年12月から「横浜市パートナーシップ宣誓制度」を実施しています。制度を通して、性的少数者などに対する理解が広がり、多様性を認め合い、自分らしく生きることができる社会の実現を目指しています。

| 施策指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|----------------------|------------------|-----------------|
| 多様な性のあり方を理解している市民の割合 | 60.1% (令和6年度) | 80% (令和12年度) |

主な取組

1

多様な性に関する研修・教育・啓発

所管：
市民局
教育委員会事務局

多様な性のあり方への理解を促進し、差別・偏見などが起こらないようにするため、市民や企業等に対する啓発や、市職員及び教職員等を対象とした研修を実施します。また、性的少数者が安心して過ごすことができるような取組を進めます。

| 主な事業 | 事業量 |
|-----------------|--|
| ①市民・企業等に対する啓発 | ①研修、広報等を通じた啓発回数 9回（令和6年度） |
| ②市職員及び教職員等の理解促進 | ②職員向け研修回数 4回（令和6年度） ②教職員向け研修回数 2回（令和6年度） ②スクールカウンセラー等向け研修回数 1回（令和6年度） |

2

性的少数者に対する相談・支援

所管：
市民局

性的少数者であることを理由に困難な状況に置かれている方に対して、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を提供するほか、自助グループ等の活動を支援します。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------------------|---------------------------------|
| ①個別専門相談「よこはま LGBT 相談」 | ①相談件数 25件（令和6年度） |
| ②交流スペース「Friend SHIP よこはま」 | ②利用者数 延べ171人（令和6年度） |
| ③性的少数者のための自助グループ支援 | ③参加者数 延べ21人（令和6年度） [♡] |

3

パートナーシップ宣誓制度

所管：
市民局

性的少数者や事実婚の方など、同性・異性を問わず、お互いが人生のパートナーであることを約束した2人が宣誓を行い、市が宣誓を受けたことを証明するパートナーシップ宣誓制度を実施します。

| 主な事業 | 事業量 |
|------------------|------------------|
| ①横浜市パートナーシップ宣誓制度 | ①宣誓組数 88組（令和6年度） |

♡横浜市男女共同参画センター実施事業

政策3

誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

目指す姿

固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じる事のない社会

- ◆家事・育児・介護と仕事を両立しやすいよう、ワーク・ライフ・バランスを更に推進します。また、家事・育児等の負担軽減に向けて、外部サービス等の社会資源の利用促進などの取組を進めます。
- ◆男女で健康課題や、課題を抱えやすい時期に違いがあるため、性別やライフステージに応じた支援を行います。また、妊娠・出産等に関する若い世代への正しい知識の普及を図ります。
- ◆性別にかかわらず誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指し、地域におけるジェンダー理解の促進と男女共同参画の推進に取り組みます。
アンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担を見直し、若い世代への啓発を通じて、多様な生き方が尊重される社会を目指します。

■ 政策に関連する成果指標

| 計画期間内の目標 | 成果指標 | 目標値 |
|--|-----------------------------------|---------------------------|
| 家事・育児・介護等を男女が共に担い、ワーク・ライフ・バランスを図るとともに、互いの健康課題を認識し、適切な支援が受けられている。 | 男性と女性の家事・育児・介護の分担状況 (平日・共働き世帯) | 現状(女性:男性 2:1) より均衡に近づく |
| | 健康に気を付けていると答えた市民の割合 | 維持・増加 87.8%以上 |

目標と方向性

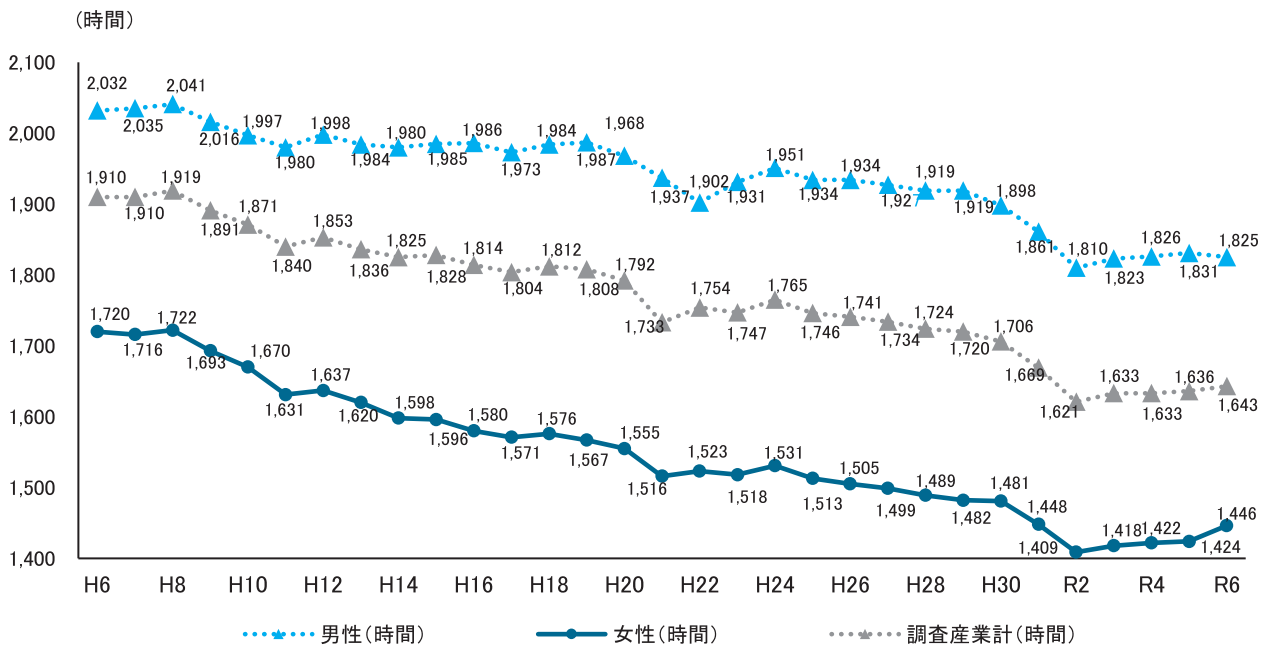
共働き世帯が増加する中、家事・育児・介護と仕事を両立しやすいよう、固定的な性別役割分担意識を解消するとともに、家庭内で家事・育児・介護の分担について話すきっかけや機会を提供し、誰もが家庭や地域の中で積極的な役割を果たすことができるよう取り組みます。

また、家事・育児・介護の負担軽減を図り、市民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組みます。

現状と課題

- ◆男女別の労働時間の推移をみると、男女とも減少傾向にはありますが、令和6年の年間総実労働時間は、男性の方が379時間長くなっています。男性の家事・育児への参画を進める上では、長時間労働の是正が不可欠です。

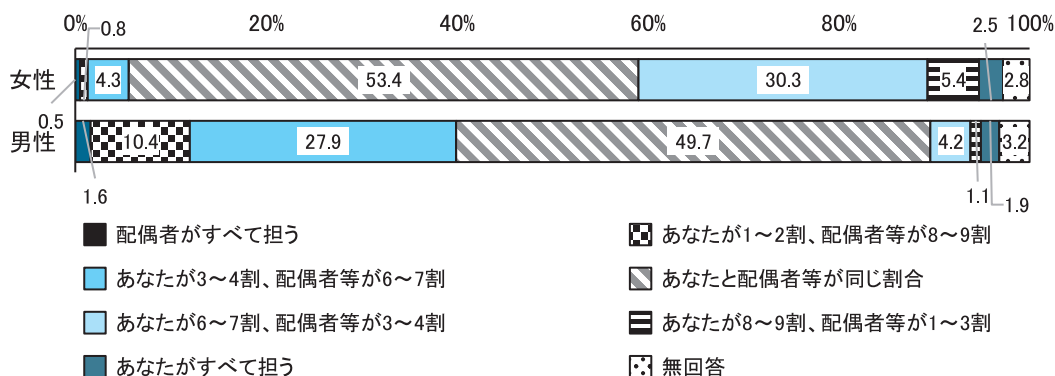
男女別年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



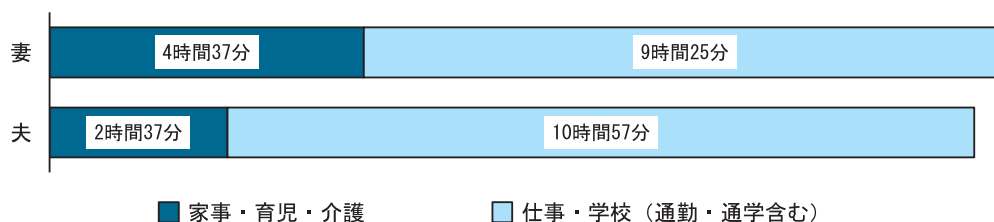
出典:厚生労働省 第194回労働政策審議会労働条件分科会資料

- ◆共働き世帯の割合は上昇傾向にあり、性別にかかわらず家事・育児・介護へ参画することの重要性が増しています。市の調査では、男女が同じように家事を分担するのが理想と考える人が多い一方で、実際には女性の方が多く分担している状況です。

理想とする家事、育児、介護などの分担



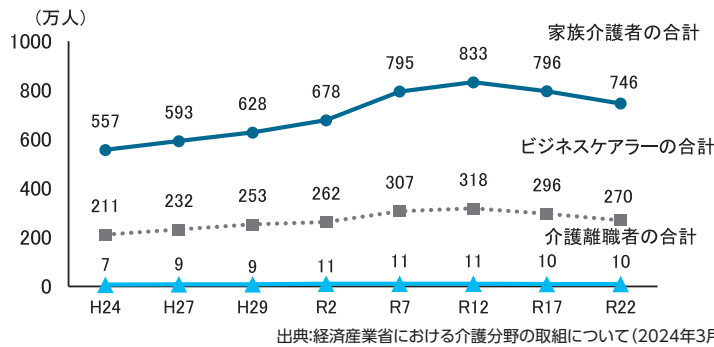
生活の中で各活動に費やしている時間(フルタイム共働き世帯)(仕事や学校のある日)(再掲)



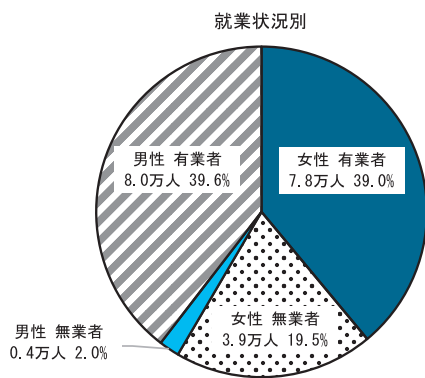
出典:令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

- ◆父親が主体的に子育てをするための支援として、身近な地域での父親育児支援講座を実施していますが、父親に対する情報提供が十分に行き届いていない可能性があります。育児休業の取得を含め、父親の育児支援を促進するためには、情報発信の強化とともに、企業に対する働きかけを一層充実させる必要があります。
- ◆男性の育児休業取得率が向上している中で、取得前に家庭内で出産後の生活や家事・育児の分担について話し合い、互いの希望を共有することが重要であり、啓発を進めていく必要があります。
- ◆働きながら介護するビジネスケアラー・ワーキングケアラーの増加が見込まれる中、育児と介護のダブルケアも課題となっています。

