

# 令和7年度第1回横浜市男女共同参画審議会

令和7年6月25日(水)

午前10時～正午

市庁舎18階なみき6～8会議室

## 次 第

### 開 会

政策経営局男女共同参画担当理事あいさつ

### 議 事

- 1 会長の選任について
- 2 第5次横浜市男女共同参画行動計画令和6年度実績の振り返りについて

資料1-1～1-3

- 3 男女共同参画の推進に関する施策について

資料2-1～2-5

- 4 男女共同参画推進条例第10条に基づく申出対応部会の設置について 資料3

### 報告事項

- 1 よこはまグッドバランス企業認定委員会について
- 2 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について

資料4

資料5

### 閉 会

## 第13期 横浜市男女共同参画参画審議会委員

令和7年6月1日～令和9年5月31日

	氏名	所属
1	あきやま 秋山 純一	日本労働組合総連合会 神奈川県連合会 横浜地域連合 議長
2	あべ 阿部 裕子	特定非営利活動法人 かながわ女のスペースみずら 理事
3	いけだ 池田 浩久	特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン 理事、パパライフサポート 代表
4	おがや 小ヶ谷 千穂	フェリス女学院大学 グローバル教養学部 教授
5	きたがわ 北川 貴己	横浜商工会議所 女性会 理事
6	こいざみ 小泉 大輔	公立大学法人 横浜市立大学 国際総合科学部 准教授
7	しまだ 嶋田 充郎	株式会社テレビ神奈川 取締役
8	すずき 鈴木 一博	公益財団法人 横浜市国際交流協会 常務理事兼事務局長
9	たかじょう 高城 芳之	特定非営利活動法人 アクションポート横浜 代表理事
10	つかはら 塙原 泉	特定非営利活動法人 親がめ 理事長
11	のぐち 野口 杏子	神奈川県弁護士会 人権擁護委員会 委員
12	ほしざき 星崎 雅代	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 理事長
13	みやぎ 宮城 悅子	公立大学法人 横浜市立大学 医学部 産婦人科 主任教授

※五十音順・敬称略

第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度) 総括

資料1-1

成果指標	目標			令和6年度 到達目安	実績	進捗度	ページ数
管理職に占める女性の割合	市内企業	課長級以上	30%以上	27.4%	18.8% (R5)	△	2
	市役所	課長級以上		27.6%	20.9% (R7.4.1速報値)	△	
		係長級以上		28.7%	26.1% (R7.4.1速報値)	○	
男性の育児休業・休暇取得率	市内企業	育児休業	30%	27.5%	40.6% (R5)	◎	3
	市役所	育児休業	100%	83.4%	集計中	—	
		育児休業 1か月以上	—	—	集計中	—	
		育児関連休暇	100%	96.3%	集計中	—	
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	全体		10ポイント増 (計画策定時は33.0%)	41.0%	42.0%	○	4
	男性		—	—	47.4%		
	女性		—	—	36.7%		
市民のDVの理解度	精神的暴力		10ポイント増 (計画策定時は59.8%)	67.8%	58.0%	△	4
	性的暴力		10ポイント増 (計画策定時は74.1%)	82.1%	79.9%	○	

活動指標	目標			令和6年度 到達目安	実績	進捗度	ページ数	
施策1	女性の就労支援窓口への相談件数	11,950件(R3-7累計)		10,419件	9,949件	○	5	
	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%		28.3%	24.1% (R5)	△	5	
	女性起業家の支援件数	6,000件(R3-7累計)		4,800件	7,374件	◎	5	
施策2	よこはまグッドバランス賞認定企業数	300社		280社	284社	○	6	
	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)		1,075事業所	1,342事業所	◎	6	
	保育所等待機児童数	0人		5人	0人	◎	6	
	ハラスメント対策を実施している企業の割合	50%		47.4%	59.0% (R5)	◎	7	
施策3	市職員の年次休暇取得率 (10日以上)	市役所職員	100%	96.0%	集計中	—	7	
		市立学校教職員		95.9%	85.2%	△	7	
	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%		44.4%	20.3%	△	7	
施策4	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		36機関	31機関	○	8	
	DVに関する相談窓口の認知度	80%		78.1%	70.9%	○	9	
	DVに関する相談件数	5,300件(R6)		5,300件	4,691件	△	9	
施策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)		2,300人	1,511人	△	9	
施策6	産婦健康診査の受診率	89.0%(R6)		89.0%	88.7%	○	9	
	子宮頸がん・乳がん検診の受診率	子宮頸がん	50%	43.6% (R4)	△	10	10	
		乳がん		50.5% (R4)	○	10	10	
施策7	多様な性のあり方を理解している市民の割合	80%		78.2%	60.1%	△	10	
施策8	平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合	3:1		—	2:1	◎	11	
	地域の父親育児支援講座の参加者数	6,825人(R2-6累計)		6,825人	5,172人	△	11	
施策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 (計画策定時は53.4%)		61.4%	58.7%	○	11	
	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		219拠点	75拠点	△	11	

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

### 【進捗度について】

「目標値に向けて直線的に推移した場合に令和6年度に到達すべき数値((目標値-計画策定期の数値)÷5年×経過年数)」に対する令和6年度実績の進捗率(X)を基に、次の基準に沿って評価しています。

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

成果指標		管理職に占める女性の割合					
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
市内企業 課長級以上 17.2% (R2)	30%以上	27.4%	18.7%	—	18.8%	—	△
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
女性本人が昇進を希望しない理由の中に、「責任が重い」とためらう気持ちがあることや、「育児・介護等による制約が多い」「働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない」といった職場の状況が一定数見られることから、これらを解消する必要がある。 男女共同参画センターで女性プレリーダー層にむけた取組を行うほか、企業向けには、よこはまグッドバランス企業認定事業を通じて市内企業に本計画及び当該目標を周知し、取組を促進する。							
実績値の算出根拠							
男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施)							

計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
市役所責任職 課長級以上 17.9% (R2)	30%以上	27.6%	18.9%	19.5%	20.4%	20.9% (R7.4.1速報値)	△
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成が必要である。このため、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りや、職種ごとの女性登用にかかる計画の運用、キャリア形成を主軸とした人材育成等を推進する。							
実績値の算出根拠							
課長級以上の全職員のうち、女性職員の割合(教職員等及び特別職を除く)							

計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
市役所責任職 係長級以上 23.7% (R2)	30%以上	28.7%	24.9%	25.5%	25.8%	26.1% (R7.4.1速報値)	○
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
女性職員の昇任への不安軽減や仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成が必要である。このため、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りや、女性職員の不安を勇気に繋げ、昇任試験受験へと結びつける女性職員育成プログラム(Next Leadership Academy)の実施、職種ごとの女性登用にかかる計画の運用、座談会等のキャリア形成を主軸とした人材育成を推進する。また、新任係長の不安軽減のため、新任係長サポート制度により、サポート体制の構築や、面談を実施する。							
実績値の算出根拠							
係長級以上の全職員のうち、女性職員の割合(教職員等及び特別職を除く)							

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

成果指標		男性の育児休業・休暇取得率					
計画策定時	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
市内企業 育児休業 17.6% (R2)	30%	27.5%	15.7%	—	40.6%	—	◎
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
令和4年4月から段階的に施行された改正育児・介護休業法により、育休を取得しやすい環境整備が進み、取得率が大幅に増加したと推察されるが、取得期間別に見ると、「1週間未満」が36.2%と最も多く、短期間の取得にとどまっている。夫婦で家事・育児を協力して行うことができるようになるには、より長期間取得することが望ましいことから、引き続き、よこはまグッドバランス企業認定を通じて市内企業へ周知を行うほか、男女共同参画センターで実施するセミナー等を通して、長時間労働の是正、多様な働き方や育休取得に関する理解促進に向けた企業の取組を推進する。							
実績値の算出根拠							
男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施)							

計画策定時	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
市役所 育児休業 16.5% (R元)	100% (1か月以上を奨励)	83.4%	33.7%※	51.9%※	68.1%	集計中	
市役所 1か月以上 10.2% (R元)	—	—	21.3%	35.9%	50.4%	集計中	—
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
男性職員が育児休業を利用しやすい職場風土の醸成が必要であることから、子育て当事者になった職員と上司との面談を徹底するとともに、責任職をはじめ、職員への制度等の周知や相互理解促進のための情報発信及び各種マニュアル等の整備・周知を推進する。							
実績値の算出根拠							
当該年度中に育児休業が取得可能(扶養手当受給開始)になった男性職員のうち、当該年度中に育児休業を1週間以上取得した男性職員の割合(企業局職員及び教職員等を除く)							

※1週間未満の取得を含む

計画策定時	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
市役所 育児関連休暇 78.0% (R元)	100%	96.3%	86.3%	84.8%	89.7%	集計中	
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
男性職員が育児関連休暇を利用しやすい職場風土の醸成が必要であることから、子育て当事者になった職員と上司との面談を徹底するとともに、責任職をはじめ、職員への制度等の周知や相互理解促進のための情報発信及び各種マニュアル等の整備・周知を推進する。							
実績値の算出根拠							
育児関連休暇(「配偶者の出産のための休暇」「男性職員の育児参加休暇」)が取得可能な男性職員のうち、育児関連休暇を3日以上取得した職員の割合(企業局職員及び教職員等を除く)							

成果指標			家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合					
計画策定時	目標	R6到達目安	実績値				進捗度	
			R3	R4	R5	R6		
33.0% (R2)	10ポイント増	41.0%	—	31.1%	—	42.0%	○	
男性 40.9%	—	—	—	37.6%	—	47.4%		
女性 25.3%	—	—	—	24.8%	—	36.7%		
目標達成に向けた課題と今後の方向性								
家庭生活においては、女性の方が多くの時間を家事・育児・介護に費やしている実情があり、「家事・育児・介護は女性が行うもの」といった固定的な性別役割分担意識及び分担の偏りを解消することが必要である。地域におけるジェンダーに関する理解促進事業や広報・啓発を通して、市民がジェンダーについて考える機会を創出し、性別役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けて取り組む。								
実績値の算出根拠								
男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施) 令和4年度調査まで「平等になっている」としていた選択肢を、令和6年度調査から「完全に平等になっている」「ほぼ平等になっている」の2つに変更した。実績の数値は「完全に平等になっている」「ほぼ平等になっている」の合計。								

成果指標			市民のDVの理解度				
計画策定時	目標	R6到達目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
精神的暴力 59.8% (R2)	10ポイント増	67.8%	—	68.7%	—	58.0%	△
性的暴力 74.1% (R2)	10ポイント増	82.1%	—	82.1%	—	79.9%	○
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
精神的DVの中でも、特に「異性との会話を許さない」、「交友関係や行き先等を細かく監視する」は、暴力にあたると回答した割合は5割程度にとどまっており、DVにあたる行為について、具体的に例示しながら啓発を行う必要がある。女性に対する暴力をなくす運動期間をはじめ、様々な機会を捉えて広報・啓発を行う。							
実績値の算出根拠							
男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施) 精神的暴力、性的暴力について「暴力にあたると思う」と答えた市民の割合。精神的暴力は6事例、性的暴力は2事例の平均値。精神的暴力の事例(1事例)を令和6年度調査から変更した。(令和4年度まで「殴るふりをして脅す、刃物などを突き付けて脅す」としていた事例を、令和6年度から「殴るふりをして脅す」に変更)							

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

### 政策1 女性活躍のさらなる推進

活動指標	施策1 女性の就労支援窓口への相談件数*													
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度							
			R3	R4	R5	R6								
2,762件 (R元)  11,950件 (R3-7累計)	10,419件	① 1,847件 ② 529件 合計 2,376件 累計 2,376件	1,847件	2,066件	2,066件	2,160件	○							
			529件	463件	364件	454件								
			2,376件	2,529件	2,430件	2,614件								
			2,376件	4,905件	7,335件	9,949件								
目標達成に向けた課題と今後の方向性														
①神奈川県でも女性を対象とした無料の個別就労相談が行われており、事業の差別化が必要である。また、女性の就労支援ニーズが多様化しており、対象層にあわせた事業を企画する必要がある。これまで実施していた「女性としごと 応援デスク」は令和6年度で終了し、令和7年度より、対象層を明確にしたグループ型の就業支援事業を新規に実施予定。				②就職サポートセンターにおいては、雇用情勢の好転に伴い、女性の就労機会が増加していることに加え、女性に対する幅広い活躍支援により、育児や介護などにより離職することなく働き続ける環境が整いつつあるため、就労相談件数が減少してきているが、センター利用者確保に向けた広報活動の強化により、相談件数は昨年比で90人(+24.7%)の増となった。なお令和7年度以降は、就職サポートセンター機能を改変し、面接会を入口として来場者等で個々の支援が必要な人に対する支援を行い、就職を促していく。										
実績値の算出根拠														
①「女性としごと 応援デスク」相談件数			②横浜市就職サポートセンター女性就労相談件数											
※男女共同参画センター「女性としごと 応援デスク」相談及び横浜市就職サポートセンター女性就労相談の合計件数														

活動指標	施策1 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						
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
21.4% (R2)	30%	28.3%	26.5%	—	24.1%	—	△
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
男女共同参画に関する事業所調査では、市内事業所の55.8%が女性管理職登用に向けた取組が「必要だと思うが実施していない」と回答している。引き続き、よこはまグッドバランス企業認定事業を通して企業に対して働きかけるとともに、セミナーに関する情報提供などにより、取組を後押しする必要がある。							
実績値の算出根拠							
男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施)							

活動指標	施策1 女性起業家の支援件数												
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度						
			R3	R4	R5	R6							
1,345件 (R元単年度)	6,000件 (R3-7累計)	4,800件	① 1,484件 ② 196件 ③ 189件 合計 1,869件	1,484件	1,462件	1,496件	1,553件	◎					
				196件	201件	225件	239件						
				189件	145件	85件	99件						
				—	3,677件	5,483件	7,374件						
				目標達成に向けた課題と今後の方向性									
				①IDECK横浜と連携し、中小企業診断士を中心とした専門家による窓口相談等の基礎的支援を引き続き実施する。また、勉強会や交流会の場を提供するなど、女性起業家同士のコミュニティ形成を促進する。 ②③起業・経営相談に関しては、リピーター利用者が多く、新規の利用者の開拓が課題となっている。令和7年度より、これまでより広報媒体を増やし、広報を強化していく。 起業後の事業の収益化および継続化が課題である「女性起業家たまご塾」については、令和7年度より「女性のための起業塾 Wing UP(ウイングアップ)」としてリニューアルし、これまで前後期2コースで長期に渡り行ってきたプログラムを1コースとし、ビジネスプランから資金計画、集客プランまでトータルに学び、収益化を強化する内容に変更する。起業後のビジネスの継続と成長のための支援が必要とされているため、起業塾卒業後のフォローアップを強化する。また、起業塾卒業後のフォローアップを強化し、ビジネスの継続と成長についてもサポートする。									
実績値の算出根拠													
①IDECK横浜での起業・経営相談件数		②女性起業UPルームでの起業・経営相談件数 ③女性起業家たまご塾、起業セミナーでの支援件数											

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

### 政策1 女性活躍のさらなる推進

活動指標		施策2 よこはまグッドバランス賞認定企業数					
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
199社 (R2)	300社	280社	205社	231社	233社	284社	○
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
認定企業数は年々増加しているが、市内中小企業の総数と比較すると少ない状況であり、市内企業への普及・啓発を進めるため、さらに認定企業数を増やしていく必要がある。本認定制度により企業のワーク・ライフ・バランスの取組が推進され、優秀な人材獲得や企業のイメージアップなどの企業のメリットにつながることを周知し、企業における認知を広げる。また、応募企業に対して審査結果のフィードバックを行うことで、認定に至らなかった企業の取組みを後押ししていく。							
実績値の算出根拠							
認定企業数							

活動指標		施策2 横浜健康経営認証制度新規認証事業所数					
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
585事業所 (H30-R2累計)	1,197事業所 (H28-R7累計)	1,075事業所	230事業所	207事業所	174事業所	146事業所	◎
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
健康経営に取り組む機運は高まりつつあるものの、さらなる健康経営の推進のため、市内事業所への普及啓発を進めていく必要がある。引き続き、協定締結企業との連携や各種団体の説明会の場などを活用し、市内事業所に健康経営を普及する。							
実績値の算出根拠							
【令和2年度以前の新規認証事業所数】 H28:28事業所、H29:54事業所、H30:164事業所、R元:130事業所、R2:291事業所							

活動指標		施策2 保育所待機児童数					
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
27人 (R2.4.1)	0人	5人	11人	10人	5人	0人	◎
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
令和7年4月1日現在、12年ぶりに待機児童ゼロを達成。一方で、育児休業制度の浸透や、就学前児童数の減少などにより、地域によっては定員割れが生じてきている。このような状況のもと、待機児童ゼロを継続するため、地域の状況に基づき、既存の保育・教育資源を最大限活用したうえで、なお受入枠が不足する地域では新規整備を行うなど、受入枠の確保に取り組む。 さらに、一人でも多くの方が適切な保育サービスを利用できるよう、保育・教育コンシェルジュが一人ひとりのニーズを丁寧に聞き取り、その方にあったサービスを案内する。 また、依然として困難な保育者の確保に向け、保育士宿舎借り上げ支援事業や、養成校の学生への修学資金の貸付、保育士相談窓口の設置、潜在保育士等への就労奨励金の交付等を行う。い、保育者の採用・定着を図る。加えて、令和7年度からは、将来の保育・教育人材の確保を目的として、中学・高校生に保育の魅力を発信するため「中学・高校生園見学促進事業」を実施する。							
実績値の算出根拠							
令和6年4月1日の入所に向けて利用調整の結果、保留となった児童のうち、「保育所等利用待機児童数調査要領」の定義に基づき、横浜保育室等を利用している児童等を除いて、「待機児童数」を算出							

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

### 政策1 女性活躍のさらなる推進

活動指標	施策2 ハラスメント対策を実施している企業の割合						
計画策定時	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
36.8% (R2)	50%	47.4%	48.4%	—	59.0%	—	◎
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
法改正により、令和4年度から職場のハラスメント防止のための措置が義務化されたことに伴い、対策を実施している企業の割合は増加した。しかし、調査では4割の企業が対策を実施していないと回答しており、引き続き企業への周知・啓発が必要である。よこはまグッドバランス企業認定の応募時に、「労働関係法令等確認シート」により、法令について確認する機会を設けるほか、男女共同参画センターでハラスメント防止研修を実施するなど、企業の取組を促進する。							
実績値の算出根拠							
男女共同参画に関する事業所調査(隔年実施) 職場のあらゆるハラスメントについて、対策を実施している事業所の割合							

活動指標	施策3 市職員の年次休暇取得率(10日以上)						
計画策定時	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
市役所職員 75.9% (R元)	100%	96.0%	79.8%	84.2%	87.2%	集計中	
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
市役所職員については、計画的なスケジュール管理とともに業務改善や働き方の見直しに向けた具体的な取組の推進が必要である。各種研修等による業務知識の習得支援や成功事例等の情報提供のほか、区局取組を支援する方策を検討・推進する。							
実績値の算出根拠							
全職員のうち、年次休暇を10日以上取得している職員の割合 (企業局職員及び市立学校教職員を除く。ただし、市立高校教職員を含む)							

活動指標	施策3 市立学校教職員の年次休暇取得率(10日以上)						
計画策定時	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
市立学校教職員 75.4% (R元)	100%	95.9%	88.8%	90.0%	89.3%	85.2%	△
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
市立学校教職員については、教員の業務の特性上、夏季休業等の長期休業期間以外は年次休暇を取りにくい実態がある。年次休暇を10日以上取得した人の割合について、令和6年度は前年度比減とはなったが、計画策定時と比較すると、振替取得も含めて、全体的には休みやすい職場の雰囲気や環境が整ってきている。一方で、年次休暇取得について未達成の教職員が引き続き一定数いる状況である。 教職員の働き方改革については、時間外在校等時間縮減の視点だけでなく、年次休暇の取得推進も重要な要素である。学校あて通知等による管理職の意識向上等により、目標達成に向け、引き続き取り組んでいく。							
実績値の算出根拠							
教職員庶務事務システム(市立高校教職員を除く)							

活動指標	施策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)						
計画策定時	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
21.9% (R2)	50%	44.4%	21.6%	20.6%	21.5%	20.3%	△
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
女性職員の昇任への不安軽減や仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成が必要である。責任職を含めた全職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りを意識し、女性不安を勇気に繋げ、係長昇任試験受験へと結びつける女性職員育成プログラム(Next Leadership Academy)の実施やキャリア形成を主軸とした人材育成等を推進する。							
実績値の算出根拠							
事務A区分有資格の女性職員のうち、受験した女性職員の割合							

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

## 政策1 女性活躍のさらなる推進

活動指標	施策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）						
計画策定時	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
59機関（R2.4.1）	30機関	36機関	36機関	30機関	28機関	31機関	○
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
実績値の算出根拠							
4月1日時点で4人以上委嘱している附属機関のうち、女性割合が40%未満の附属機関数							

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

### 政策2 安全・安心な暮らしの実現

活動指標	施策4 DVに関する相談窓口の認知度						
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
70.6% (R2)	80%	78.1%	—	71.5%	—	70.9%	○
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
相談窓口のうち、DV相談支援センターや区役所における女性福祉相談の認知度は2~3割程度にとどまっており、その他の相談機関の周知と合わせて、認知度の向上を図る必要がある。女性に対する暴力をなくす運動期間をはじめ、様々な機会をとらえて広報・啓発を行う。							
実績値の算出根拠							
男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施) 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							

活動指標	施策4 DVに関する相談件数						
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
4,604件 (R元)	5,300件 (R6)	5,300件	4,456件	4,291件	4,527件	4,691件	△
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
近隣自治体の相談件数と比較するなど傾向を分析し、対象者が適切に相談機関につながれるよう事業の実施方法などを検討していく。							
実績値の算出根拠							
横浜市におけるDV相談件数 女性福祉相談、横浜市DV相談支援センター、心とからだと生き方の総合相談(男女共同参画センター)の合計							

活動指標	施策5 市の支援事業によるひとり親の就労数						
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
337人 (R元単年度)	2,300人 (R2-6累計)	2,300人	301人 単年	323人	345人	278人	△
			565人 累計	888人	1,233人	1,511人	
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
ひとり親家庭が抱える課題に寄り添い、伴走した就労支援を行う必要がある。ひとり親サポートよこはまの就労相談や、正規雇用につながる資格取得を支援するなど、一人ひとりに合わせたきめ細やかな就労支援に努めるほか、ハローワークやジョブスポットなど、関係機関と連携し、円滑に就労につなげるように取り組んでいく。							
実績値の算出根拠							
ひとり親サポートよこはまを利用したひとり親で就職に結びついた数 R2:264人							

活動指標	施策6 産婦健康診査の受診率						
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
83.4% (R元)	89.0% (R6)	89.0%	87.7%	86.1%	87.2%	88.7%	○
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
産婦健診は、産後うつの予防や新生児への虐待予防を図るとともに、産後の回復状況や精神面の状況を把握できる重要な健診でもあることから、産後の母子に対する支援策として引き続き進めて行くとともに、医療機関への周知に取り組む。							
実績値の算出根拠							
受診件数／補助券請求件数							

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

### 政策2 安全・安心な暮らしの実現

活動指標		施策6 子宮頸がん・乳がん検診の受診率						
計画策定期	目標	R4到達 目安	実績値				進捗度	
			R3	R4	R5	R6		
子宮頸がん 52.2% (R元)	50%	50%	—	43.6%	—	—	△	
目標達成に向けた課題と今後の方向性								
20歳に限定していた無料クーポンの対象年齢を令和7年度から20歳～24歳までに拡大する。また、HPV検査の受診勧奨を含めた個別勧奨通知の送付に加え、がん検診啓発動画の作成、SNS等による受診勧奨や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。								
実績値の算出根拠								
国民生活基礎調査(3年ごとに実施)								