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移及び将来推計

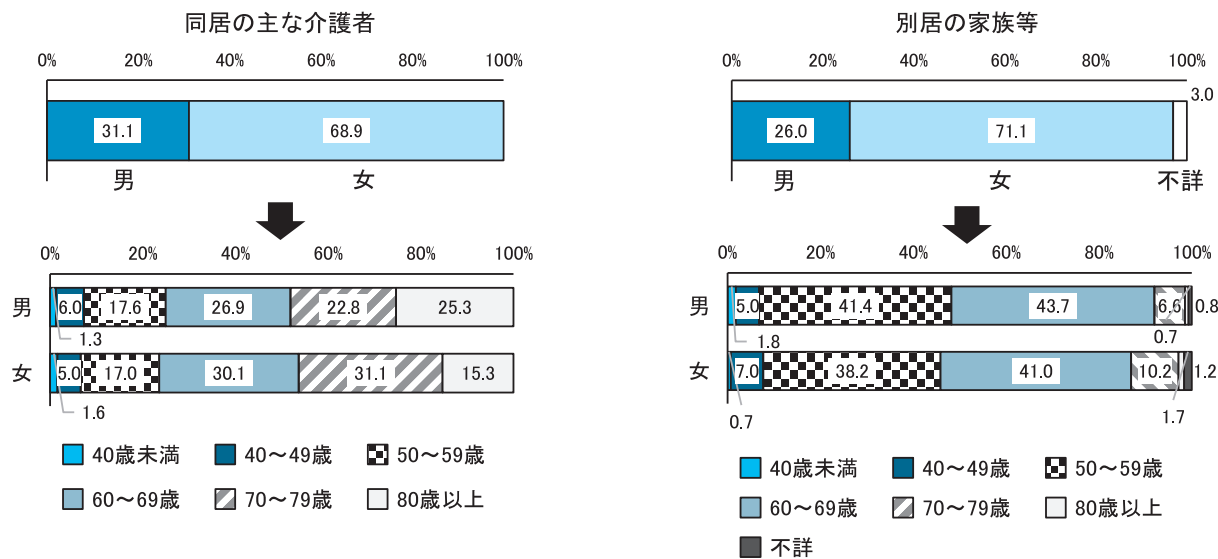


ダブルケアをしている者の数及び割合



◆介護者は女性が約7割となっています。引き続き、仕事と介護の両立に対する社会的な理解を促進する取組が必要です。

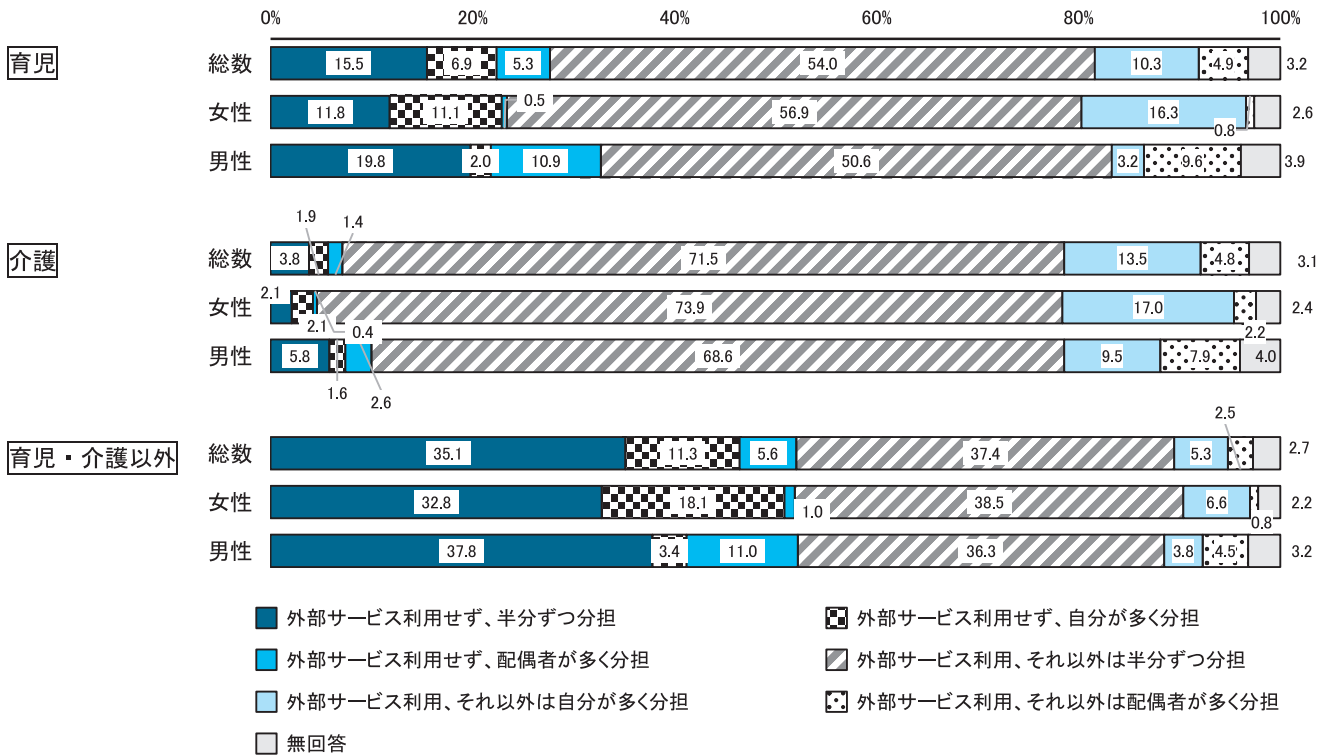
「主な介護者」の性・年齢階級別構成割合



◆ワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、長時間労働の解消や多様で柔軟な働き方の導入など、家事・育児・介護と仕事を両立しやすい環境づくりを進めることが重要であり、情報提供、啓発を行うとともに、家事負担が軽減されるよう、外部サービス[※]の活用などの支援が必要です。

※外部サービス：保育所、訪問介護、家事代行など

育児・介護等の分担と外部サービスの利用に関する意識



出典:男女共同参画に関する世論調査(令和6年9月調査)(内閣府)より作成

◆放課後の時間は、多くの人との関わりや体験を通して、子どもたちが協調性や主体性を育みながら成長できる場としていくことが必要です。共働き世帯の増加や働き方の多様化に伴い、子どもの放課後の居場所に対するニーズも多様化しています。また、いわゆる「小1の壁」を打破するために、保護者の負担軽減・負担解消に向けた多様な支援が求められています。

| 施策指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|------------------|-----------------------|------------------------|
| 地域の父親育児支援講座の参加者数 | 5,172人 (令和2～6年度累計) | 5,500人 (令和7～11年度累計) |

主な取組

1

ワーク・ライフ・バランス及び家事・育児・介護の家庭内分担の推進

所管：
市民局
こども青少年局

ワーク・ライフ・バランスや家事・育児・介護の家庭内分担の推進に向けて、市民や企業に対する情報提供、広報啓発や、父親に対する育児支援を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|------------------------------------|---|
| ①ワーク・ライフ・バランスや家事・育児・介護の家庭内分担に向けた啓発 | ①家事シェアセミナー参加者数 64人（令和6年度） [♡] |
| ②父親育児支援推進のため、ウェブサイトによる情報提供 | ②横浜市子育て応援アプリ「パマトコ」発信数（令和7年度から実施） |
| ③共に子育てをするための育児支援 | ③父親育児支援講座参加者数 894人（令和6年度） |
| | ③地域子育て支援拠点の父親向け講座参加者数 4,759人（令和6年度） |

2

家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用

所管：
経済局
こども青少年局

団体や事業者など地域の社会資源との連携を図り、家事・育児に関するサービスや援助活動の活用を推進します。

| 主な事業 | 事業量 |
|-----------------------------|--|
| ①地域の家事・育児に関するサービスや援助活動の活用推進 | ①シルバー人材センターによる家事援助日数 延べ35,595人日（令和6年度） |
| | ①一時保育事業・乳幼児一時預かり 延べ預かり人数 197,323人（令和6年度）（再掲） |
| | ①横浜子育てサポートシステムにおける育児援助件数 71,637件（令和6年度） |
| ②放課後の居場所づくり（再掲） | ②放課後キッズクラブ・児童クラブ等の登録児童数 47,631人（令和6年度）（再掲） |

♡横浜市男女共同参画センター実施事業

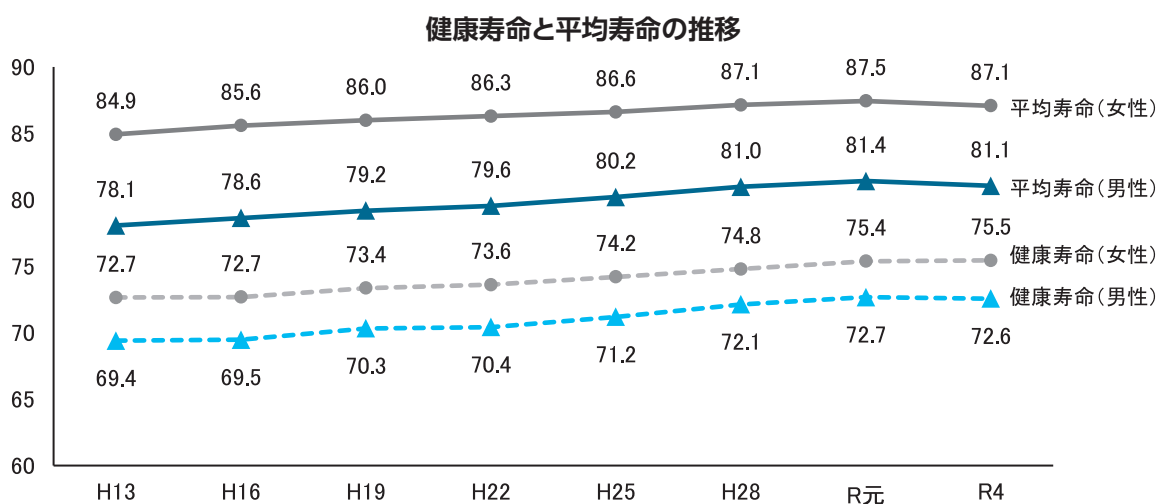
目標と方向性

誰もが生涯を通じて適切に健康管理を行い、生き生きと過ごすためには、男女が互いの身体的性差を理解すること、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することが必要であり、ライフステージに応じた健康支援や、健康課題に関する理解の促進に取り組みます。

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に健康課題が異なり、また、男性は生活習慣病のリスクが高いことなど、女性、男性それぞれに特有の課題があることから、心身の状態に応じた必要なサポートや正しい知識が得られるよう支援します。

現状と課題

◆令和元年時点の全国における健康寿命と平均寿命との差は、男性が8.7年、女性が12.1年となっています。横浜市においては男性が9.43年、女性が12.78年です。高齢化が進む中、健康寿命の延伸のためには、働く世代の健康づくりへの支援が重要です。



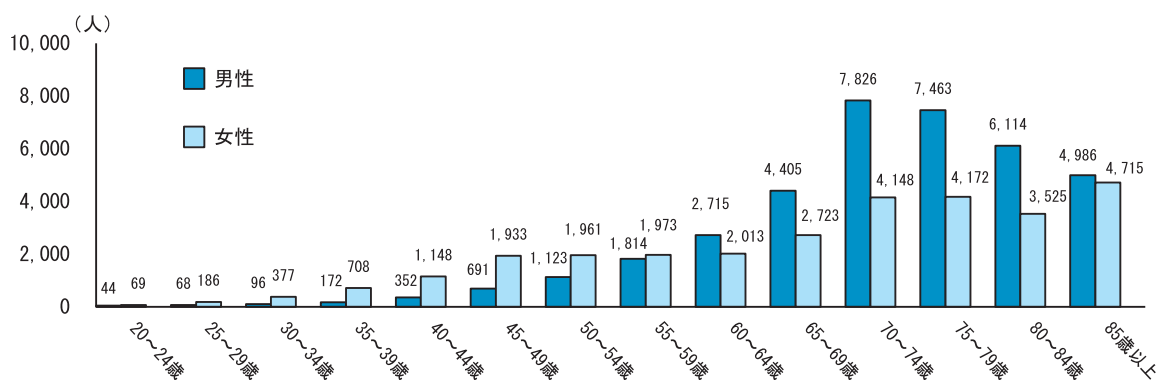
出典:令和7年版高齢社会白書(厚生労働省)

◆「第3期健康横浜21」では横浜市民の主要な健康課題として、女性の乳がんの死亡率の減少、男性の肥満や脂質異常症の改善等があげられています。

◆女性が生涯にわたって健康を享受するために、性や妊娠・出産に関して自らの意思で選択し、正確な知識・情報を入手できるよう、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の視点からの健康支援や情報提供、啓発が必要です。