計画策定期	目標	R4到達 目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
乳がん 51.6% (R元)	50%	50%	—	50.5%	—	—	○
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
引き続き無料クーポン券や個別勧奨通知の送付に加え、プレスト・アウェアネスの啓発や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。							
実績値の算出根拠							
国民生活基礎調査(3年ごとに実施)							

活動指標		施策7 多様な性のあり方を理解している市民の割合						
計画策定期	目標	R6到達 目安	実績値				進捗度	
			R3	R4	R5	R6		
70.9% (R2)	80%	78.2%	—	—	65.6%	60.1%	△	
目標達成に向けた課題と今後の方向性								
性的少数者の人々に対して、「自身の身近にいないためイメージができるない」と考える人や、また性の多様性を表す言葉である「SOGI(ソジ)」の認知度が低いところからも、「誰もが多様な性の当事者である」という認識が浸透していないことが課題となっている。 誰もが性別にかかわらず安心して生活することができる都市・横浜の実現に向けては、市民の皆様により身近なテーマとして「性の多様性」について考えていただくことが重要である。性の多様性を表す言葉である「SOGI」の理解促進をはじめとした、一層の啓発に取り組む。								
実績値の算出根拠								
ヨコハマeアンケート（令和5年度のみ「性の多様性」に関する市民意識調査）								

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 進捗状況報告(令和6年度)

資料1-1

### 政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

活動指標	施策8 平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合						
計画策定期	目標	R6到達目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
4:1 (R2)	3:1	—	—	3:1	—	2:1	◎
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
目標は達成しているが、家事の割合は女性に偏っている状況であることから、引き続き、企業における多様な働き方の推進、男性の育休取得率向上や、男性の家事・育児・介護への参画を進める取組が必要である。よこはまグッドバランス企業認定事業を通して多様な働き方を推進するとともに、仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供や、企業等との連携により、男性の家事・育児・介護への参画を促進するためのセミナー等を実施する。							
なお、本指標の進捗度は、目標値を上回ったことから◎とした。							
実績値の算出根拠							
男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施)							

活動指標	施策8 地域の父親育児支援講座の参加者数						
計画策定期	目標	R6到達目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
728人 (R元単年度)	6,825人 (R2-6累計)	6,825人	単年 累計	1,105人 1,935人	1,378人 3,313人	965人 4,278人	894人 5,172人
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
地域の施設に出かけ、主体的に講座を受講しようという、比較的意識の高い父親に対象が限定されてしまう傾向がある。そのため、市内企業を対象とした、アウトリーチ型を取り入れ、周知を強化していく必要がある。また、より参加しやすくなるよう、引き続きオンラインで講座を実施する。							
実績値の算出根拠							
地域の父親育児支援講座の参加者数 令和2年度:830人							

活動指標	施策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						
計画策定期	目標	R6到達目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
53.4% (R2)	10ポイント増	61.4%	—	63.8%	—	58.7%	○
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」とは考えない市民の割合は増加しているが、「家事・育児・介護は女性が行うもの」といった考えは根強く残つておらず、性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けて取り組む必要がある。引き続き、地域におけるジェンダーに関する理解促進事業や広報・啓発を通して、市民がジェンダーについて考える機会を創出する。また、男性の家事・育児・介護への参画を促進するためのセミナー等を実施する。							
実績値の算出根拠							
男女共同参画に関する市民意識調査(隔年実施) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対して「反対」「どちらか」というと反対」と回答した人の割合							

活動指標	施策9 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						
計画策定期	目標	R6到達目安	実績値				進捗度
			R3	R4	R5	R6	
163/459拠点 (R元)	230拠点	219拠点	38拠点	49拠点	78拠点	75拠点	△
目標達成に向けた課題と今後の方向性							
実施件数は増加傾向にあるものの、目標値を下回っている状況であるため、引き続き、女性の視点を取り入れた訓練が積極的に実施されるよう、各地域防災拠点に対し働きかけを行っていく。							
実績値の算出根拠							
地域防災拠点訓練実施報告 全地域防災拠点で女性の視点を取り入れた防災訓練の2年に1回の実施を目標として設定。令和6年度実績には、妊娠婦・乳幼児受け入れ想定訓練等を含む							

## 政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	主な取組		令和6年度の取組内容・実績		所管局	所管課
1	女性の就労支援	女性としごと 応援デスク	・女性の就業を支援するための総合相談窓口「女性としごと 応援デスク」を3館で展開。就活ナビゲーターによる相談、キャリア・カウンセリング、女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談、働く女性・働きたい女性のためのマナー＆ライフプラン相談、しごと生活設計相談、シングルマザーのための就労相談、出張キャリア・カウンセリング、ミニセミナーを実施(19回、利用者数 のべ2,160人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
		横浜市就職サポートセンター	求職者に対して就職に関する個別相談を実施(339件)			
		その他の取組	・女性の就業を支援するためのパソコンスキルの習得を目指す「女性のためのパソコン講座」を実施(61講座129コマ、参加者数 のべ1,046人)			
	女性管理職の育成や登用促進	経営者、管理職の意識改革	・企業の経営者、人事・労務担当者を対象に、ワークショップ「子育てと一緒に。職場の子育て応援環境を考えよう～男性の育休取得促進セミナー～」を実施(参加者数 18社・27人)	政策経営局	男女共同参画推進課	
			・「男性リーダーが知っておきたい婦人科領域の基礎知識と対処方法」(オンライン)を実施(参加者数 42人)			
		女性のリーダーシップ開発のための環境整備	・市内企業で働く入社5年程度のブレーリーダー層の女性を対象にした「女性のためのキャリアデザインプログラム」を実施(参加者数 26人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
	女性の起業と起業後の成長支援	女性起業家のための経営・創業相談	・女性のための起業準備相談(174件) ・女性のためのホームページ・ブログ相談(65件) (相談のうち、2割がオンライン)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
			・IDECA横浜と連携し、中小企業診断士を中心とした専門家による窓口相談等の基礎的支援を引き続き実施するとともに、勉強会や交流会の場を提供することにより、女性起業家同士のコミュニティ形成を促進			
		成長段階にあわせた女性起業家支援	・起業初期の女性対象「起業準備セミナー」を開催(2回、参加者数 のべ47人) ・女性起業家たまご塾(前期:ビジネスプラン完成コース、後期:集客のためのHP設計コース)の開催(参加者数 前期16人、後期16人) ・フォローアップセミナー「起業フォローアップセミナー 起業のリアルを知る!～女性起業家が語る成功の秘訣と学び～」の開催(参加者数 20人) ・メールマガジンによる女性起業家に役立つ情報の提供(12回)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
	働く女性のネットワークづくり	働く女性のネットワーク形成支援	・市内百貨店等と連携して実施する「輝く女性起業家プロモーション事業」で、連携店舗のバイヤー等に向けた展示販売会「横浜女性起業家COLLECTION」を開催し、起業家と連携店舗とのマッチング企画を実施 ・渋谷区、札幌市及び全国の女性VCが集まるコミュニティと連携し、急成長を目指す女性起業家の育成に資するイベント・セミナーを開催	経済局	イノベーション推進課	
			【再掲】 ・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 64名)			
		異業種交流	・他の女性起業家支援の取組と統合・見直しのため、「横浜ウーマンビジネスフェスタ」は令和3年度で事業終了	政策経営局	男女共同参画推進課	
	よこはまグッドバランス企業	よこはまグッドバランス企業認定	・異業種交流会「地域ダイバーシティ」は、令和5年度に事務局を民間企業へ移管	政策経営局	男女共同参画推進課	
		よこはまグッドバランス企業認定事業所のPR	・女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内中小企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定(認定企業数 284社) ・市ウェブサイトへの認定企業一覧の掲載 ・認定企業を対象に、関東学院大学の学生をインターンシップ実習生として受け入れる機会を提供	政策経営局	男女共同参画推進課	

## 政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	主な取組	令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
2	働き方改革、多様で柔軟な働き方の推進	<p>【再掲】 ・企業の経営者、人事・労務担当者を対象に、ワークショップ「子育てと一緒に。職場の子育て応援環境を考えよう～男性の育休取得促進セミナー～」を実施(参加者数 18社・27人)</p>	政策経営局	男女共同参画推進課
		<p>・IDECA横浜や、国事業を活用した民間企業等と連携し、「仕事と育児・介護の両立」や「人材確保・多様な人材の活用」等を題材としたセミナーを開催(2回) ・仕事と育児・介護の両立支援セミナー(参加者数 27名) ・中小企業の人材確保に向けた採用力強化セミナー(参加者数 16名)</p>	経済局	中小企業振興課
	企業の取組支援(健康経営／SDGs)	<p>・健康経営に取り組む事業所を横浜健康経営認証事業所として認証(409事業所、うち新規認証 146事業所) ・健康経営の推進に向けた、横浜健康経営認証事業所への専門職派遣、健康測定機器の貸出 ・健康経営に関するセミナー開催</p>	経済局 健康福祉局	中小企業振興課 健康推進課
		<p>・E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)・L(地域)の4分野・30 項目による評価、女性の活躍支援に向けた目標設定に関する項目などの設定(認証事業者数 125事業者、累計842事業者)</p>	脱炭素・GREEN N×EXPO推進局	循環型社会推進課
	公共調達等におけるインセンティブの付与	<p>・工事請負契約発注におけるインセンティブの付与</p>	財政局	契約第一課
		<p>・男女共同参画、女性の活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達等において積極的に評価することを通じて、企業における女性登用促進を図るため、令和5・6年度横浜市一般競争入札有資格者名簿登録時の格付点数において、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」及び「次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定した事業者に加点</p>	財政局	契約第一課 契約第二課
	保育・幼児教育の場および人材の確保	<p>・総合評価落札方式における評価項目「女性技術者の登用」、「男女共同参画及び女性活躍の推進」を平成28年度に適用 ・令和4年度には、既存の評価項目「若手技術者の登用」と「女性技術者の登用」を統合して、「若手・女性技術者の登用」とした。若手かつ女性技術者を登用する場合は、さらに加点(令和6年度総合評価落札方式の工事発注件数190件のうち、評価項目「若手・女性技術者の登用」を適用した工事は150件、「男女共同参画及び女性活躍の推進」を適用した工事は157件)</p>	財政局	公共事業調整課
		<p>・保育所等の整備量（受入枠拡大数 1,048人） ・保育士宿舎借上げ支援事業(助成戸数 4,394戸)</p>	こども青少年局	保育対策課
	仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり	<p>・保護者等の仕事や疾病、入院等により一時的に家庭での保育が困難となる場合や、リフレッシュしたいときなど、保護者の育児不安の解消を図り、負担を軽減するために児童をお預かりする一時保育事業の実施(延べ預かり児童数 99,308人) ・子育て中の養育者が、理由を問わずに、リフレッシュしたり用事を済ませたりすることができる機会を提供することにより、子育てに伴う身体的、精神的負担感の軽減を図ることを目的として児童をお預かりする乳幼児一時預かり事業を実施(延べ預かり児童数 98,015人)</p>	こども青少年局	保育・教育運営課
		<p>・保育士・保育教諭・幼稚園教諭等の保育・教育の質を高める研修・研究の実施(研修実績:52講座 136回、受講者数 21,273人) ・幼稚園・保育所・認定こども園と小学校との円滑な接続を目指した研究・研修の実施 ・幼保小で子どもの育ちと学びをつなぐための対話を実現するために「架け橋プログラムリーフレット」の活用を推進 ・横浜版接続期カリキュラム「育ちと学びをつなぐ 架け橋プログラム編」を刊行し、好事例を広く紹介</p>	こども青少年局	保育・教育支援課
		<p>・クラブの安定的な運営を図るため、常勤の放課後児童支援員を2名以上配置した場合の補助を創設 ・子育て世代の「ゆとり」を生み出すことを目的として、全ての放課後キッズクラブ及び放課後児童クラブにおいて、長期休業期間中の昼食提供を夏休みにモデル実施</p>	こども青少年局	放課後児童育成課
	仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供	<p>・「はじめての保育園in横浜2024」の開催(参加者数 50人) ・「働く男女の両立支援セミナー」「小1の壁」は乗り越えられる」の開催(参加者数 6人)</p>	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)

## 政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	主な取組		令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
男性の育児休業取得の促進	よこはまグッドバランス企業認定		【再掲】 ・女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内中小企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定(認定企業数 284社)	政策経営局	男女共同参画推進課
	男性の育児休業取得促進に向けた企業向け情報発信		【再掲】 ・国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ、様々な媒体を用いた広報啓発を実施 ・18区役所等で広報啓発物の配布・展示 ・市内観光施設等でのバーブルライトアップ ・みなどみらい線ホームドアサイネージでの啓発画像掲出 ・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 64名)		
ハラスメント防止対策等の推進	企業におけるハラスメント防止啓発		・市内企業や団体向けにハラスメント防止研修の講師派遣を実施(派遣実績 15社(21コマ)、受講者数 632人) ・企業・団体向け「カスタマーハラスメント対策セミナー」を実施。参加実績は13社17名。	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	ハラスメント相談		・女性としごと応援デスク「女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談」を実施(月1回、利用者数 のべ 23人) ・男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度(10条相談)(相談・問合せ 49件、うちハラスメントに関するもの 7件)		
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	責任職の意識改革		・責任職MBOにおいて必須目標に設定 ・運営責任職 必修研修「人材育成研修」の実施(受講者数 4,715人) ・副市長、区局長、有識者の意見交換	総務局	人事課
			・各区局統括本部総務・人事担当課長向け男女共同参画推進者研修において、NPOと連携して、ジェンダーの理解促進に向けたワークショップを実施	政策経営局	男女共同参画推進課
	女性のチャレンジ・キャリア形成支援		・メンター制度の実施(利用者 18組) ・ロングタイムキャリア研修の実施(受講者数 69人) ・キャリア自律研修の実施(受講者数 60人) ・キャリア形成支援に関する研修(受講者数 99人) ・女性職員育成プログラム(Next Leadership Academy)の実施(受講者数 30人) ・新任係長サポート制度の導入 ・職種別Weプランの運用	総務局	人事課
	ワーク・ライフ・バランスの推進／仕事と家庭生活の両立支援		・全庁一斉定時退庁日「みんなでカエルDay」の実施 ・関係機関と連携した定時退庁日等「みんなでカエルDay+(プラス)」の実施 ・個人や所属で設定する「MyカエルDay」の実施 ・人事部ニュースレターの発行 ・両立支援通信の発行(年2回) ・両立支援ほっとラインによる相談対応・情報提供(189件) ・職場復帰支援セミナー(オンライン)の実施	総務局	人事課
	フレックスタイム制度の定着、在宅型テレワーク制度の拡充		フレックスタイム制度について 令和6年度から新たな勤務時間の組別を追加し、あわせて育児短時間勤務職員のうち1日の勤務時間が7時間45分と定められた日に勤務する職員及び暫定再任用短時間勤務職員を含む定年前再任用短時間勤務職員を対象者として新たに追加し、更なる制度拡大を推進 ・テレワーク環境の整備(テレワーク端末:1,300台、テレワーク実績:39,599回(内訳 在宅:23,956回、モバイルワーク:15,643回))	総務局	労務課
	男性職員の育児休業取得促進		・所属上司と子育て当事者になることを申し出した職員との面談(全職員必須) 【再掲】 ・人事部ニュースレターの発行 ・「育児プランシート」「両立支援サポートシート」の周知 ・両立支援ほっとラインによる相談対応・情報提供(189件)	デジタル統括本部	DX基盤課
				総務局	人事課

## 政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	主な取組	令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
3 技術・技能系職場等における女性活躍の推進	職場環境の改善	・保土ヶ谷・栄土木事務所における女性用トイレ増設、シャワー室等の設置	市民局	地域施設課
		・性別に問わらず誰もが働きやすい職場づくりに向けて、女性専用の仮眠室やシャワー室を設置した女性職員施設の整備を拡大。令和6年度までに累計28件の整備が完了	交通局	人事課
		・女性用シャワー室及び洗面所並びにパウダーコーナーを改修し、職場環境を改善	消防局	横浜市民防災センター
		・交通局で数少ない女性技術職員ならではのキャリアやワーク・ライフ・バランスについて、改めて考えるきっかけをつくるための座談会を開催	交通局	人事課
	働きやすい職場づくり	・女性限定採用セミナーの開催(5月、2月、参加者数 5月:12人、2月:20人) ※2月はオンラインも実施	消防局	人事課
		・GIGAスクール構想推進のために令和2年度に新たに整備した高速・大容量の教育用ネットワークや端末の安定的な運用	教育委員会事務局	教育DX推進課
	学校の業務改善支援	・客観的なデータに基づいた児童生徒の理解や授業改善にむけて、児童生徒と教職員に配られた1人1台端末を活用した学習ダッシュボード「横浜 St☆dy Nav」(よこはま スタディナビ)を構築し、令和6年度から市内全小中学校、義務教育学校、特別支援学校で導入(令和7年度から市内全高等学校でも導入予定) ・「子どものこころと学びをつなぐ~『社会情動的コンピテンシー』に着目した学校教育のアプローチ~(リーフレット)」等を学校経営に活用し、市内全小中学校、全教員の業務改善を推進	教育委員会事務局	学校経営支援課
		・ICT等を活用した業務改善支援 ・全国教員研修プラットフォーム Plantの運用を開始するとともに、教職員のキャリアステージに沿った研修を整理及び精選するなど研修のさらなる充実 ・教職員自身が資質・能力を可視化し、強みと課題を捉えることができるツールである「分析チャート」を引き続き用いて、管理職等との対話に基づき、必要な研修を受講し、「学び続ける教職員」として、セルフ・マネジメントできる仕組みや環境の整備	教育委員会事務局	教職員育成課
		・教職員と保護者の負担軽減と利便性向上に資する全市統一の家庭と学校の連絡システムを令和6年度から全市立学校で導入 ・学校現場でのICT活用を一層促進するため、ICT支援員や学校サポートデスクによる支援のほか、教員個々のICTスキルに応じた研修の充実	教育委員会事務局	学校経営支援課 教育DX推進課
		・横浜市立学校フレックスタイム制度の実施 全校を対象に実施、子育てや介護等の事情がある教職員など、計444校、2,078人の教職員が利用	教育委員会事務局	教職員労務課
	学校現場における教職員の働き方改革	・平成30年1月に部活動休養日の設定について市立学校に通知、また31年4月に「横浜市立学校部活動ガイドライン」を策定 ・令和6年にガイドラインQAを策定し、より一層の設定について周知 ・令和6年5月に、各学校の設定状況を調査した結果、全校が部活動休養日を設定	教育委員会事務局	学校経営支援課
		教員が休暇を取りやすいよう「学校閉庁期間」を定め、この期間は各学校の判断で会議や研修、電話対応もない「学校閉庁日」を設定 ・平成25年度から夏季休業期間の8月3日～8月16日を学校閉庁期間に設定(令和6年度学校閉庁日設定校の割合 小学校・義務教育学校・特別支援学校100%、中学校99%) ・平成30年度から冬季休業期間の12月27、28日、1月4、5日を学校閉庁期間に設定(令和6年度学校閉庁日設定校の割合 小学校・義務教育学校・別支援学校100%、中学校58%) ・令和4年度から開港記念日の6月2日を学校閉庁期間に設定(令和5年度学校閉庁日設定校の割合 小学校98.2%、義務教育学校100%、特別支援学校84.6%、中学校70.8%、令和6年度は当該日が日曜日)	教育委員会事務局	教育政策推進課
	学校業務の適正化、精査・精選			

## 政策1 女性活躍のさらなる推進

施策	主な取組		令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
学校現場における教職員の働き方改革	チーム体制の構築と人員配置の工夫・充実		<ul style="list-style-type: none"> <li>教員の負担軽減を目的として職員室業務アシスタントを配置(小学校 334校、中学校 143校、義務教育学校 3校)</li> <li>副校長の負担軽減を目的として副校長サポートを配置(小学校 10校、中学校 5校(大規模校対象))</li> </ul>	教育委員会事務局	教職員人事課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>市立中学校及び義務教育学校の146校中145校が部活動指導員制度を活用(令和6年度末時点)</li> </ul>	教育委員会事務局	学校経営支援課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>チーム学年経営推進事業を進め、推進校は286校まで増加</li> <li>10月に令和7年度「チーム学年経営」全校実施に向けた加配希望調査及び英語専科実態調査に関する説明会をオンラインで実施</li> <li>3月に令和7年度全校実施に向けて説明会をオンラインで実施</li> </ul>	教育委員会事務局	学校経営支援課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革に関する意識啓発・研修</li> <li>管理職を対象とした選択研修「持続可能な働き方を目指して」の実施(全3回、参加者数 のべ46人)</li> </ul>	教育委員会事務局	教職員育成課
	ハラスメント防止対策	ハラスメント相談、相談員研修等	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革通信「Smile」において、教育委員会事務局の取組や学校の好事例を発信(3回)</li> </ul>	教育委員会事務局	教育政策推進課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>外部相談窓口、区局相談窓口、相談対応総括窓口での相談対応(266件)</li> <li>ハラスメント相談員研修の開催(eラーニング及び集合型研修)</li> </ul>	総務局	人事課
		学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>全市立学校でセクシュアル・ハラスメントを含む不祥事防止研修の実施</li> <li>ハラスメント相談窓口を設置し、通知</li> </ul>	教育委員会事務局	教職員人事課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>各学校に設置されている児童生徒へのセクシュアル・ハラスメント相談窓口担当の教職員を対象にセクハラ防止研修(悉皆)を実施(集合研修)</li> <li>その研修を踏まえ、各校の担当者による校内研修(必須)を実施</li> </ul>	教育委員会事務局	人権健康教育課
市附属機関等への女性参画比率の向上	横浜市附属機関への女性の登用促進		<ul style="list-style-type: none"> <li>各附属機関所管課において女性委員割合の数値目標を定める「行動計画書」の作成を義務付け、目標達成に向けて計画的な取組を推進する「横浜版クオータ制」を実施</li> </ul>	政策経営局	男女共同参画推進課