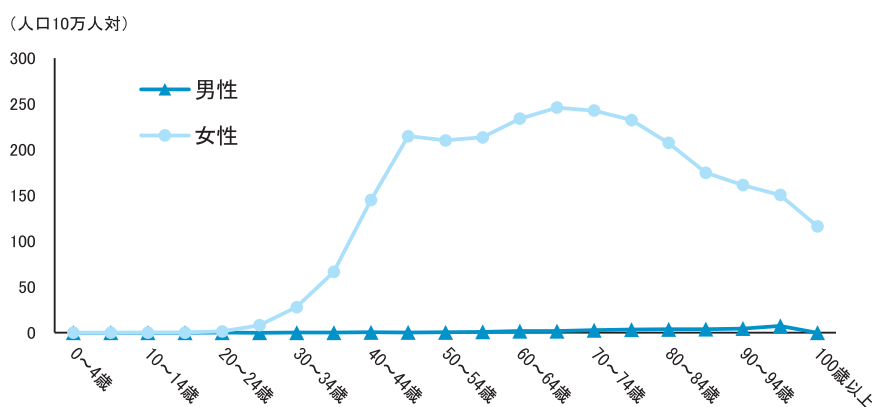
- ◆思いがけない妊娠では、妊娠の継続やこどもを産み育てることに悩み、誰にも相談できず孤立することもあり、相談支援につながりやすい環境が必要です。
あわせて、若い世代が、妊娠や不妊、出産に関する正しい知識を得られるよう、プレコンセプションケアの取組が求められています。
- ◆3人に1人は35歳以上での出産となっており、産後の母親の心身の不調や育児等、母体に過重な負担がかかっている状況が伺えます。出産後も働き、仕事と育児を両立する女性が増える中で、妊娠から出産・子育てまで切れ目のない支援が必要です。
- ◆約1割の産婦に産後うつが発症するといわれています。心の不調を抱える妊産婦を早期に把握し、適切に支援することが必要であり、産婦健康診査の重要性は高まっています。
- ◆がんと診断される人のうち、20～50歳代前半では女性の罹患率が男性を大きく上回っており、この世代では女性ががんになるリスクが高くなっています。特に乳がんの罹患率は40歳代から増加します。検診等により少しでも早く発見し、早い段階で治療につなげることで、治療による身体的な影響も少なくなり、QOL（生活や人生の質）の向上につながります。

神奈川県男女別がん（全部位）罹患数



出典:神奈川県悪性新生物登録事業年報 第47報(令和2年度の集計)より作成

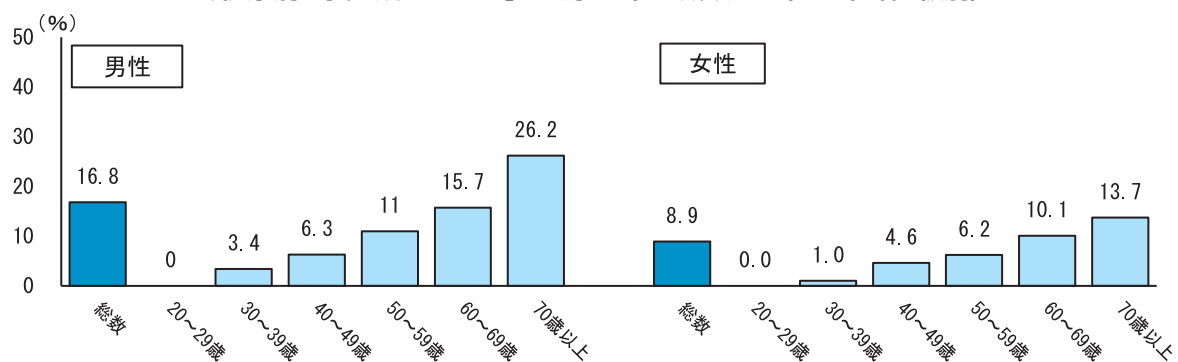
乳がんの年齢階級別罹患率（乳房、2020年）



出典:国立がん研究センター がん情報サービス がん種別統計情報

- ◆令和5年度の調査によると、仕事をしてきた人のうち約2割が、がん治療のために退職・廃業しており、がん治療と就労の両立が課題です。
(国立がん研究センターがん対策情報センター「患者体験調査報告書 令和5年度調査」)
- ◆おおむね45～55歳くらいが更年期とされており、50歳代で更年期障害の症状が出る人が多いといわれています。更年期障害は多くの女性に現れる症状であり、働く女性が増加する中で、社会として向き合うべき課題です。
また、女性に比べて認知度は低いものの、男性にも更年期障害がみられますが、男性は、不調を抱えながら、特に何も対処をしない場合も少なくありません。働きやすい社会にしていくためには、男女両方の更年期障害に対する理解が必要です。
- ◆男性は、生活習慣病のリスクが高いことや、長時間労働による健康への影響、生きづらさや孤立のリスクを抱えるおそれもあります。

「糖尿病が強く疑われる者」の割合（20歳以上、性・年齢階級別）



出典：令和5年度国民健康・栄養調査(厚生労働省)

| 活動指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|---|------------------------|--------------------|
| 更年期症状や女性に多い疾患の不調に対して、行動を起こしている人の割合（起こしていない人の減少） | 調査中 | 調整中 |
| 子宮頸がん・乳がん検診の受診率 | 子宮頸がん 43.6% (令和4年度) | 各60%以上 (令和10年度) |
| | 乳がん 50.5% (令和4年度) | |
| 特定健診受診率 (40歳以上の国保加入者) | 29.3% (令和6年度) | 40.5% (令和11年度) |

主な取組

1

誰もが安心して 出産・子育てが できる環境づくり

所管：
こども青少年局

思いがけない妊娠や、不妊治療、妊活等に関する相談支援を充実させます。また、安心・安全な妊娠・出産に向けた産科医療を行います。安心して出産・育児ができるように、妊娠期からの切れ目のない支援を充実させます。

| 主な事業 | 事業量 |
|----------------------|--|
| ①妊娠・出産・不妊に関する相談支援の充実 | ①にんしんSOSヨコハマ相談件数 672件（令和6年度） ①不妊・不育・専門相談件数 28件（令和6年度） |
| ②安心・安全な妊娠・出産に向けた産科医療 | ②妊婦健康診査受診回数 延べ269,539回（令和6年度） |
| ③妊娠期からの切れ目のない支援の充実 | ③母子健康手帳交付時面接件数 23,623件（令和6年度） ③産婦健康診査受診率 88.7%（令和6年度） ③産後母子ケア事業（訪問型） 利用者数 2,070人（令和6年度） |

2

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

所管：
市民局
こども青少年局
教育委員会事務局

学校教育を通じた適切な性に関する教育を推進するため、教職員対象の研修等を実施します。

思春期の子どもとその親が、思春期の性等について正しく理解することができるよう、思春期の性や妊娠、出産について正しい知識の普及啓発を行います。

若年女性が自身の健康について理解を深めるため、性の健康に関する啓発を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|-----------------------------|--|
| ①学校教育を通じた適切な性に関する教育の推進 | ①教職員向け研修参加者数 102人（令和6年度） |
| ②思春期の性や妊娠、出産についての正しい知識の普及啓発 | ②児童生徒、保護者向けの思春期講座参加者数 延べ7,459人（令和6年度） |
| ③若年女性に向けた性の健康に関する啓発 | ③若年女性向けセミナー参加者数 121人（令和6年度）♡ |

3

女性特有のがん対策

所管：
医療局

女性特有のがんの早期発見につなげるため、子宮頸がん・乳がん検診を行います。また、がん患者・家族が治療と仕事を両立できる環境を整えるため、がん治療と仕事の両立支援を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|--------------------|--|
| ①子宮頸がん・乳がん検診 | ①子宮頸がん検診受診者数 117,115人（令和6年度） ①乳がん検診受診者数 54,463人（令和6年度） |
| ②がん治療と仕事の両立支援の理解促進 | ②治療と仕事の両立支援に取り組んでいると回答する事業所の割合 47%（令和4年度） ②両立支援に関する研修回数 1回（令和6年度） |

4

性別に特有の健康課題へのアプローチ

所管：
市民局
健康福祉局

性別に特有の健康課題の啓発や理解促進のため、講座やセミナーを行います。また、疾病の早期発見のため、健診の受診を勧奨します

| 主な事業 | 事業量 |
|--------------------|------------------------------|
| ①性別に特有の健康課題に着目した講座 | ①参加者数 延べ2,508人（令和6年度）♡ |
| ②特定健診未受診者への勧奨通知 | ②勧奨通知件数 延べ434,276件（令和6年度） |

5

健康づくり・介護 予防・高齢者の支援

所管：
健康福祉局

女性が生涯を通じて健康に過ごすことができるよう、女性の健康づくりの支援に取り組めます。高齢者が身近な地域で介護予防・健康づくりに取り組む活動を支援します。

| 主な事業 | 事業量 |
|-----------------|---|
| ①女性の健康づくり応援事業 | ①女性の健康づくりに関する プログラム参加者数 657人（令和6年度） |
| ②元気づくりステーションの推進 | ②元気づくりステーション参加者数 延べ113,387人（令和6年度） |

コラム

性別によって異なる健康課題があること、知っていますか？（女性・男性特有の健康課題）

私たちが日々の生活や仕事を続けていく上で、健康は欠かせない土台です。しかし、健康課題は全ての人に共通しているわけではありません。実は、女性と男性では、抱えやすい健康課題の内容や時期が異なることをご存じでしょうか。

「第3期健康横浜21」（令和6年3月策定）において、横浜市民の主要な健康課題として10項目が選定されています。そのうち、全国データとの比較により改善の余地がある課題とされたものに、「男性の肥満や脂質異常症の改善」、「女性の乳がんの死亡率の減少」があります。

女性は、月経や妊娠・出産、更年期障害など、ライフステージに応じて特有の健康課題に直面します。特に働き・子育て世代では、生理痛やPMSなどの月経随伴症状や子宮内膜症、乳がん、更年期障害などの疾患が多く見られ、仕事や家事・育児に影響を及ぼすこともあります。また、経済産業省の調査では、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題により「勤務先で困った経験がある」と回答しており、女性特有の健康課題がキャリア形成に影響することもあります。

一方、男性では、主に50歳代以降に前立腺肥大や男性更年期障害などが見られます。最近では、男性の更年期障害にも注目が集まっており、疲労感や気分の落ち込み、性機能の低下などが生活や仕事に影響を与えることが分かってきました。さらに、肥満や脂質異常症も男性に多く見られる健康課題です。これらは糖尿病や心血管疾患などの生活習慣病のリスクを高めるため、早期の予防と改善が重要です。

これらの性別特有の健康課題への対応に当たっては、男女双方の理解やそれぞれの特性に応じた支援が必要です。

例えば、企業が柔軟な働き方や健康支援制度を導入することで、健康課題を抱える人も安心して働き続けられる環境が整います。これは女性だけでなく、男性や高齢者、介護を担う人など、すべての人にとって働きやすい社会につながります。

「健康」は、誰もが自分らしく生き、活躍するための基盤です。横浜市では、女性・男性それぞれの健康課題に寄り添いながら、ライフステージに応じた支援や情報提供を進めていきます。

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。

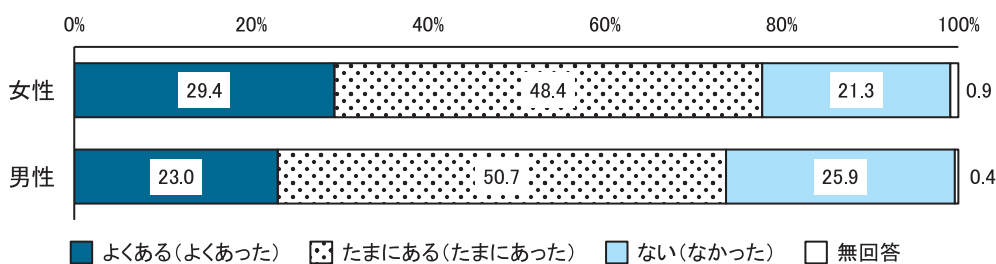
誰もが性別にかかわらず生き生きと生涯活躍できる社会づくりに向けて、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に取り組みます。

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

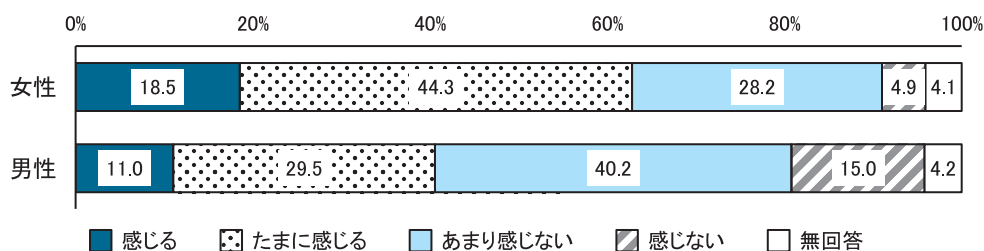
- ◆高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動において、近年では、高齢化や共働きの増加などにより、担い手が不足しています。
- ◆社会通念・慣習・しきたりなどで約7割の市民が「男性の方が優遇されている」と感じています。性別にかかわらず個性と能力を発揮し、誰もが活躍できる社会の実現に向けて、継続的な広報・啓発・理解促進の取組が必要です。
- ◆市の調査では、日常生活で「女らしさ/男らしさ」や「女性/男性の役割」などを言われたり期待されたりした経験について、全体の4分の3が「ある(あった)」と回答しており、そのうち、女性の6割、男性の4割が不都合さや不快感、生きづらさを感じています。
10～20代の若い世代でも、7割程度が「女らしさ/男らしさ」や「女性/男性の役割」などを言われたり期待されたりした経験があると回答しており、多様な生き方が尊重される環境づくりに向けた取組を、今後も進めていく必要があります。

日常生活で、「女らしさ／男らしさ」や「女性／男性の役割」などを言われたり期待されたりした経験(再掲)



出典:令和6年横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

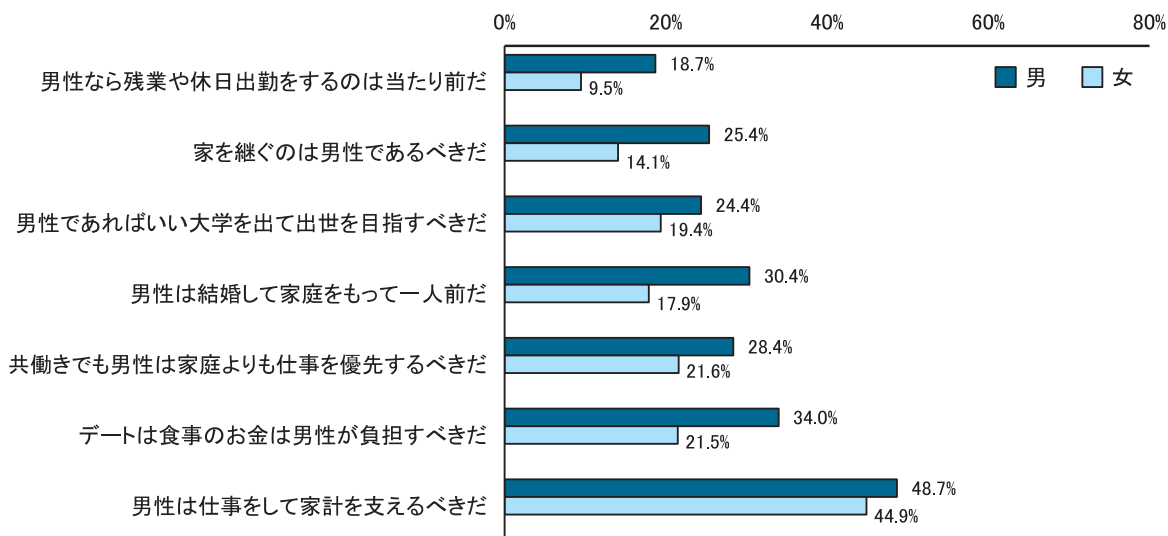
「女らしさ／男らしさ」や「女性／男性の役割」などを言われたり期待されたりすることに、不都合さや不快感、生きづらさを感じるか(再掲)



出典:令和6年横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

◆内閣府の調査によると、男性に対するジェンダーバイアスや固定的な役割分担意識が存在することが明らかになっていますが、男性の生きづらさの背景にジェンダーの問題も存在することについては、男性自身が気づく機会が少ないと考えられます。男性が相談につながりやすい環境を作り、生きづらさを相談しやすい社会にしていくことが期待されます。

性別役割意識 (「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計スコア)



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

◆若い世代が、性別にかかわらず主体的に自分自身の生き方を選択できるよう、早い段階からキャリアについて考える機会を作ることが重要です。また、身近な存在である保護者や教職員等への周知・啓発も必要です。

| 活動指標 | 現状値（年度） | 目標値（年度） |
|---|------------------|---------------------|
| 「女らしさ／男らしさ」や「女性／男性の役割」を言われたり期待されたりすることに生きづらさを感じる市民の割合 | 39.5% (令和6年度) | 10ポイント減 (令和12年度) |

主な取組

1

地域における男女共同参画の推進

所管：
市民局
こども青少年局
みどり環境局
教育委員会事務局

市民の方を対象に、自らのジェンダーに関する固定観念や思い込みに気づき、対話しながら理解を深めるワークショップ等を実施します。

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、地域における父親の育児支援等を行います。

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を行います。

| 主な事業 | 事業量 |
|----------------------|--|
| ①地域におけるジェンダーに関する理解促進 | ①ジェンダーの理解促進に向けたワークショップ参加者数 96人（令和6年度） |
| ②共に子育てをするための育児支援 | ②地域における父親育児支援講座参加者数 894人（令和6年度）（再掲） ②地域子育て支援拠点の父親向け講座参加者数 4,759人 （令和6年度）（再掲） |
| ③女性の農業者の応援 | ②おやじの会親子ふれあい事業 参加者数 2,483人（令和6年度） ③「よこはま・ゆめ・ファーマー」 認定者数 145人（令和6年度） |

(再掲)
地域防災における男女共同参画の推進

所管：
市民局
防災・危機管理統括
本部
区

地域防災拠点において、男女共同参画の視点を取り入れた運営がなされるよう、拠点運営委員等の理解促進や、女性の担い手の育成に向けた研修を実施します。

| 主な事業 | 事業量 |
|--------------------------|---------------------------------|
| ①男女のニーズが反映された地域防災拠点訓練の推進 | ①男女ニーズの違いに配慮した訓練の実施 75拠点（令和6年度） |
| ②男女共同参画の視点を取り入れた防災研修 | ②受講者数 668人（令和6年度） |

2

生きづらさを抱える男性に対する取組

所管：
市民局
健康福祉局

男性の生きづらさが社会的に認識される中、より相談しやすい体制を整えるため、男性相談員による男性のための電話相談等を実施します。相談等を通じて、男性のニーズや課題を把握し、必要なサポートを行っていきます。

| 主な事業 | 事業量 |
|-------------|---------------------|
| ①男性のための相談窓口 | ①現状値なし（令和7年度事業開始）♡ |
| ②こころの電話相談 | ②相談件数 7,434件（令和6年度） |

3

男女共同参画推進に関する広報・啓発や若い世代における男女共同参画の意識醸成

所管：
政策経営・国際戦略局
市民局
教育委員会事務局

市民・事業者等に対して、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消、慣習や制度の改善・改革に関する広報・啓発を行います。また、女性の活躍推進の観点からの国際的な連携や情報発信を行います。

若い世代が男女共同参画に関する意識を醸成することができるよう、若い世代に向けた広報啓発を行うとともに、身近な存在である保護者や教職員等の理解促進を図ります。若い世代が理工系分野に興味関心を持つ機会を創出するとともに、進路選択におけるアンコンシャス・バイアスの解消に向けて取り組みます。

| 主な事業 | 事業量 |
|-------------------------------|---|
| ①男女共同参画に関する広報・啓発 | ①男女共同参画週間、国際女性デーと連携した啓発の実施 6月、3月（令和6年度） |
| ②男女共同参画貢献表彰 | ②表彰件数 4件（令和6年度） |
| ③男女共同参画センターライブラリにおける情報提供・情報発信 | ③ライブラリ資料貸出し件数 56,650点（令和6年度）♡ ③SNS発信数 1,890回（令和6年度）♡ |

♡横浜市男女共同参画センター実施事業

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------------|-------------------------------|
| ④女性活躍に関する国際的な情報発信 | ④国際交流の場におけるセミナー等 1回（令和6年度） |
| ⑤教職員や児童生徒等の理解促進 | ⑤教職員向け研修の開催 通年（令和6年度） |
| ⑥女子学生・生徒の理工系分野選択の促進 | ⑥セミナー参加者数 39人（令和6年度）♡ |

4

男女共同参画に関する調査・研究

所管：
市民局

男女の置かれている状況を客観的に把握するため、男女共同参画に関する意識・実態や就業状況、市内企業の取組等について調査・分析し、政策に反映します。

| 主な事業 | 事業量 |
|---------------|---|
| ①男女共同参画に関する調査 | ①男女共同参画に関する調査の実施 市民意識調査（令和6年度） 事業所調査（令和7年度） |

コラム

いのちの安全教育

近年、SNSを通じた誘い出しや、身近な人による加害など、こどもや若者が性暴力の被害に遭う事件が後を絶ちません。こうした現状を受けて、全国の学校で推進されているのが「生命（いのち）の安全教育」です。

「生命（いのち）の安全教育」は、性暴力の被害者・加害者・傍観者にならないために、自分や他者の身体と心を大切にする考え方や態度を育む教育です。文部科学省と内閣府が連携し、有識者の意見を踏まえた、幼児期から小・中・高校・大学・一般まで発達段階に応じた教材や指導の手引が作成されました。

この教育では、「自分の体は自分だけの大切なもの」、「相手との距離感を守ること」など、日常生活の中で自分と相手の心と体を大切にする事、そして、性暴力の正しい知識や、被害に遭ったときの対応方法などを学びます。

本市では、発達段階に応じた「いのちの安全教育」の計画的な実施と「個別の相談」、「毎日の健康観察」等を含めた一連の取組を行っています。「個別の相談」は学校内の相談先を案内するとともに、すでに校内に設置している「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」への相談が児童生徒の持つ1人1台端末からもできるよう開設をしています。そこでは、児童生徒が相談先である教職員を選ぶことができます。

性別にかかわらず、全ての人が尊重され、安心して暮らせる社会を作るために、“いのち”の大切さを学び、互いに尊重し合う文化を育てていくことが求められます。

コラム

男女共同参画センターの機能強化

男女共同参画センターについては、令和4年に国が「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」で男女共同参画センターの機能の強化・充実を示して以来、内閣府専門委員会による機能強化の検討やガイドライン作成が進められました。

こうした動きを受けて、横浜市では、男女共同参画審議会において議論がなされ、男女共同参画センターの機能強化の方向性が示されました。

今後はこの方向性に沿って、第6次行動計画の取組を進めていきます。

「横浜市男女共同参画センター」の機能強化の方向性

(※令和7年10月 横浜市男女共同参画審議会答申より抜粋、要約)

- 社会全体にジェンダー理解を浸透させていくために、さまざまな主体と連携し、お互いのリソースやノウハウを生かした事業の企画・実施により、これまで男女センターの取組に接する機会がなかった市民にも届く施策を展開
- 市全体における多様な主体とのネットワーク構築による効果的な事業展開に向けて、男女センター職員の人材の確保・育成、コーディネート機能を向上
- 限りある資源を最大限活用して機能強化を図るため、さまざまな分野におけるネットワークを広げることにより、拠点施設型からアウトリーチ型の事業展開へのシフト、他分野との機能の共有なども含めた拠点施設の有効活用等を検討

計画の推進体制

公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会と連携し、横浜市男女共同参画センターを拠点とした男女共同参画や女性活躍推進、ジェンダーにまつわる困難の解消に向けた取組・事業を進めます。また、横浜市男女共同参画行動計画を推進するため、庁内外における体制を整備し、適切に運営します。

主な推進母体/会議

1 横浜市男女共同参画推進協会

「誰もが自分らしく生きられる都市・横浜を創る」をスローガンに、すべての人が性別にかかわらず、平等に責任を分かち合い、権利が保障され、機会を享受できる社会の実現に向けて、男女共同参画、ジェンダー平等を市民とともに進めていく総合的な専門機関として、昭和62年に設立された、市の外郭団体です。横浜市男女共同参画センターの第5期指定管理者（指定管理期間：令和7年4月1日～令和12年3月31日）でもあります。

2 横浜市男女共同参画センター

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

3 横浜市男女共同参画審議会

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

4 横浜市女性活躍推進協議会

女性が様々な分野で力を発揮できる社会の実現に向け、地域における女性活躍推進に、市内経済団体等をはじめとした関係機関と連携して取り組むための協議会です。

この協議会では、性別にかかわらず働き方の見直し、女性の登用促進、地域の女性活躍を推進するための情報共有・意見交換を実施しています。

5 横浜市DV施策推進連絡会

横浜市における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための施策を、関係機関等の連絡協力のもと総合的に推進するにあたり、庁内外の関係者間の円滑な情報交換や調整を行います。