## 政策2 安全・安心な暮らしの実現

施策	主な取組	令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
4	DVの相談支援体制の充実	・横浜市におけるDV相談の実施 ・横浜市における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための施策を、関係機関等の連携協力の下、総合的に推進するために、関係者間の円滑な情報交換として、DV施策推進連絡会を開催	こども青少年局	こどもの権利擁護課
		・DV被害者支援のために、DV防止法による委託を受け一時保護を行う民間団体や中期シェルターを運営している団体に対し、女性緊急一時保護施設補助事業を実施。(3団体) ・被害者等の多様な状況やニーズに添った支援を行うため、「外国籍女性と子どもへの総合的自立支援事業」「女性のための一時宿泊型相談支援事業」「生活リスクを抱える女性のための総合相談支援事業」「退所後支援事業」「若年女性支援モデル事業」を実施する民間団体に対し補助を実施(のべ7団体)	政策経営局	男女共同参画推進課
	DV被害者の自立に向けた支援	・市営住宅申込時の優遇(当選率は一般組の3倍)(15世帯) ・市営住宅申込時の単身者の年齢要件の緩和(8世帯)	建築局	市営住宅課
		・横浜市居住支援協議会相談窓口において、居住支援団体やよこはま居住支援サポーター(協議会に登録した団体等)と連携しながら相談対応を実施	建築局	住宅政策課
		・「DVを体験した女性のためのサポートグループ さらさ」を実施(2コース 各5回、参加者数 のべ44人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		・「DV・モラハラ・トラウマを理解する」を全体テーマとした講座を実施(12回、参加者数 のべ336人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	加害者対応に関する取組	・DV被害者支援の一環として、加害者更生支援のために、加害者更生プログラムを実施する団体に対し、事業費の補助を実施(交付実績 1本)	こども青少年局	こどもの権利擁護課
		・「横浜市再犯防止推進計画」を推進するための取組の一環として、本市職員向けの各種研修や市民向け広報を実施 ・計画の進捗状況についての情報共有や、司法関係者と市内福祉関係者の連携協力関係を築くことを目的に「横浜市更生支援ネットワーク会議」を開催	健康福祉局	福祉保健課
	DV防止・暴力の根絶に向けた正しい理解の普及	・国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ、18区役所等で広報啓発物を配布・展示、市内観光施設等でのパーブルライトアップ及びみなとみらい線ホームドアサイネージでの啓発画像を掲出	政策経営局	男女共同参画推進課
		・区役所や市内医療機関、子育て支援拠点等でカードを配布し、横浜市DV相談支援センターを周知	政策経営局	男女共同参画推進課
		・女性に対する暴力をなくす運動週間「パープルリボン啓発サロン～声をつなげる×声を届ける」(参加者数19人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	若年層におけるデータDV防止と理解促進・性暴力に関する啓発	・横浜市民向けのチャット相談窓口「Yちやっかる」の実施(相談件数 47件)	政策経営局	男女共同参画推進課
		・被害・加害生徒向け回復プログラムの実施(専門相談員の学校派遣実績 2件)	政策経営局	男女共同参画推進課
		・市内中学校、高等学校、大学向けに「データDV防止啓発前ワークショップ」を実施(21校、21校、参加者数 3,096人) ・性被害と服装に関係はないことを知つもらうための展示企画「そのとき、あなたは何を着ていた?」を実施(参加者数 142人) ・SNSを活用したデータDV相談を実施 ・データDVに関する情報を協会SNSを通じて発信(発信回数 7回) ・教職員向けに動画配信形式で講座を開催(受講者 市内小学校(6割)、市内中学校(7割)、市内特別支援学校(7割)、市内高等学校(全校)の管理職、職員が受講)。	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		・データDV防止について、SNS広告による若年層への広報・啓発を実施(市内在住の13~39歳を対象に、Instagramにてイラスト・動画による広告を配信、広告を見たユーザー数(リーチ数) のべ16万)	政策経営局	男女共同参画推進課

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 事業実施報告(令和6年度)

資料1-2

## 政策2 安全・安心な暮らしの実現

施策	主な取組		令和6年度の取組内容・実績		所管局	所管課
	児童虐待対応との連携強化	要保護児童対策地域協議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要保護児童の早期発見や適切な支援を実施するため、横浜市内の関係機関、関係団体及び児童福祉に関連する職務に従事する者で必要な協議、情報交換を行ひ「横浜市子育てSOS連絡会」を実施(2回)</li> <li>・各区において、学校、保育所、幼稚園、民生委員・児童委員、主任児童委員、医療機関、警察等の要保護児童の支援に携わる実務者により構成される、機関相互の円滑な連携のための情報交換や協議を行う「実務者会議(各区虐待防止連絡会)」を実施(18区計725回)</li> <li>・個々の事例に直接関わる、区・児童相談所・学校や保育所・医療機関などの職員と、地域の民生委員・児童委員等の方々が具体的な支援策を検討する「個別ケース検討会議」を実施(18区合計1,723回)</li> </ul>		こども青少年局	子どもの権利擁護課
性暴力・性犯罪への対応	横浜市犯罪被害者相談室	セルフケアグループの運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性暴力・性犯罪に関する相談(のべ 1,056件)</li> </ul>		市民局	人権課
		自助グループ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「性的な傷つきを体験した女性のためのセルフケアグループ そよら」を(1コース 5回、参加者数 のべ27人)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・性について傷ついた体験をもつ女性当事者の非公開自助グループを実施(24回、参加者数 のべ38人)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
5	若年無業や非正規職シングル女性への支援	若年無業女性の就労支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きづらさに悩む若年無業女性を対象に、「ガールズ編『しごと準備講座』」を実施(1コース、参加者数 18人)</li> <li>・「ガールズ編『しごと準備講座』」修了生を対象にめぐカフェ就労体験を実施(1コース、参加者数 6人)</li> <li>・ボランティア等社会参加の機会を提供する「社会参加体験プログラム」を実施(6コマ、参加者数 6人)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		非正規職シングル女性を対象としたセミナー・情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職氷河期世代の非正規職シングル女性に対して、キャリアカウンセリング・就活基礎講座を組み合わせた伴走型の就職活動支援を実施(進路決定者数 7人)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		その他の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シングル女性のための生活設計セミナー「老後のためのお金と制度のはなし」を実施(参加者数 26人)</li> <li>・「女性50代からの生活設計講座～お金・しごと・セーフティネット～」を実施(参加者数 38人)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援	ひとり親家庭等自立支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ひとり親家庭の親に対し、就労支援員による就労相談や弁護士等による法律・離婚相談、生活向上のための講習会等を実施</li> </ul>		こども青少年局	こども家庭課
		母子・父子家庭自立支援給付金事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ひとり親家庭の親の自立を支援するため、職業能力開発のための講座を受講した場合、受講料の6割を支給する「自立支援教育訓練給付金事業」や、養成機関での修業期間中の生活費の軽減を目的とした「高等職業訓練促進給付金事業」などを実施</li> </ul>		こども青少年局	こども家庭課
		ひとり親家庭の住宅確保の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市営住宅申込時の優遇(当選率は一般組の3倍)(604世帯)</li> </ul>		建築局	市営住宅課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜市居住支援協議会相談窓口において、居住支援団体やよこはま居住支援サポート(協議会に登録した団体等)と連携しながら相談対応を実施</li> </ul>		建築局	住宅政策課
		女性としごと応援デスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「シングルマザーのための就労相談」を隔月で実施(参加者数 のべ9人)</li> <li>・こども青少年局、ひとり親サポート横浜との共催によるミニセミナーの実施(1回、参加者数 のべ12人)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		シングルマザーの自助グループ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実績なし(該当する自助グループなし)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		就労支援(ジョブスポット)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ひとり親家庭の女性を含む生活にお困りの方へ「ジョブスポット」において、区役所の福祉部門とハローワークが連携し、生活相談から就職までの一体的な支援を実施</li> </ul>		健康福祉局	生活支援課
性別に関わる問題の解決に向けた相談・支援	心とからだと生き方の総合相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族関係、ひとり親の暮らし、仕事、性に関する傷つき、パートナーや交際相手からの暴力など、日常生活で直面するさまざまな問題についての相談に対応(相談件数 3,325件、内訳:電話 3,108件、面接 126件、弁護士・医師相談 20件、グループ相談 71件)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	
	男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害されたと認める市民からの相談対応・申出制度の説明。関係者調査の必要に応じて、専門相談員と事務局が申出者、関係者への調査面談を実施(相談・問合せ 49件、申出 2件)</li> </ul>		政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)	

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 事業実施報告(令和6年度)

資料1-2

## 政策2 安全・安心な暮らしの実現

施策	主な取組	令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
外国人等への支援	横浜市多文化共生総合相談センター	・在住外国人等への情報提供・相談対応(相談件数 11,913件)	国際局	政策総務課
	国際交流ラウンジ	・在住外国人等への情報提供・相談対応(相談件数 18,068件)	国際局	政策総務課
	外国人世帯の住宅確保の支援	・横浜市居住支援協議会の「外国人世帯に対する居住支援事業」において、相談対応や同行支援等を実施	建築局	住宅政策課
障害者等への支援	障害福祉相談支援における体制の充実	・令和5年度に実施した男女共同参画センター等における施策検討調査で、相談員が持っていると相談しやすい知識について調査を基に、実施に向けた検討を実施	政策経営局	男女共同参画推進課
自助グループ支援	自助グループ支援	・心やからだ、生き方等様々なテーマで同じ悩みを抱える当事者同士が定期的にミーティングを行い、経験や情報を分かち合い、支え合うことを目的とする自助グループを募集し、活動の場を提供(3館27グループ、参加者数 のべ3,368人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり	妊娠・出産・不妊に関する相談支援の充実	・不妊・不育・専門相談の実施(速報値 28件) ・にんしんSOSヨコハマ相談の実施(速報値 672件)	こども青少年局	地域子育て支援課
	安心・安全な妊娠・出産に向けた産科医療	・妊娠健康診査実施(受診回数 速報値 のべ269,539件) ・妊娠健康診査助成(支給決定者数 速報値 28,808件)	こども青少年局	地域子育て支援課
	妊娠期からの切れ目のない支援の充実	・母子保健コーディネーターによるセルフプランの作成(速報値 23,607件) ・産後母子ケア事業の実施(利用者数 速報値 3,609人)	こども青少年局	地域子育て支援課
6	子宮頸がん・乳がん検診	・子宮頸がん検診、乳がん検診の実施。 ・令和7年1月から子宮頸がん検診においてHPV検査単独法を開始 ・20歳女性に子宮頸がん検診、40歳女性に乳がん検診無料クーポンの送付 ・無料クーポン対象外で68歳までの女性の方へ個別勧奨通知を送付 ・乳がん予防の啓発活動として、10月に「ピンクリボンかながわ」のイベントで横浜市庁舎をピンクにライトアップ、及び18区役所と連携し、啓発グッズやパネル等を活用した、「ピンクリボンフェスティバル」を実施 ・子宮頸がん予防の啓発活動として、11月に「Teal Blue Japanキャンペーン2024」のイベントで横浜市庁舎をティールブルーにライトアップ	医療局	がん・疾病対策課
	がん治療と仕事の両立支援	・治療と仕事の両立に向け、支援の流れや関係書式の記載例を盛り込んだ事業所向けハンドブック及び啓発ポスターを市ホームページ等に掲載し、がん患者の治療と仕事の両立支援への理解・普及を推進 ・横浜市版「経営者のためのがん防災マニュアル 中小企業版」を増刷し、区役所や図書館、よこはまグッドバランス企業、横浜健康経営認証企業に配布(2,676部) ・「現役世代のためのがん防災マニュアル横浜市版」を増刷し、区役所や図書館、がん診療連携拠点病院、横浜健康経営認証企業等に配布(3,972部) ・がん治療と仕事の両立支援に関する産業医を対象に研修会を開催	医療局	がん・疾病対策課
	がん患者の社会参加の支援	・がん患者へのウイッグ購入費助成(1,521件) ・アビアランスリーフレットの周知	医療局	がん・疾病対策課
健康づくり・介護予防・高齢者の支援	介護予防と連携した健康横浜21の推進	・オーラルフレイル予防を啓発する取組 ・講座や健康教育の実施(336回) ・全市共通リーフレットの活用	健康福祉局	健康推進課
	元気づくりステーションの推進	・身近な地域で仲間と一緒に介護予防・健康づくりに取り組むグループ活動の支援、立ち上げ(参加人数 のべ113,387人、活動グループ数 336グループ(令和7年3月末時点))	健康福祉局	地域包括ケア推進課
性に関する適切な教育、妊娠・出産・不妊に関する正しい知識の普及啓発	学校教育を通じた適切な性に関する教育の推進	・教職員対象の研修として、政策経営局男女共同参画推進課主催「データDVのない社会をつくるために」を動画配信で実施(受講者数 104人)	教育委員会事務局	人権健康教育課
	妊娠・出産・不妊に関する正しい知識の普及啓発	・思春期保健事業 思春期事業(集団指導)(参加者数 速報値 7,461人)	こども青少年局	地域子育て支援課
	若年女性のための性の健康セミナー	・女性アスリート特有の健康課題について、スポーツ競技者や指導者へ啓発するトークイベント「潮田玲子さんと考える女性とスポーツ～部活女子からトップアスリートまで～」を開催(参加者数 121人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)

## 政策2 安全・安心な暮らしの実現

施策	主な取組		令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
	女性特有の健康課題へのアプローチ	女性特有の健康課題に着目した講座やセミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性特有の健康課題の改善や予防に役立つ「骨盤底筋体操」「産後のセルフケア」「女性のがん手術後のリハビリ体操」等の講座を実施(参加者数 のべ2,466人)</li> <li>【再掲】 ・「男性リーダーが知っておきたい婦人科領域の基礎知識と対処方法」(オンライン)を実施(参加者数 42人)</li> </ul>	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
7	研修・教育・啓発の推進	教職員等の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権教育推進協議会総会において全校種の校長と各学校に1名配置している人権教育推進担当者に性的少数者に関する研修・講演会を開催</li> <li>・学校や区校長会、専任会などで研修を行い、教職員の理解を促進</li> </ul>	教育委員会事務局	人権健康教育課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童生徒向けの「子どもの権利条約」ハンドブックと「多様な性のあり方」リーフレットを作成</li> <li>・研修内で性的少数者に関する相談窓口「特定非営利法人SHIP」、「一般社団法人にじーず」の紹介やリーフレットやパンフレット・小冊子を学校に配付し、周知</li> <li>・教職員対象の研修として、政策局男女共同参画推進課主催「データDVのない社会をつくるために」を動画配信で実施(受講者数 104人)</li> </ul>	教育委員会事務局	人権健康教育課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー研修で、性的少数者等に関する研修を実施</li> <li>・スクールカウンセラー連絡協議会内で、隨時理解促進につながる情報を周知</li> </ul>	教育委員会事務局	人権健康教育課 不登校支援・いじめ対策課
		職員の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員向け研修への講師派遣等 (4回:政策経営局、デジタル統括本部、保土ヶ谷区役所、市民局)</li> </ul>	市民局	人権課
	相談・支援事業	市民・企業等への啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜市役所1F展示スペースBでのタペストリー展示</li> <li>・FMヨコハマ「ヨコハママイチヨイズ」</li> <li>・「広報よこはま」へのコラム掲載</li> <li>・市営地下鉄新横浜駅サイネージ広告放映</li> <li>・市庁舎内デジタルサイネージ放映</li> <li>・職員の名札バナー装着</li> <li>・大学でのタペストリー展示(2校)</li> <li>・神奈川県と共に、企業向けLGBT研修を実施</li> </ul>	市民局	人権課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・性的少数の方々の支援に携わる臨床心理士による面談・相談の実施(25件、利用率52.1%)</li> </ul>	市民局	人権課
			<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分のセクシュアリティを隠すことなく安心して過ごすことができる居場所の提供 (24回、利用者数 のべ171人)</li> </ul>	市民局	人権課
		性的少数者のための自助グループ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自助グループ「LGBTQのためのピア・サポート ほたる」の実施(10回、参加者数 のべ21人)</li> </ul>	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	パートナーシップ宣誓制度	横浜市パートナーシップ宣誓制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートナーシップ宣誓書の受領(89組、制度開始から累計514組)</li> </ul>	市民局	人権課

## 政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

施策	主な取組	令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
8	男性の家事・育児・介護への参画推進	・「子育て世代男性による『こんな男女共同参画センターが使いたい』検討会」において、主催事業へのモニタリング事業と検討会を実施(モニタリング事業参加事業数 4事業、検討会 1回、のべ 8人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		・ウェブサイト「ヨコハマダディ」の運営により、父親向け育児支援に関する情報配信	こども青少年局	地域子育て支援課
		・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 64名)	政策経営局	男女共同参画推進課
		・父親育児支援講座を地域ケアプラザや親と子のつどいの広場などの身近な施設等で開催(100回)	こども青少年局	地域子育て支援課
		・父親の育児参画を応援する講座やひろば事業を実施 パパと赤ちゃんで楽しむヨガとアーユルヴェーダマッサージ(2回、参加者数 12組・24人) 家事・育児だけじゃない！産前産後のパートナーのためにパパができること(参加者数 16人) ※キヤノンマーケティングジャパン株式会社R&B推進センター「オーブンイノベーション推進室産後ケアプロジェクト」との共催事業 赤ちゃんと楽しもう！パパのためのセルフケア(参加者数 5組・10人) パパも楽しむ！絵本のひろば(参加者数 7組・21人) パパといっしょのひろば(参加組数 506組) パパと遊ぼう～オムツっ子も水遊び～(参加組数 11組) パートナーと学ぶ、産後のからだとケア(参加者数 4人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		・「男性のための語り場」を実施(3回、参加者数 のべ20人) ・「産業医と語る 男性×育児モヤモヤセミナー」実施(参加者数 14人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
		・家庭での性教育に役立つ情報を提供するため、「アクロストンさんに聞く！子どもに性の話、どう伝える？」を開催(参加者数 10組・21人)	政策経営局	男女共同参画推進課 (男女共同参画センター)
	家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用	・シニア世代の持つ豊富な知恵と経験を活用し、ニーズの高まる家事支援等に応えるため、シルバー人材センターのサービス活用を周知し利用を促進(就業人員 のべ35,595人日、内訳：福祉 9,215人、家事 23,423人、育児 2,957人)	経済局	雇用労働課
		・家庭での性教育に役立つ情報を提供する講座を実施	こども青少年局	保育・教育運営課
		・地域子育て支援拠点や小学校等において、横浜子育てサポートシステムチラシの配布など情報提供	こども青少年局	地域子育て支援課
	市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	【再掲】 ・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 64名)	政策経営局	男女共同参画推進課
		・区役所及び地域子育て支援拠点等において、プレママ、プレパパ向け冊子「あなたとわたしのワークライフバランスガイドブック」を配布し、啓発を実施	こども青少年局	地域子育て支援課

## 政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

施策	主な取組	令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
9	地域活動等における多様な人材の活躍推進	横浜市市民協働推進センターにおける相談 ・相談者のニーズに応じたアドバイスや情報提供、必要に応じて地域で活動する他の主体や行政・専門家などへのコーディネートを実施	市民局	市民協働推進課
		シニア世代の活躍推進 ・祖父母世代を対象とした自身及び地域の孫育てや地域ぐるみの子育てについての情報を掲載した冊子「まごまご応援ブック」を区役所及び地域子育て支援拠点等で配布し、啓発を実施	こども青少年局	地域子育て支援課
		・実績なし(令和5年度に生きがい就労支援スポット運営等事業は終了)	健康福祉局	高齢健康福祉課
		・よこはまシニアボランティアポイント事業により、高齢者の介護施設等におけるボランティア活動を支援(ボランティア累計登録者数26,908人、ボランティア活動者数8,097人、ボランティア受入施設・団体数741カ所)	健康福祉局	介護保険課
		男性の活躍推進 【再掲】 ・父親育児支援講座を地域ケアプラザや親と子のつどいの広場などの身近な施設等で開催(100回)	こども青少年局	地域子育て支援課
		・おやじの会親子ふれあい事業(参加者数11団体、2,483人)	教育委員会事務局	学校支援・地域連携課
	女性の農業者の応援	「よこはま・ゆめ・ファーマー」の認定(認定者数145人)	みどり環境局	農業振興課
	地域防災における男女共同参画の推進	女性の視点を取り入れた地域防災拠点の運営 ・女性用スペース、男女別の更衣室、授乳用テントの設置など、男女ニーズの違いに配慮した訓練や妊娠婦・乳幼児受け入れ想定訓練等を実施	総務局	地域防災課
		男女共同参画の視点からの防災啓発 ・男女共同参画の視点からの防災啓発の出前講座を地域で実施(5カ所、参加者数445人) ・各地域防災拠点の拠点長等を対象に、「男女共同参画の視点を取り入れた防災研修」を実施(3回、参加者数のべ223人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
		・各地域防災拠点の地域防災拠点の運営委員長、役員、参与等市職員を対象に、男女共同参画の視点を取り入れた防災研修を実施(3回、参加者数のべ223人)	政策経営局	男女共同参画推進課
	消防団における女性活躍の推進	・器具置場の更新整備に伴い、男女別のトイレの整備を実施	消防局	消防団課
教育における男女共同参画の推進と若い世代の理解促進	子どもや若い世代に向けたジェンダーや男女共同参画の理解促進	・国際女性デーにあわせて、市庁舎カラーライトアップを実施 ・小学生向け男女共同参画補助教材「どうして分けるの」学校便利帳に教材と活用の手引きを掲載し、使用したい学校に案内 ・「性のあり方も、自分らしさもちがっているのがあたりまえ～多様な性のあり方リーフレット」を作成	政策経営局	男女共同参画推進課
		・理科っておもしろい！女の子のための実験教室の実施「チャレンジ！イカの解剖」(参加者数18人) 「小麦粉のタンパク質(グルテン)を見てみよう！」(参加者数21人)	教育委員会事務局	人権健康教育課
	女性が少ない分野への進路選択機会の拡充	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)	
	男女共同参画の視点をもつて課題解決をめざす協働事業	・公募型男女共同参画事業として、「ジェンダー平等の実現にむけて、市民に幅広くはたらきかける企画」「困難を抱えた女性のエンパワーメントにつながる企画」を共通テーマとして市民グループ等からの企画を募り、選考を経た4企画をセンター横浜、センター横浜北で実施 ・「輝かしい児を子育て中の女性の自分時間を応援！英語のスキルアップとからだケア」(参加者数のべ9人) ・「自分だけの“これでいいんだ”を見つけよう！！～日常のモヤモヤ解消ワークショップ～」(参加者数のべ15人) ・夫婦・パートナーで考える『私たちらしい仕事と子育て、生き方』(参加者数5組10人) ・「どうして、わたしは生きづらい？～考え方のクセを変えてみよう～」(参加者数のべ35人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
	市民団体等の育成・連携			

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 事業実施報告(令和6年度)

資料1-2

## 政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

施策	主な取組		令和6年度の取組内容・実績	所管局	所管課
男女共同参画推進に関する広報・啓発	男女共同参画貢献表彰		・功労賞1名(和泉 禮子氏)・2団体(国立大学法人東京科学大学、認定特定非営利活動法人さくらんぼ)、ユース賞1団体(特定非営利活動法人第3の家族)の表彰を実施	政策経営局	男女共同参画推進課
	市民向け広報・啓発		【再掲】 ・国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ、様々な媒体を用いた広報啓発を実施 ・18区役所等で広報啓発物の配布・展示 ・市内観光施設等でのペーブルライトアップ ・みなどみらい線ホームドアサイネージでの啓発画像掲出 ・ライオン株式会社、地域子育て支援拠点との共催で、市内在住・在勤の夫婦・カップルを対象に家事のワザを学ぶことができる家事シェアセミナーを開催(参加者数 64名)	政策経営局	男女共同参画推進課
	事業者向け広報・啓発		・ジェンダー平等を目指して「脚本家吉田恵里香さんトークイベント」(オンライン)を実施(参加者数 706人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
	男女共同参画の視点からの公的広報		・よこはまグッドバランス企業認定事業を通じた啓発 ・女性活躍・働き方改革起業応援サイト(ジョカツナビ@横浜)での情報発信	政策経営局	男女共同参画推進課
	男女共同参画センターにおけるライブラリ運営		・男女共同参画の専門図書館として、利用者の課題解決に役立つ図書資料を中心に、様々な媒体の情報を年間事業に関連付けて収集・提供(貸出・提供数 56,650点) ・3館ライブラリで企画展示を実施(ブックフェア1回、月別展示23回、テーマ展示62回) ・ホームページやSNSでの図書及び展示の紹介 ・「男女共同参画週間」「女性に対する暴力をなくす運動」「国際女性デー」に関連する展示を実施	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
10 男女共同参画に関する調査・研究	男女共同参画に関する市民意識調査		・市民の男女共同参画に関する意識や実態を明らかにするため、横浜市内在住の満18歳以上の8,000人(男女半数ずつ)を対象に、「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施	政策経営局	男女共同参画推進課
	男女共同参画に関する事業所調査		・隔年実施のため令和6年度実績なし	政策経営局	男女共同参画推進課
	その他の取組(ユースフレンドリーな男女共同参画センターを可視化するためのダイアローグ)		・ジェンダー平等についての国際基準や日本の現状、横浜市の第5次男女共同参画行動計画のこれまでの成果と今後の課題について若い世代と学ぶ学習会を実施(参加者数 9人)。 ・公文国際学園中等部・高等部で、若年層に向けた性的同意についての啓発パネルを展示	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
	その他の取組(男性向け事業の検討会)		【再掲】 ・「男性のための語り場」を実施(3回、参加者数 のべ20人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
	その他の取組(住まいの調査報告会・勉強会)		・居住支援に関わる団体・事業者のネットワーク構築を目的に、「女性の居住支援 コレクティブ・インパクト勉強会」を実施(参加者数 18人) ・国際女性デーに合わせて、2022年度に実施した「横浜市の単身世帯の住まいの状況・ニーズ調査」や上記勉強会でのネットワークを活かし、女性の住まいに関する課題をテーマに市民参加型のイベントを開催(参加者数 250人)	政策経営局	男女共同参画推進課(男女共同参画センター)
	国等や他自治体、関係団体との連携	国や自治体等との連携による広報・啓発	【再掲】 ・国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせ、様々な媒体を用いた広報啓発を実施 ・18区役所等で広報啓発物の配布・展示 ・市内観光施設等でのペーブルライトアップ	政策経営局	男女共同参画推進課
	国際的な連携や情報発信	国際的な情報発信	・JICAが実施する「JICA中米統合機構加盟国向け ビジネスを通じた女性のエンパワメント研修」において、横浜市男女共同参画推進センターが実施する事業の紹介、センター内の視察及び意見交換を実施	政策経営局	男女共同参画推進課