6 横浜市男女共同参画推進会議

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ついて審議し、進捗管理を行うための区局長以上で構成する庁内会議です。

| | |
|---------------------------------------|--|
| 男女共同参画社会 | 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、共に責任を担うべき社会。(男女共同参画基本法より) |
| ジェンダー | 「生まれつきの生物学的性別（セックス）」に対して、「社会的・文化的に形成された性別」のことをジェンダーという。 |
| ジェンダー平等 (gender equality) | 性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めていくこと。 |
| ジェンダー主流化 (Gender Mainstreaming) | ジェンダー平等を達成するため、あらゆる分野の政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。 |
| ジェンダー統計 | 男女別に集計・分析された統計であり、単に「男性」「女性」と分けるだけでなく、性別によって異なる社会的・経済的状况や経験を可視化することを目的としている。例えば、労働時間、所得、育児・介護の負担、健康状態、教育の機会など、さまざまな分野で男女の違いを数値で示すことで、政策の課題や改善点を明らかにすることができる。 (国の第6次男女共同参画基本計画においては、政府の立案に際して、ジェンダー統計の充実の観点から「業務統計を含む各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データを把握し、年齢別・都道府県別にも把握・分析できるように努める」、「男女共同参画に関する重要な統計情報は、国民に分かりやすい形で公開する」ことが位置付けられている。) |
| クォータ制 | 性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる、格差是正のための手法。 |
| 固定的な性別役割 分担意識 | 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。 |
| アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み) | 性別、年齢、学歴などに対して、知らず知らずのうちに偏った見方をしてしまうこと。 |
| ジェンダー・バイアス | 「男性はこうあるべき」「女性はこうあるべき」といった性別に基づく固定観念や偏見のこと。 |
| DV・デートDV | DVは「配偶者や恋人といった親密な相手から受ける暴力」、デートDVは「恋人など交際相手（または元交際相手）からの暴力」という意味で使われる。殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、精神的暴力、経済的暴力や、性的暴力も含まれる。 |

| | |
|------------------|---|
| リプロダクティブ・ヘルス/ライツ | リプロダクティブ・ヘルスは、「性と生殖に関する健康」のことであり、性や子どもを産むことの全てにおいて、身体的、精神的、社会的に本人の意思が尊重されることを指す。 リプロダクティブ・ライツは、「性と生殖に関する権利」のことであり、自分の身体に関することを自分自身で決められることを指す。 |
| プレコンセプションケア | 性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと。 |
| LGBT | 「レズビアン (Lesbian)」、「ゲイ (Gay)」、「バイセクシュアル (Bisexual)」、「トランスジェンダー (Transgender)」の頭文字をとった言葉で、性的少数者の総称として使われる言葉の一つ。 |
| SOGI (ソジ) | 「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字を組み合わせた言葉で、性的少数者の人だけでなく、誰にでも自分なりのセクシュアリティ (性のあり方) があることを表した言葉。 |
| 生理の貧困 | 女性が経済的な理由で生理用品を購入できない問題のこと。女性の健康や尊厳に関わる重要な課題となっている。 |

政策1

市民の暮らしの意識

【行動計画】目指す姿

【行動計画】政策・成果指標

計画期間における成果

成果につながる主な活動量

計画期間における成果につながる主な活動

【中期計画】政策指標

【行動計画】施策指標(活動指標)

【行動計画】主な取組

政策群8:
暮らし・コミュニティ
地域で、ともに支えあい、誰もが自分らしく活躍できている暮らしやすいまち

お住まいの地域は暮らしやすい
まちだと答えた市民の割合

「誰もが多様な生き方を選択できる都市」
あらゆる場面で、男女の格差がなく、家庭と仕事を両立でき、自分らしい選択ができる社会

政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり
(計画期間内の目標)
市内事業所等において、キャリア形成支援や両立支援が進んだ結果、女性管理職割合が増えるなど、女性の活躍が進んでいる

指標:管理職(課長級以上)に占める女性の割合(市内企業)

指標:リスキリング支援により就労に至った女性の数

(計画期間内の目標)
保育所等が望み、仕事と育児・介護等との両立支援が進んだ結果、男性の育児関連休暇の取得が進むなど、誰もが働きやすい環境づくりが進んでいる

指標:男性の育児休業・休暇取得率(市内企業)

【施策1】働きたい・働き続けたい女性の活躍推進
成果:女性がライフステージに応じて希望する働き方を選択でき、キャリアアップやリスキリングの支援ができています

支援件数
受講者数
相談件数、セミナー参加者数
経営者・管理職向けセミナー参加者数
セミナー参加者数

女性の就労支援(生活設計相談等)
女性デジタル人材育成事業
女性起業家のための経営・創業相談、成長段階に合わせた女性起業家支援
経営者・管理職の意識醸成
女性のリーダーシップ開発

取組1 女性の就労支援
取組2 女性起業家の支援
取組3 女性管理職の育成や登用促進

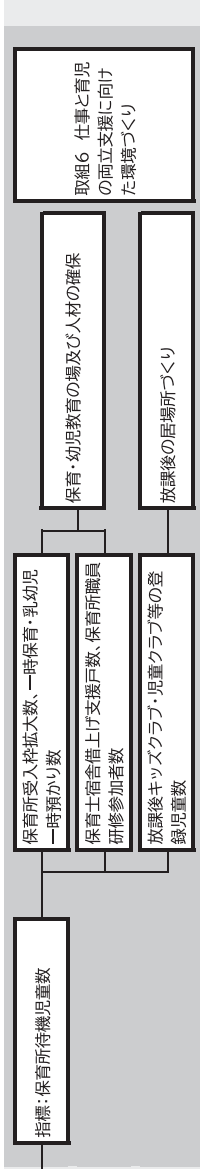
【施策2】誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり
成果:市内事業所等において、仕事と家事・育児・介護等との両立支援、多様で柔軟な働き方が推進されている

応募企業数、セミナー参加者数
認証事業所数、新規認証事業者数
セミナー参加者数
企業向け講師派遣社数、相談件数
一般競争入札有資格者名簿登録時の格付点数加点数
「若手・女性技術者の登用」、「男女共同参画及び女性活躍の推進」を採用する工事発注数
モデル工事数

指標:よこはまグッドバランス認定企業数

よこはまグッドバランス企業認定、多様で柔軟な働き方の推進に向けた啓発、情報提供
健康経営認証制度・横浜市SDGs認証制度「Y-SDGs」
男性の育児休業取得促進に向けた企業向け情報発信
企業向け啓発、ハラスメントに関する相談
工事請負契約発注におけるインセンティブの付与
公共調達における総合評価落札方式の評価項目の設定
女性定着(活躍)モデル工事

取組1 多様で柔軟な働き方の推進
取組2 企業等の取組支援
取組3 男性の育児休業取得の促進
取組4 ハラスメント防止対策の推進
取組5 女性の活躍推進に向けた公共調達等の活用

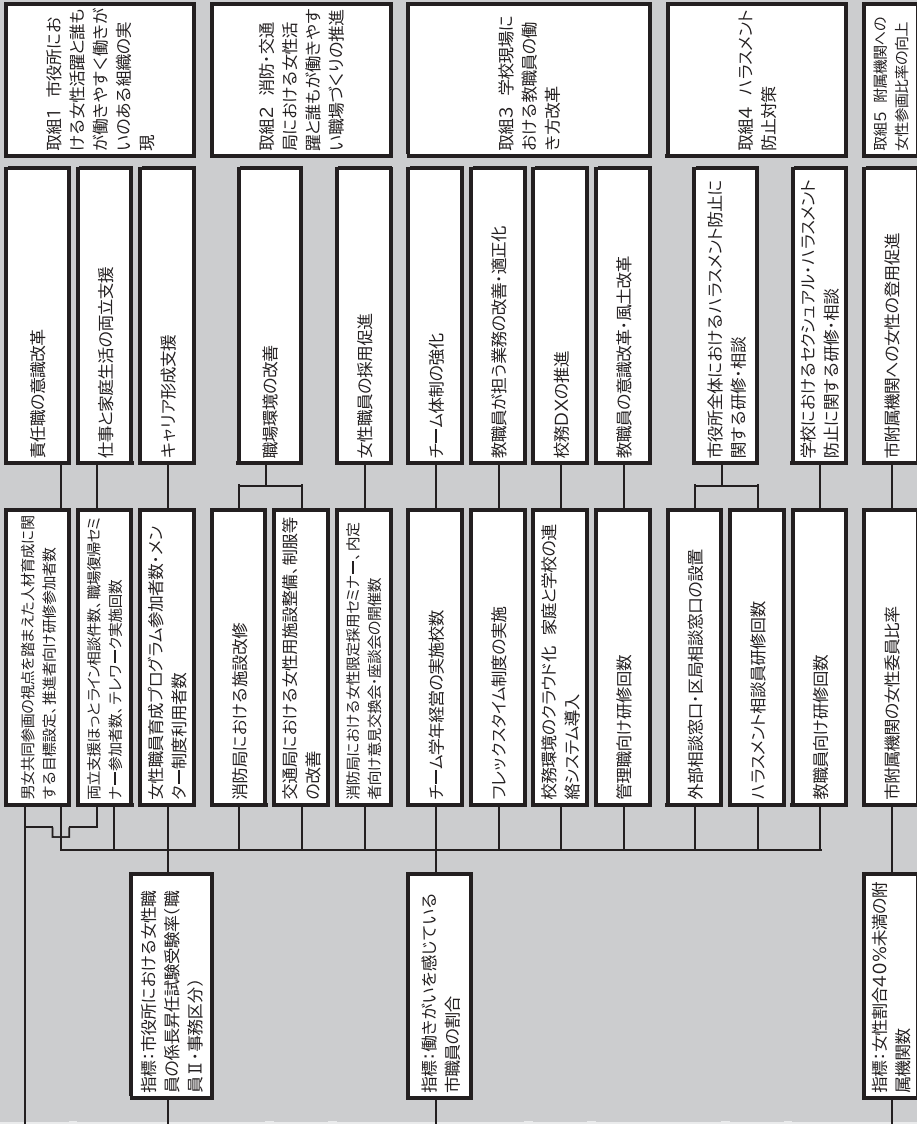


(計画期間内の目標)
職場の理解や仕事と育児・介護等との両立支援が進んだ結果、男性の育児関連休暇の取得が進むなど、誰もが働きやすい環境づくりが進んでいる

指標：男性の育児休業・休暇取得率(市役所)