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画 指標の目標値見直しについて

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

このたび、他の計画の指標に変更がありましたので、これにあわせて本計画の指標を見直します。

### 令和7年度の見直し内容

活動指標	計画策定時の数値	令和6年度実績値	新目標値	旧目標値
DVに関する相談件数	4,604件 (令和元年度)	4,691件	5,000件	5,300件

#### ＜見直しの理由＞

「第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画」（令和2年度～6年度）の次期計画である「第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画」（令和7年度～11年度）に準じて、「5,000件」を新目標値として設定。

活動指標	計画策定時の数値	令和6年度実績値	新目標値	旧目標値
市の支援事業によるひとり親の就労数	337人 (令和元年单年度)	単年 278人 累計 1,511人	累計 2,600人 (令和2-7年度 累計)	累計 2,300人 (令和2-6年度 累計)

#### ＜見直しの理由＞

「第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画」（令和2年度～6年度）の次期計画である「第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画」（令和7年度～11年度）に準じて、「参加者数累計2,600人」を新目標値として設定。

※第3期横浜子ども・子育て支援事業計画における目標値は、令和7年度～11年度累計1,800人であることから、+300人／年として設定

活動指標	計画策定時の 数値	令和6年度 実績値	新目標値	旧目標値
産婦健康診査の受診率	83.4% (令和元年度)	88.7%	90.0% (令和11年度)	89.0%

＜見直しの理由＞

「第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画」（令和2年度～6年度）の次期計画である「第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画」（令和7年度～11年度）に準じて、「90.0%（令和11年度）」を新目標値として設定。

活動指標	計画策定時の 数値	令和6年度 実績値	新目標値	旧目標値
地域の父親育児支援講座の参加者数	728人 (令和元年単年度)	単年度 894人 累計 5,172人	7,742人 (令和2-7年度 累計)	6,825人 (令和2-6年度 累計)

＜見直しの理由＞

「第2期横浜市子ども・子育て支援事業計画」（令和2年度～6年度）の次期計画である「第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画」（令和7年度～11年度）に準じて、「参加者数累計7,742人」を新目標値として設定。

※第3期横浜子ども・子育て支援事業計画における目標値は、令和7年度～11年度累計5,500人であることから、+917人／年として設定

## 男女共同参画の推進に関する施策について

### 1 趣旨

第6次行動計画の策定に向けて横浜市が今後取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策について、市長から令和6年9月26日に諮問がありました。これを受け、当審議会に「第6次行動計画策定」と「男女共同参画センター機能強化に関する検討」の2つの専門部会を設置し、検討を行いました。

### 2 検討状況及び答申案

別紙（資料2-2～2-4）のとおり

### 3 スケジュール

国が策定を進める第6次男女共同参画基本計画のスケジュールが令和6年12月に示されたことを受け、第2回第6次横浜市男女共同参画行動計画策定部会において、国の検討状況を踏まえた審議を行う必要がある、との御意見をいただきました。これに伴い、計画の策定スケジュールを以下のとおり変更しています。

	答申案の審議	答申	素案公表・パブリックコメント	策定・公表
当初	6年度第3回審議会（3月） 7年度第1回審議会（5月）	6月	9～11月	3月下旬
変更後	7年度第1回審議会（6月） 及び第2回審議会（9月）	10月	12～1月	4月上旬

### ＜参考＞部会の開催状況

#### 1 第6次行動計画策定部会

	議題	開催日
第1回	(1)第6次横浜市男女共同参画行動計画策定の概要 (2)男女共同参画の現状 (3)第5次横浜市男女共同参画行動計画の振り返り (4)第6次行動計画の方向性（案） (5)答申の骨子案	令和6年 12月5日
第2回	(1)第6次行動計画の方向性 (2)答申の骨子案 (3)その他	令和7年 2月6日

### 部会委員（敬称略・50音順）

氏名	所属	備考
小ヶ谷 千穂	フェリス女学院大学文学部 教授	横浜市男女共同参画審議会委員
戒能 民江	お茶の水女子大学 名誉教授	厚生労働省「困難な問題を抱える女性への支援に係る基本方針等に関する有識者会議」委員
菊池 朋子	(公財)横浜市男女共同参画推進協会 業務執行理事・事業本部長	
小泉 大輔	横浜市立大学 国際商学部准教授	横浜市男女共同参画審議会委員
野口 杏子	神奈川県弁護士会 人権擁護委員会 委員	横浜市男女共同参画審議会委員

### 2 男女共同参画センター機能強化に関する検討部会

	議題	開催日
第1回	男女共同参画センターの機能強化について	令和6年 11月13日
第2回	男女共同参画センターの機能強化について	令和7年 1月27日
第3回	1 第1回・第2回部会の振り返り 2 答申案について	令和7年 4月30日

### 部会委員（敬称略・50音順）

氏名	所属	備考
池田 誠司	(社福)横浜市社会福祉協議会 企画部担当部長	
池田 浩久	NPO法人ファザーリング・ジャパン 理事	横浜市男女共同参画審議会委員
江原 由美子	東京都立大学名誉教授	
櫻井 彩乃	GENCOURAGE 代表	
鈴木 一博	(公財)横浜市国際交流協会 常務理事兼事務局長	横浜市男女共同参画審議会委員

# 答申構成案

## I 答申にあたって

はじめに

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

## II 第5次行動計画の進捗状況

## III 第6次行動計画の策定にむけて

- 1 横浜市が目指す男女共同参画社会
- 2 計画期間
- 3 基本姿勢
- 4 課題と提言
- 5 第6次計画に新たに盛り込むべき視点
- 6 計画の推進体制
- 7 3つの政策と行政運営の方向性

## IV 男女共同参画センターの機能強化

- 1 検討趣旨
- 2 男女共同参画センターの概要
- 3 機能強化の視点
- 4 課題と取組の方向性
- 5 男女共同参画センターの機能強化にあたって
- 6 参考資料

男女共同参画の推進に関する施策について  
(案)

令和 7 年 月  
横浜市男女共同参画審議会

## 目 次

I 答申にあたって	
はじめに	
1 男女共同参画を取り巻く状況	
(1) 国際社会における日本の状況	4
(2) 国の動向	4
(3) 横浜市の状況	7
II 第5次行動計画の進捗状況	32
III 第6次行動計画の策定にむけて	
1 横浜市が目指すべき男女共同参画社会	33
2 計画期間	34
3 基本姿勢	34
4 課題と提言	35
5 第6次計画に新たに盛り込むべき視点	37
6 計画の推進体制	38
7 3つの政策と行政運営の方向性	39
IV 男女共同参画センターの機能強化	
1 検討趣旨	47
2 男女共同参画センターの概要	47
3 機能強化の視点	48
4 課題と取組の方向性	49
5 男女共同参画センターの機能強化にあたって	53
6 参考資料	55

## I 答申にあたって

### はじめに

横浜市では、令和2年度（2020年度）に策定した第5次横浜市男女共同参画行動計画に基づき、男女共同参画を推進するための施策を実施しており、令和7年度で計画期間が終了します。

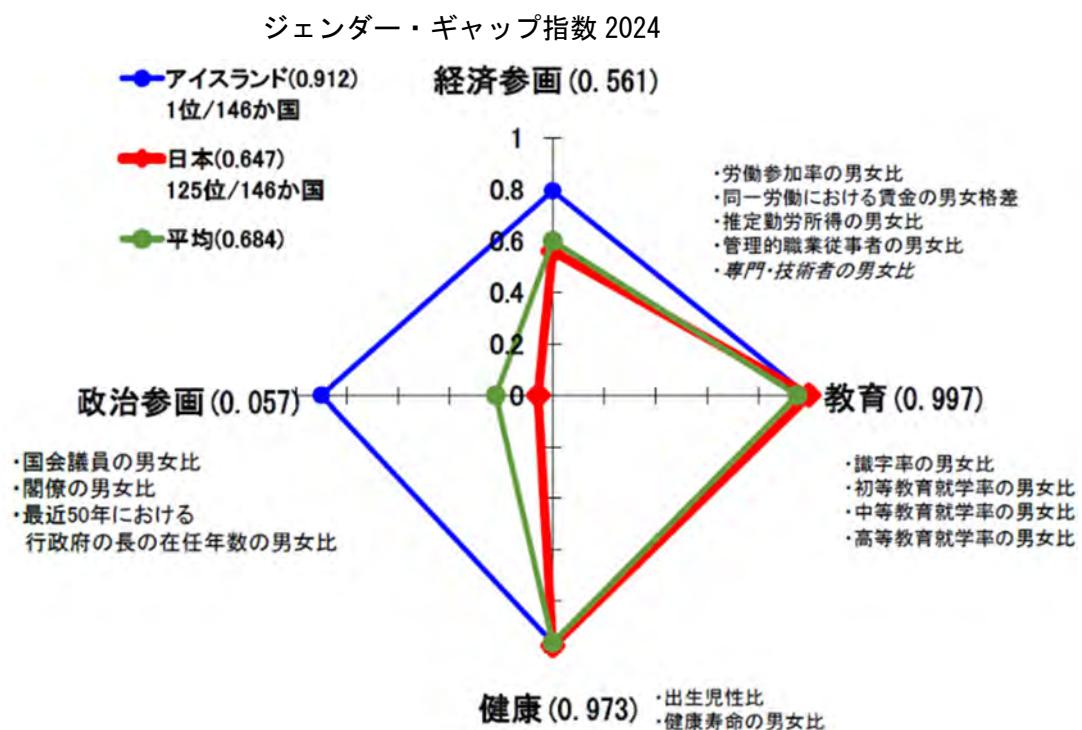
この第5次行動計画の推進状況や男女共同参画を取り巻く社会・経済情勢の変化を踏まえるとともに、令和6年4月1日に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の趣旨や国の「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」に示された男女共同参画センターの機能強化の課題等を含めた、第6次行動計画の策定に向けて横浜市が今後取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策について横浜市長から諮問を受け、これに対して当審議会より答申するものです。

本答申の作成においては、現行計画の進捗状況を踏まえ、国際社会及び国の動向、横浜市の現状と課題を反映したものとなるよう、「次期行動計画策定」と「男女共同参画センター」の2つのテーマに分かれて専門部会を設置し、基本的な考え方と取組の方向について調査、審議しました。

## 1 男女共同参画を取り巻く状況

### (1) 国際社会における日本の状況

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



日本は、令和4年5月に、世界経済フォーラムが主導する「ジェンダー平等加速プログラム」への参加を決定し、国内の民間企業の社長や自治体の首長等、組織トップが参加する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の活動と連携しながら、官民一体となり特に経済分野におけるジェンダー平等の取組の加速を目指しています。

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

### (2) 国の動向

国では、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年「女性版骨太の方針

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

## 女性版骨太の方針2024

**女性活躍・男女共同参画の推進のため、「人材の育成」に取り組みます！**

### 『女性版骨太の方針2024の4つの柱』

企業等における女性活躍の一層の推進	女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進	個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現	女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化
 活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成	 全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成	 男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成	 あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育成