【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

成果：行政自らが率先して、女性のキャリア形成支援や男性の育児休業取得促進、働き方改革等に取り組んでいる

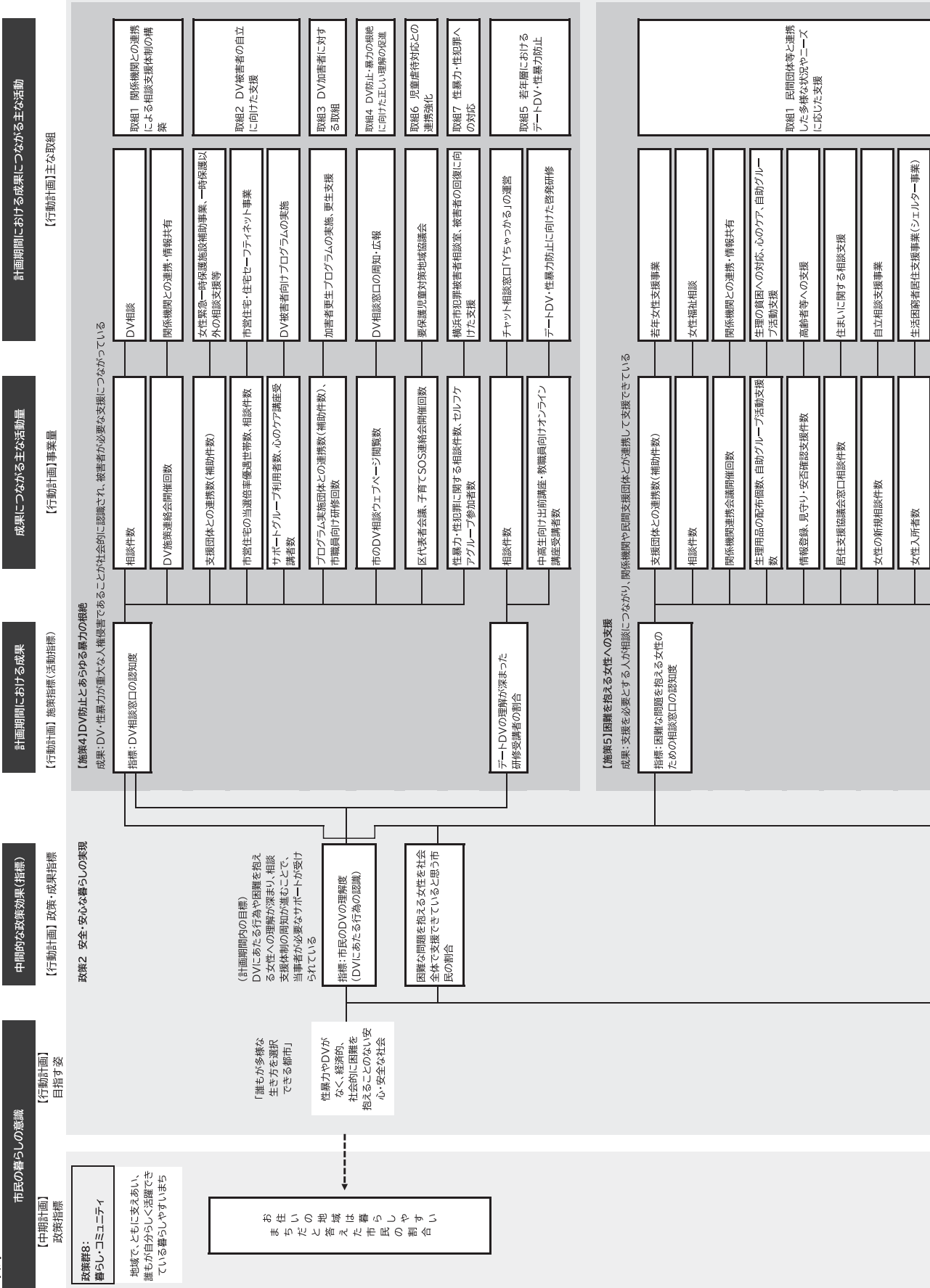


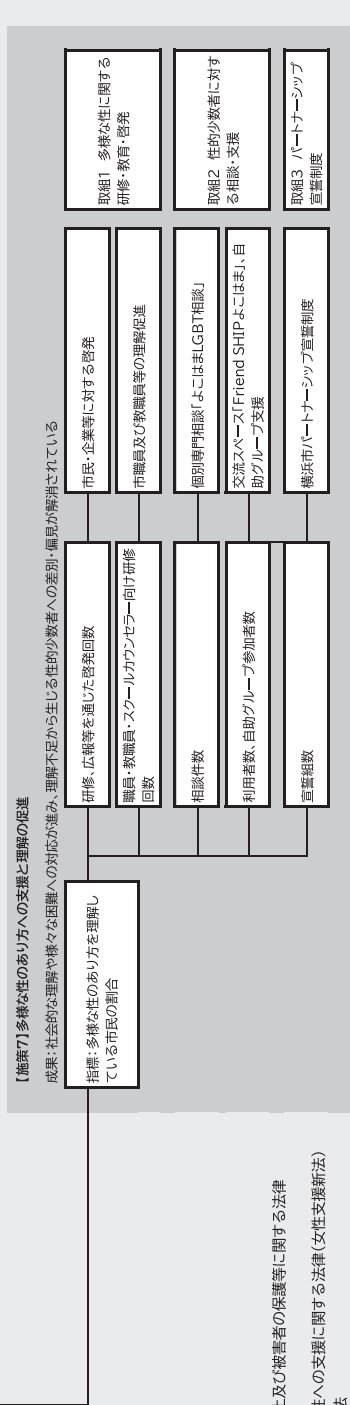
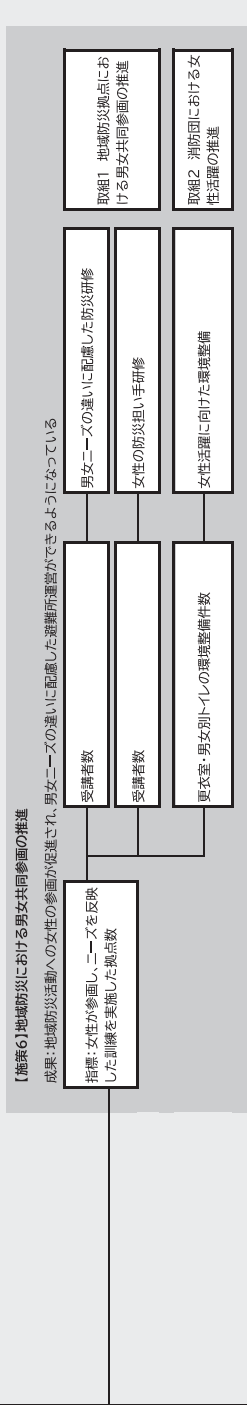
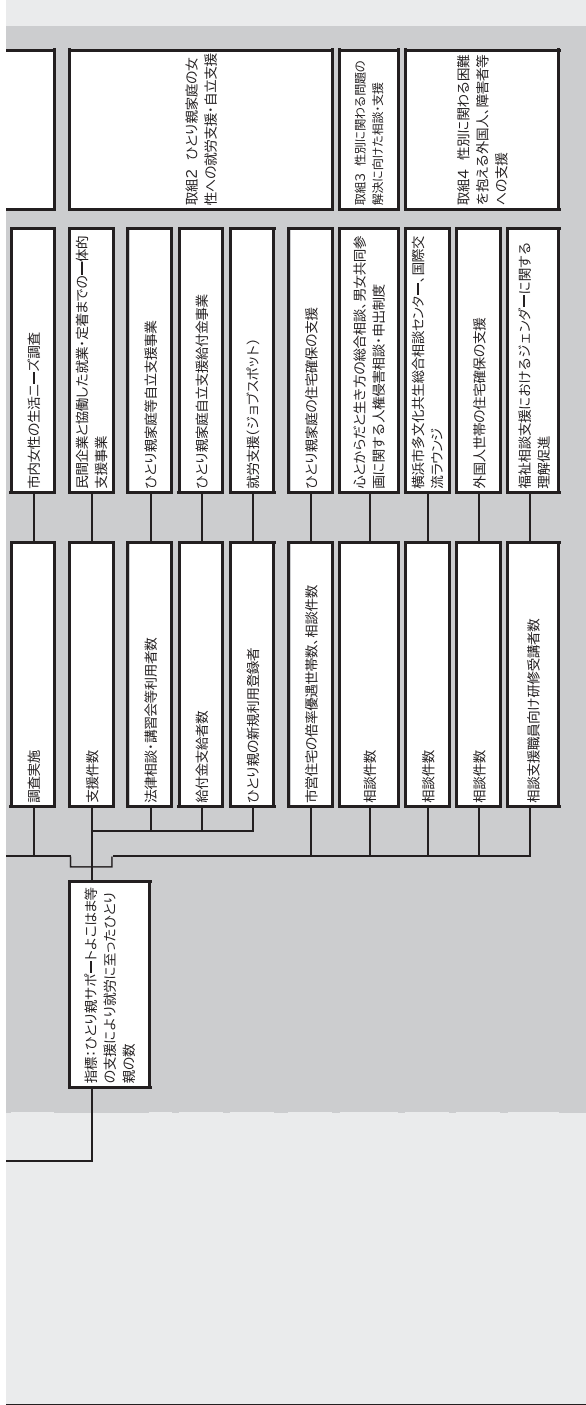
(計画期間内の目標)
市役所において、キャリア形成支援や両立支援が進んだ結果、女性管理職割合が増えるなど、女性の活躍が進んでいる

指標：管理職(課長級以上)に占める女性の割合(市役所)

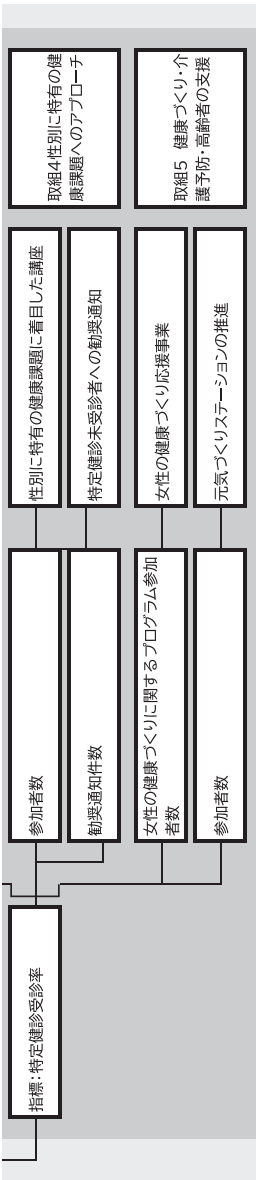
<関係する法律>
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)
男女共同参画社会基本法

政策2



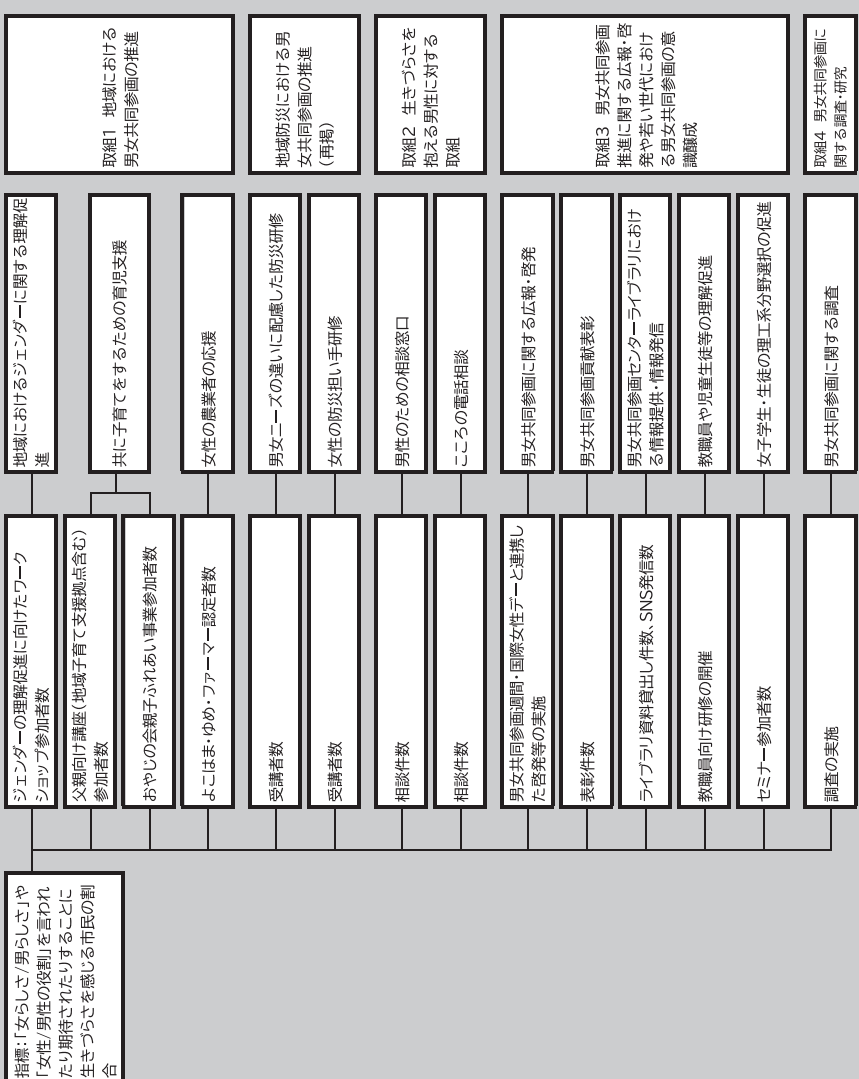


<関係する法律>
 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
 (DV防止法)
 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援新法)
 男女共同参画社会基本法



【施策10】地域・教育における男女共同参画の推進

成果：多様な人が地域で活躍し、子ども若者が自分らしい生き方を選べることができ、誰もが性別にかかわらず活躍できている



<関係する法律>
男女共同参画社会基本法

第5次横浜市男女共同参画行動計画（令和3年度～令和6年度）の達成状況

成果指標

| 成果指標 | 目標値 | 計画策定時 | | 実績値 | | | | 進捗度 |
|-----------------------------|------------------------|-------|-------------------------------|---------|---------|-------|-------|-----|
| | | | | R3 | R4 | R5 | R6 | |
| 管理職に占める女性の割合 | 30%以上 | 市内企業 | 課長級以上 17.2% (R2) | 18.7% | — | 18.8% | — | △ |
| | | 市役所 | 課長級以上 17.9% (R2) | 18.9% | 19.5% | 20.4% | 21.0% | △ |
| | | | 係長級以上 23.7% (R2) | 24.9% | 25.5% | 25.8% | 26.0% | ○ |
| 男性の育児休業・ 休暇取得率 | 30% | 市内企業 | 育児休業 17.6% (R2) | 15.7% | — | 40.6% | — | ◎ |
| | 100% (1か月以上を 奨励) | 市役所 | 育児休業 16.5% (R1) | 33.7%*1 | 51.9%*1 | 68.1% | 80.0% | ○ |
| | — | | 育児休業 (1か月以上) 10.2% (R1) | 21.3% | 35.9% | 50.4% | 63.8% | — |
| | 100% | | 育児関連休暇 78.0% (R1) | 86.3% | 84.8% | 89.7% | 91.4% | ○ |
| 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 | 10ポイント増 | | 33.0% (R2) | — | 31.1% | — | 42.0% | ○ |
| 市民のDVの 理解度 | 各10ポイント増 | 精神的暴力 | 59.8% (R2) | — | 68.7% | — | 58.0% | △ |
| | | 性的暴力 | 74.1% (R2) | — | 82.1% | — | 79.9% | ○ |

※1 週間未満の取得を含む

活動指標 政策1 女性活躍のさらなる推進

| 施策 | 活動指標 | 目標値 | 計画策定時 | 実績値 | | | | 進捗度 |
|----|-----------------------------------|------------------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| | | | | R3 | R4 | R5 | R6 | |
| 1 | 女性の就労支援窓口への相談件数 | 11,950件 (R3-7累計) | 2,762件 (R1) | 2,376件 | 2,529件 | 2,430件 | 2,614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 | 30% | 21.4% (R2) | 26.5% | — | 24.1% | — | △ |
| | 女性起業家の 支援件数 | 6,000件 (R3-7累計) | 1,345件 (R1単年度) | 1,869件 | 1,808件 | 1,806件 | 1,891件 | ◎ |
| 2 | よこはまグッドバランス賞認定企業数 | 300社 | 199社 (R2) | 205社 | 231社 | 233社 | 284社 | ○ |
| | 横浜健康経営 認証制度 新規認証事業所数 | 1,197事業所 (H28-R7累計) | 585事業所 (H30-R2累計) | 230 事業所 | 207 事業所 | 174 事業所 | 146 事業所 | ◎ |
| | 保育所等待機児童数 | 0人 | 27人 (R2) | 11人 | 10人 | 5人 | 0人 | ◎ |
| | ハラスメント対策を 実施している企業の 割合 | 50% | 36.8% (R2) | 48.4% | — | 59.0% | — | ◎ |

| 施策 | 活動指標 | 目標値 | 計画策定時 | 実績値 | | | | 進捗度 |
|----|-------------------------------|------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | | | R3 | R4 | R5 | R6 | |
| | 市職員の年次休暇取得率（10日以上） | 100% | 市役所職員 75.9% (R1) | 79.8% | 84.2% | 87.2% | 86.8% | ○ |
| | | | 市立学校教職員 75.4% (R1) | 88.8% | 90.0% | 89.3% | 85.2% | △ |
| 3 | 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） | 50% | 21.9% (R2) | 21.6% | 20.6% | 21.5% | 20.3% | △ |
| | 女性割合40%未満の附属機関数（3人以下の附属機関を除く） | 30機関 | 59機関 (R2.4.1) | 36機関 | 30機関 | 28機関 | 31機関 | ○ |

活動指標 政策2 安全・安心な暮らしの実現

| 施策 | 活動指標 | 目標値 | 計画策定時 | 実績値 | | | | 進捗度 |
|----|----------------------|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-----|
| | | | | R3 | R4 | R5 | R6 | |
| 4 | DVに関する相談窓口の認知度 | 80% | 70.6% (R2) | — | 71.5% | — | 70.9% | ○ |
| | DVに関する相談件数 | 5,300件 (R6) | 4,604件 (R1) | 4,456件 | 4,291件 | 4,527件 | 4,691件 | △ |
| 5 | 市の支援事業によるひとり親の就労数 | 2,300人 (R2-6累計) | 337人 (R1単年度) | 301人 | 323人 | 345人 | 278人 | △ |
| | 産婦健康診査の受診率 | 89.0% (R6) | 83.4% (R1) | 87.7% | 86.1% | 87.2% | 88.7% | ○ |
| 6 | 子宮頸がん・乳がん検診の受診率 | 60% | 子宮頸がん 52.2% (R1) | — | 43.6% | — | — | △ |
| | | | 乳がん 51.6% (R1) | — | 50.5% | — | — | ○ |
| 7 | 多様な性のあり方を理解している市民の割合 | 80% | 70.9% (R2) | — | — | 65.6% | 60.1% | △ |

活動指標 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 | 目標値 | 計画策定時 | 実績値 | | | | 進捗度 |
|----|---------------------------------|-----------------|------------------|--------|--------|------|-------|-----|
| | | | | R3 | R4 | R5 | R6 | |
| 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 | 3 : 1 | 4 : 1 (R2) | — | 3 : 1 | — | 2 : 1 | ◎ |
| | 地域の父親育児支援講座の参加者数 | 6,825人 (R2-6累計) | 728人 (R1単年度) | 1,105人 | 1,378人 | 965人 | 894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 | 10ポイント増 | 53.4% (R2) | — | 63.8% | — | 58.7% | ○ |
| | 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 | 230拠点 | 163 / 459拠点 (R1) | 38拠点 | 49拠点 | 78拠点 | 75拠点 | △ |

進捗度 ◎：目標値を上回った ○：おおむね目標値どおり △：目標値を下回った

第6次横浜市男女共同参画行動計画（素案）市民意見募集（パブリックコメント）実施結果

1 実施概要

- (1) 実施期間
令和7年12月22日から令和8年1月23日まで
- (2) 意見募集方法 電子申請システム、電子メール、郵送、FAX
- (3) 周知方法
記者発表、横浜市公式ウェブサイトへの掲載、素案本編の閲覧・概要版リーフレットの配布（市民情報センター、各区役所、政策経営局窓口、男女共同参画センター3館）、横浜市公式X・LINEによる発信、広報よこはま（令和7年12月号）

2 実施結果

(1) 人数及び件数

| | 第6次計画 | 第5次計画 |
|-------|-------|-------|
| 人数(名) | 286 | 282 |
| 件数(件) | 336 | 480 |

(2) 内訳

受付方法

| | 人数(名) | 割合(%) |
|--------|-------|-------|
| 電子申請 | 273 | 95.5 |
| 電子メール | 2 | 0.7 |
| 郵送・FAX | 4 | 1.4 |
| 直接持参 | 7 | 2.4 |
| 合計 | 286 | 100 |

性別

| | 人数(名) | 割合(%) |
|-----|-------|-------|
| 女性 | 55 | 19.2 |
| 男性 | 12 | 4.2 |
| その他 | 8 | 2.8 |
| 不明 | 211 | 73.8 |
| 合計 | 286 | 100 |

年代別

| | 人数 (名) | 割合 (%) |
|-------|--------|--------|
| 10代以下 | 3 | 1.0 |
| 20代 | 24 | 8.4 |
| 30代 | 6 | 2.1 |
| 40代 | 16 | 5.6 |
| 50代 | 12 | 4.2 |
| 60代以上 | 7 | 2.4 |
| 無回答 | 218 | 76.2 |
| 合 計 | 286 | 100 |

3 対応状況

| 対 応 | 件数 (件) | 割合 (%) |
|-----------------------------------|--------|--------|
| ご意見の趣旨を踏まえ、計画に反映したもの | 21 | 6.3 |
| ご意見の趣旨が既に素案に含まれていたもの・素案に賛同いただいたもの | 55 | 16.4 |
| 計画推進にあたり取組の参考とさせていただくもの | 234 | 69.6 |
| 上記のいずれにも当てはまらないもの | 26 | 7.7 |
| 合 計 | 336 | 100 |

横浜市男女共同参画推進条例

制 定 平成13年3月横浜市条例第18号
最近改正 平成23年12月横浜市条例第50号

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

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

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

横浜市においても、社会経済状況の急激な変化の中で、市民の誰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じられること、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、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。
- 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。
 - 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。
 - 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。
- 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。
- 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。
 - 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。
 - 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。
- 前各項に定めるもののほか、申出に関する手続等必要な事項は、規則で定める。

(男女共同参画推進拠点施設)

- 第11条 市は、横浜市男女共同参画センター（横浜市男女共同参画センター条例（昭和63年3月横浜市条例第10号）に基づき設置された施設をいう。）を、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点施設とするものとする。

(男女共同参画審議会)

- 第12条 市長の諮問に応じ、行動計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、市長の附属機関として、横浜市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。
- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 委員は、再任されることができる。
 - 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

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

(附則 略)

横浜市男女共同参画推進条例施行規則

制 定 平成13年6月横浜市規則第74号
最近改正 令和8年3月横浜市規則第21号

(趣旨)

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

(相談の申出)

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

(調査の通知)

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

(委員)

- 第4条 条例第12条第1項の横浜市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が任命する。
- 学識経験のある者
 - 市民
 - 条例第2条第3号に規定する事業者
 - 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。
- 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
 - 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。
- 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。
 - 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。
- 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。
 - 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、市民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、市民局長が定める。

(附則 略)

横浜市男女共同参画センター条例

制 定 昭和63年3月条例第10号
最近改正 平成28年2月条例第4号

(設置)

第1条 男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するため、横浜市に男女共同参画センター（以下「センター」という。）を設置する。

(名称及び位置)

第1条の2 センターの名称及び位置は、次のとおりとする。

| 名 称 | 位 置 |
|---------------|--------|
| 男女共同参画センター横浜 | 横浜市戸塚区 |
| 男女共同参画センター横浜南 | 横浜市南区 |
| 男女共同参画センター横浜北 | 横浜市青葉区 |

(事業)

第2条 センターは、次の事業を行う。

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

(施設)

第3条 前条に掲げる事業を行うため、センターに次の施設を置く。

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

(開館時間等)

第4条 センターの開館時間及び休館日は、規則で定める。

(指定管理者の指定等)

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

- (1) センターの施設及び附帯設備の利用の許可等に関すること。
 - (2) 第2条に規定する事業の実施に関すること。
 - (3) センターの施設及び設備の維持管理に関すること。
 - (4) その他市長が定める業務
- 2 指定管理者は、横浜市の男女共同参画に関する施策の方針を理解し、男女共同参画を推進するための事業を自ら企画し、及び実施し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組に対する支援を行うものでなければならない。
- 3 指定管理者の指定を受けようとするものは、事業計画書その他規則で定める書類を市長に提出しなければならない。
- 4 市長は、前項の規定により提出された書類を審査し、かつ、実

績等を考慮して、センターの設置の目的を最も効果的に達成することができるものと認められたものを指定管理者として指定する。

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

(指定管理者の指定等の公告)

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

(管理の業務の評価)

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

(利用の許可)

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

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

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

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

4 第1項の許可の手續について必要な事項は、規則で定める。

(利用料金)

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

2 利用料金は、別表に定める額の範囲内において、指定管理者が市長の承認を得て定めるものとする。

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

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

(利用料金の減免)

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

(利用料金の不返還)

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

(許可の取消し等)

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

- (1) 第8条第3項各号のいずれかに該当するに至ったとき。
- (2) この条例若しくはこの条例に基づく規則の規定又はこれらに基づく指定管理者の処分違反したとき。

(3) この条例に基づく許可の条件に違反したとき。

(入館の制限)

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

(1) 他の入館者に迷惑をかけ、又は迷惑をかけるおそれがあるとき。

(2) その他センターの管理上支障があるとき。

(横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会)

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

2 選定評価委員会は、市長が任命する委員10人以内をもって組織する。

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

(委任)

第15条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

(別表 略) (附則 略)

横浜市男女共同参画センター条例施行規則

制 定 昭和63年6月横浜市規則第70号
最近改正 令和8年3月横浜市規則第21号

(趣旨)

第1条 この規則は、横浜市男女共同参画センター条例(昭和63年3月横浜市条例第10号。以下「条例」という。)の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(開館時間)

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

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

(休館日)

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

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

(指定申請書の提出等)

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

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

(1) 定款、寄附行為、規約その他これらに類する書類

(2) 法人にあっては、当該法人の登記事項証明書

(3) 前項の申請書を提出する日の属する事業年度の収支予算書及び事業計画書並びに前事業年度及び前々事業年度の収支計算書及び事業報告書

(4) 当該センターの管理に関する業務の収支予算書

(5) その他市長が必要と認める書類

(利用の許可の申請)

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

2 前項の利用許可申請書の受付は、ホール若しくはレクチャールーム(これらに附属する施設を含む。)又は大研修室(以下「ホール等」という。)にあっては利用しようとする日の属する月の6箇

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

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

(個人利用の許可)

第6条 センターの施設を個人で利用する場合の条例

第8条第1項の規定による利用の許可は、個人利用券を交付することにより行うものとする。

(利用料金の後納)

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

(利用料金の減免)

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

(1) 本市が主催する条例第2条第1号から第4号までに掲げる事業に利用する場合 利用料金の全額

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

(利用料金の返還)

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

(1) 利用者の責めに帰することができない事由によりセンターの施設又は附帯設備の利用ができなくなった場合 既納の利用料金の全額

(2) ホール等の利用者が利用日の60日前までに利用の許可の取消しを申し出た場合 既納の利用料金の5割相当額

(委任)

第10条 この規則の施行に関し必要な事項は、市民局長が定める。

(附則 略)

男女共同参画に関する国内外及び横浜市の動き

◎国外の動き ○国内の動き ■横浜市の動き

| 年 | 国内外及び横浜市の動き |
|----------------|--|
| 1945 (昭和20) | ◎国連憲章採択 ○衆議院議員選挙法改正（婦人参政権） |
| 1946 (昭和21) | ◎国連婦人の地位委員会設置 ○日本国憲法公布（男女平等明文化）（47年施行） ○戦後第1回衆議院総選挙（初の婦人参政権行使） |
| 1947 (昭和22) | ○民法改正（家制度廃止）（48年施行） |
| 1948 (昭和23) | ◎「世界人権宣言」採択 |
| 1952 (昭和27) | ■横浜市婦人会館（西区）開館 |
| 1956 (昭和31) | ○売春防止法公布（58年施行） |
| 1967 (昭和42) | ◎婦人に対する差別撤廃宣言採択 |
| 1975 (昭和50) | ◎国際婦人年 ◎国際婦人年世界会議（メキシコシティ） 世界行動計画採択 ○総理府に婦人問題企画推進本部設置 ○特定業種育児休業法公布（女子教育職員、看護婦、保母の育休）（76年施行） |
| 1976 (昭和51) | ◎「国連婦人の10年」（～85年） ○民法改正（離婚後における婚氏続称制度） |
| 1977 (昭和52) | ○国内行動計画策定 |
| 1978 (昭和53) | ■横浜市婦人会館（南区）移転開館 |
| 1979 (昭和54) | ◎女子差別撤廃条約採択 |
| 1980 (昭和55) | ◎「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン） ○民法改正（配偶者の相続分2分の1に引上げ）（81年施行） |
| 1981 (昭和56) | ◎女子差別撤廃条約発効 ◎ILO家族的責任条約（第156号）及び同勧告（第165号）採択 ■横浜市婦人問題懇話会設置 ■婦人問題調査等担当（企画調整局）設置 |

| 年 | 国内外及び横浜市の動き |
|----------------|---|
| 1983 (昭和58) | <ul style="list-style-type: none"> ■婦人行政推進室（市民局）設置 ■婦人行政推進会議（庁内調整組織）設置 |
| 1984 (昭和59) | <ul style="list-style-type: none"> ○国籍法及び戸籍法改正 （父母両系主義、配偶者の帰化条件の男女同一化）（85年施行） |
| 1985 (昭和60) | <ul style="list-style-type: none"> ○女子差別撤廃条約批准（86年発効） ○「国連婦人の10年」最終年世界会議（ナイロビ） ○「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 ○男女雇用機会均等法公布（86年施行） ○国民年金法改正（女性の年金権の確立）（86年施行） ■よこはま女性計画策定（1985～1989） |
| 1987 (昭和62) | <ul style="list-style-type: none"> ○西暦2000年に向けての新国内行動計画策定 ○所得税法改正（配偶者特別控除制度新設） ○労働基準法改正（週40時間制）（88年施行） ■財団法人横浜市女性協会設立 |
| 1988 (昭和63) | <ul style="list-style-type: none"> ■横浜女性フォーラム（戸塚区）開館 |
| 1989 (平成元) | <ul style="list-style-type: none"> ■第2次よこはま女性計画策定（1990～1994） |
| 1990 (平成2) | <ul style="list-style-type: none"> ○国連婦人の地位委員会拡大会期 ○国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略勧告」採択 ■女性計画推進室（市民局）設置 ■女性計画推進会議（庁内調整組織）設置 |
| 1991 (平成3) | <ul style="list-style-type: none"> ○西暦2000年に向けての新国内行動計画 第1次改定 ○育児休業法公布（92年施行） |
| 1992 (平成4) | <ul style="list-style-type: none"> ■横浜市男女平等社会推進協議会設置 |
| 1993 (平成5) | <ul style="list-style-type: none"> ○世界人権会議（ウィーン）「ウィーン宣言」採択 ○「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 ○パートタイム労働法公布・施行 ■フォーラムよこはま（西区）開館 |
| 1994 (平成6) | <ul style="list-style-type: none"> ○国際人口・開発会議（カイロ）「カイロ宣言」採択 ○「アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言」採択 ○総理府に男女共同参画審議会及び男女共同参画室設置 |

| 年 | 国内外及び横浜市の動き |
|----------------|--|
| 1995 (平成7) | <ul style="list-style-type: none"> ○第4回世界女性会議（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択 ○育児・介護休業法改正（介護休業制度の創設）（介護休業義務化は99年施行） ■ゆめはま男女共同参画プラン（第3次よこはま女性計画）策定（1994～1998） |
| 1996 (平成8) | <ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画2000年プラン策定 |
| 1997 (平成9) | <ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画審議会設置（設置根拠：男女共同参画審議会設置法） ○男女雇用機会均等法改正（女性差別禁止、セクハラ防止義務）（99年施行） ○労働基準法改正（女子保護規定撤廃）（99年施行） ○育児・介護休業法改正（深夜業の制限）（99年施行） |
| 1999 (平成11) | <ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画社会基本法公布・施行 ■「ゆめはま男女共同参画プラン」策定（1999～2003） ■男女共同参画推進室（市民局）設置 ■男女共同参画推進会議（庁内調整会議）設置 |
| 2000 (平成12) | <ul style="list-style-type: none"> ○国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク） ○ストーカー規制法公布・施行 ○男女共同参画基本計画閣議決定 ■横浜市男女共同参画社会推進協議会設置 |
| 2001 (平成13) | <ul style="list-style-type: none"> ○DV防止法公布・施行 ○男女共同参画会議設置 ○内閣府男女共同参画局設置 ○第1回男女共同参画週間 ■横浜市男女共同参画推進条例制定・施行 ■横浜市男女共同参画審議会設置 ■横浜市男女共同参画相談センター設置 |
| 2002 (平成14) | <ul style="list-style-type: none"> ■いきいき 未来計画（横浜市男女共同参画行動計画）（2002～2006）策定 |
| 2003 (平成15) | <ul style="list-style-type: none"> ○次世代育成支援対策推進法公布（05年全面施行） |
| 2004 (平成16) | <ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業法改正（有期期間労働者への適用拡大、育休期間の延長、子の看護休暇の創設）（05年施行） ○DV防止法改正（精神的暴力を定義に追加、保護命令制度の拡充） |
| 2005 (平成17) | <ul style="list-style-type: none"> ○国連「北京+10」閣僚級会合（ニューヨーク） ○育児・介護休業法改正（育児・介護休業取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設） ○第2次男女共同参画基本計画閣議決定 ■「横浜女性フォーラム」が「男女共同参画センター横浜」に名称変更 ■横浜市婦人会館閉館、男女共同参画センター横浜南として開館 ■フォーラムよこはま閉館、男女共同参画センター横浜北開館 |

| 年 | 国内外及び横浜市の動き |
|----------------|---|
| 2006 (平成18) | ○男女雇用機会均等法改正（間接差別禁止、男女双方の差別禁止） （07年施行） |
| 2007 (平成19) | ○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針策定 ■よこはま男女共同参画行動計画（2006～2010）策定 ■よこはまグッドバランス賞創設 |
| 2008 (平成20) | ○DV防止法改正（保護命令制度の拡充） |
| 2009 (平成21) | ○育児・介護休業法改正（短時間勤務の義務化、子の看護休暇の拡充、男性育休制度） （10年施行） |
| 2010 (平成22) | ◎第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催 ○第3次男女共同参画基本計画閣議決定 ○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針改定 |
| 2011 (平成23) | ◎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 Woman）発足 ■第3次横浜市男女共同参画行動計画（2011～2015）策定 ■横浜市DV相談支援センター開設 |
| 2012 (平成24) | ◎自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント採択 ○女性の活躍促進による経済活性化行動計画策定 |
| 2013 (平成25) | ○DV防止法改正（同居の交際相手からの暴力を対象に追加） （14年施行） |
| 2015 (平成27) | ◎第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催 ◎「国連持続可能な開発サミット」でSDGs（持続可能な開発目標）採択 ○女性活躍推進法公布・施行 ○第4次男女共同参画基本計画閣議決定 |

| 年 | 国内外及び横浜市の動き |
|----------------|---|
| 2016 (平成28) | <ul style="list-style-type: none"> ○男女雇用機会均等法改正（マタハラ防止の義務化）（17年施行） ■第4次横浜市男女共同参画行動計画（2016～2020）策定 ■横浜市女性活躍推進協議会設置 |
| 2018 (平成30) | <ul style="list-style-type: none"> ○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律公布・施行 ○働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律公布（19年から関連法順次施行） |
| 2019 (令和元) | <ul style="list-style-type: none"> ○DV防止法改正（児童相談所との連携強化）（20年施行） ○女性活躍推進法改正（行動計画の策定義務、情報公表義務の対象拡大）（20年施行、22年完全施行） |
| 2020 (令和2) | <ul style="list-style-type: none"> ○第5次男女共同参画基本計画閣議決定 ○性犯罪・性暴力対策の強化の方針決定 ○災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～策定 |
| 2021 (令和3) | <ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業法改正（男性育休取得促進の枠組み創設） ○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律改正（セクハラ・マタハラへの対応等） ■第5次横浜市男女共同参画行動計画（2021～2025）策定 |
| 2022 (令和4) | <ul style="list-style-type: none"> ○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律公布（24年施行） ○女性活躍推進法改正（男女間賃金差異の公表義務化（従業員301人以上）） ○女性デジタル人材育成プラン策定 ○AV出演被害防止・救済法公布・施行 |
| 2023 (令和5) | <ul style="list-style-type: none"> ◎G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（栃木県日光市）開催 ○DV防止法一部改正（保護命令の拡充・違反の厳罰化）（24年施行） ○第5次男女共同参画基本計画一部変更（企業における女性登用の加速化、テレワークの目標設定） ○性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針決定 ○痴漢撲滅に向けた政策パッケージ決定 ○こども・若者の性被害防止のための緊急対策パッケージ決定 |
| 2024 (令和6) | <ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業法改正（柔軟な働き方実現の措置の義務化）（25年施行） |
| 2025 (令和7) | <ul style="list-style-type: none"> ○独立行政法人男女共同参画機構法施行 ○女性活躍推進法改正（男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務拡大）及び10年間の時限延長 |
| 2026 (令和8) | <ul style="list-style-type: none"> ■第6次横浜市男女共同参画行動計画（2026～2030）策定 ■国際平和と共生社会、男女共同参画を一体的に推進するため、国際局の総務部門等と、政策経営局の男女共同参画部門を市民局へ移管し、国際平和・ダイバーシティ推進課を設置 |



令和8年4月
横浜市市民局国際平和・ダイバーシティ推進課
〒231-0005 横浜市中区本町6-50-10
☎ 045-671-2017
✉ sh-ipdiv@city.yokohama.lg.jp