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

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

また、「女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進」を、方針の柱の 1 つに据え、就労に直結するデジタルスキルの習得支援やデジタル分野への就労支援を推進するほか、柔軟な働き方の推進、男性育休取得の促進等により、育児・介護と仕事の両立や、女性への育児負担の偏りの解消等が進められています。

### 近年の動き

- 令和 3 年 6 月 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する

る法律（育児・介護休業法）」改正。男性の育児休業取得促進のための枠組みの創設等

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

#### 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号：議員立法）のポイント

- 女性をめぐる課題は生活困窮・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。コロナ禍によりこうした課題が顕在化し、「孤独・孤立対策」といった視点も含め、新たな女性支援強化が喫緊の課題。
- こうした中、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「壳春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする壳春防止法から脱却させ、先駆的な女性支援を実践する「民間団体との協働」といった視点を取り入れた新たな支援の枠組みを構築。

#### 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（新法）（令和6年4月1日施行）

##### ■目的・基本理念

=「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点を明確に規定。

※現行の壳春防止法では、「壳春をなすおそれのある女子に対する捕導処分・保護更生」が目的。

##### ■国・地方公共団体の責務

=困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務を明記。

##### ■教育・啓発

##### ■調査研究の推進

##### ■人材の確保

##### ■民間団体援助

##### ■国の「基本方針」

※厚生労働大臣告示で、困難な問題を抱える女性支援のための施策内容等

##### ■都道府県基本計画等

⇒施策の実施内容

##### ■支援調整会議（自治体）

⇒関係機関、民間団体で支援内容を協議する場。連携・協働した支援

女性相談支援センター  
(旧名:婦人相談所)

女性相談支援員  
(旧名:婦人相談員)

女性自立支援施設  
(旧名:婦人保護施設)

#### 民間団体との「協働」による支援

- 支援対象者の意向を勘案。訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用等による支援
- ⇒官民連携・アウトリーチできめ細やかな支援

■国・自治体による支弁・負担・補助

民間団体に対する補助規定創設

#### 壳春防止法

第1章 訂義  
(主な規定)

第1条 目的  
第2条 定義  
第3条 壳春の禁止

第2章 刑事処分

(主な罰則)

第5条 動機等

第6条 度数等

第11条 場所の提供

第12条 壳春をさせる事

第3章 捕導処分

(主な規定)

第17条 捕導処分

第18条 捕導処分の期間

第22条 改善

廃止

存続

第4章 保護更生

(主な規定)

第34条 婦人相談所

第35条 婦人相談員

第36条 婦人保護施設

第37条 市道府県及び市町の支弁

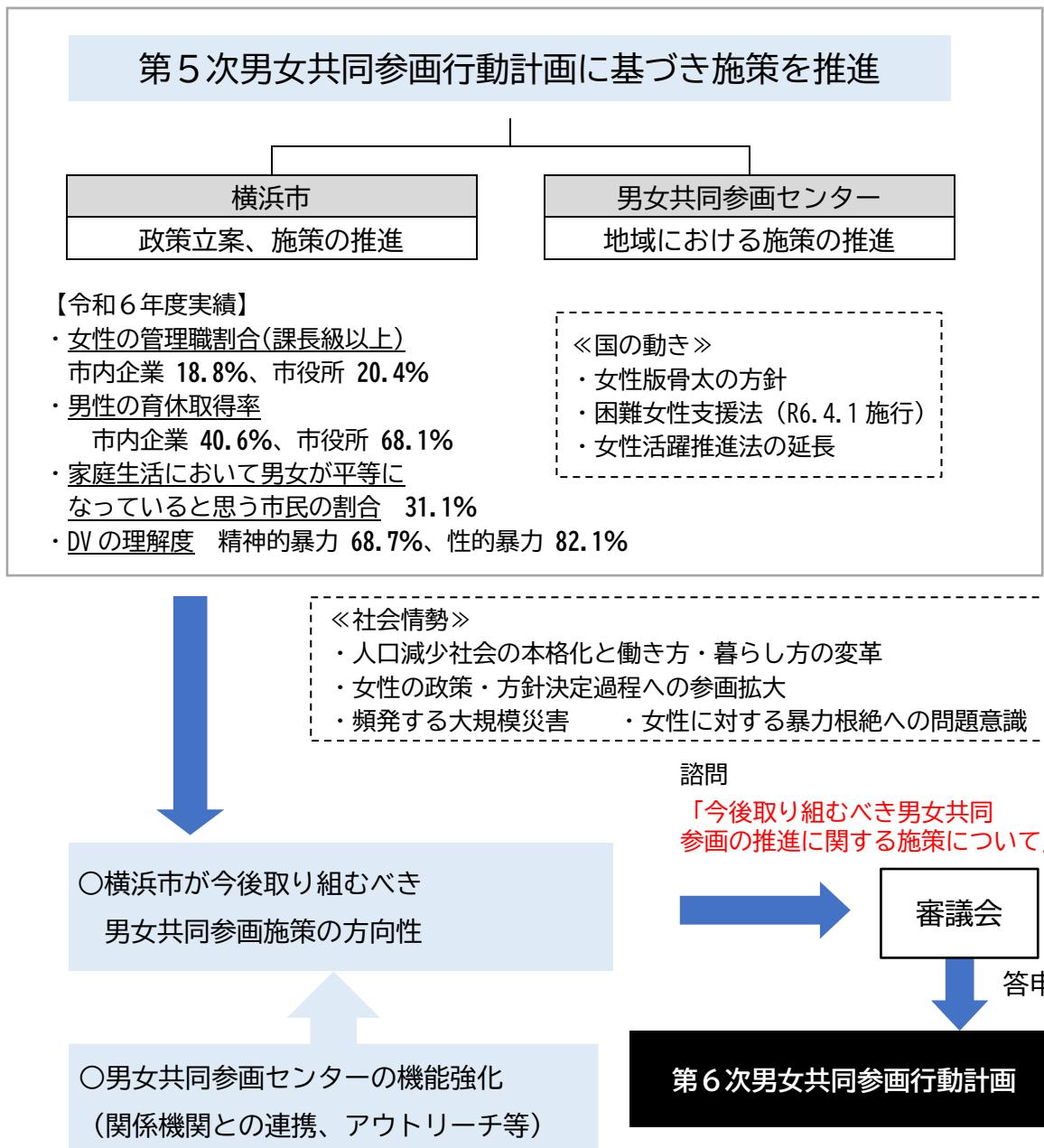
第40条 国の負担及び補助

廃止

### (3) 横浜市の状況

#### 横浜市の男女共同参画の全体像

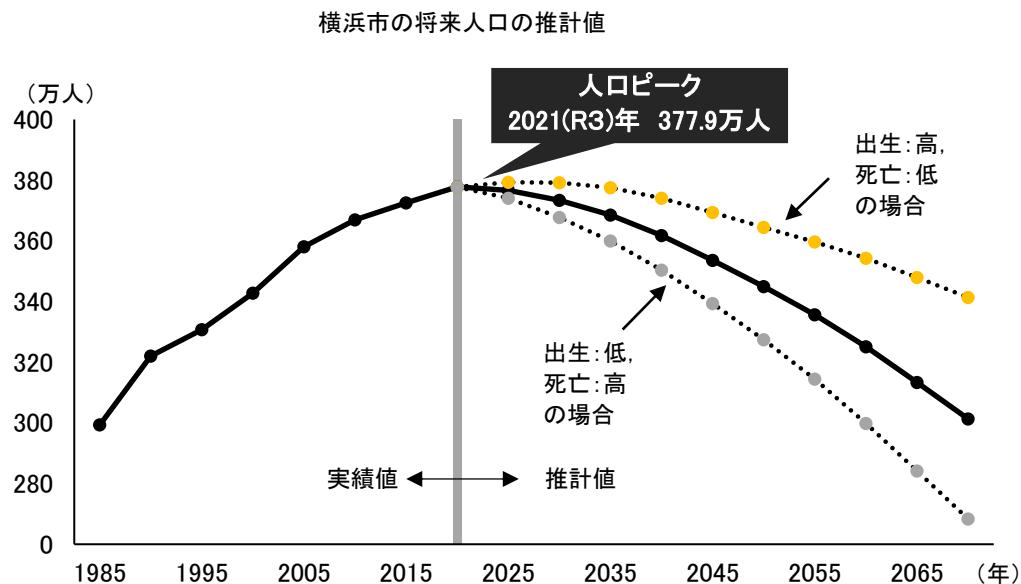
横浜市では、男女共同参画行動計画を策定し、計画に基づき施策を推進しています。



## 人口・世帯

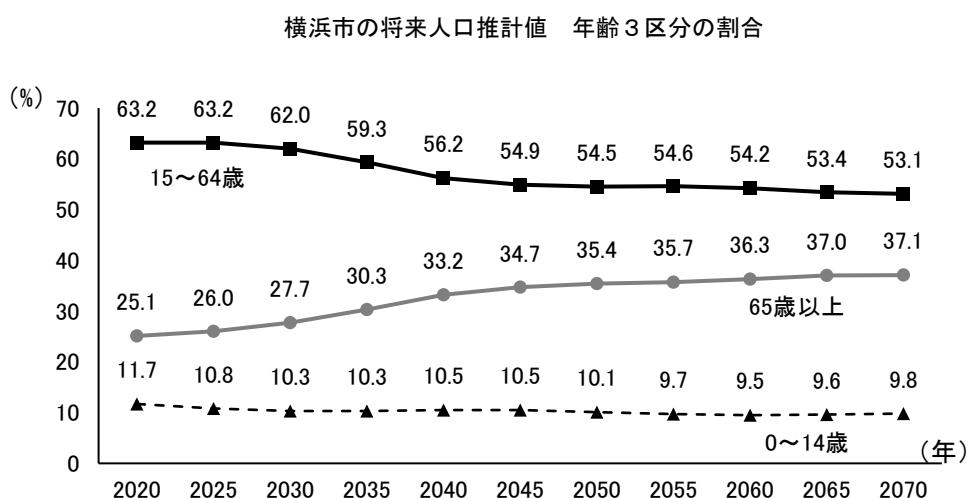
### ○ 年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

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



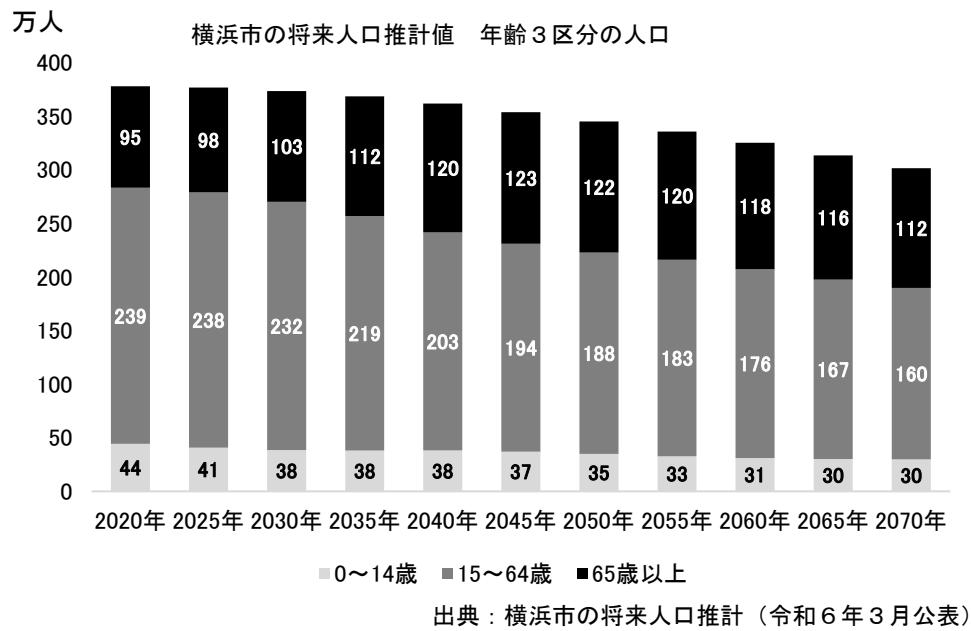
出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

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



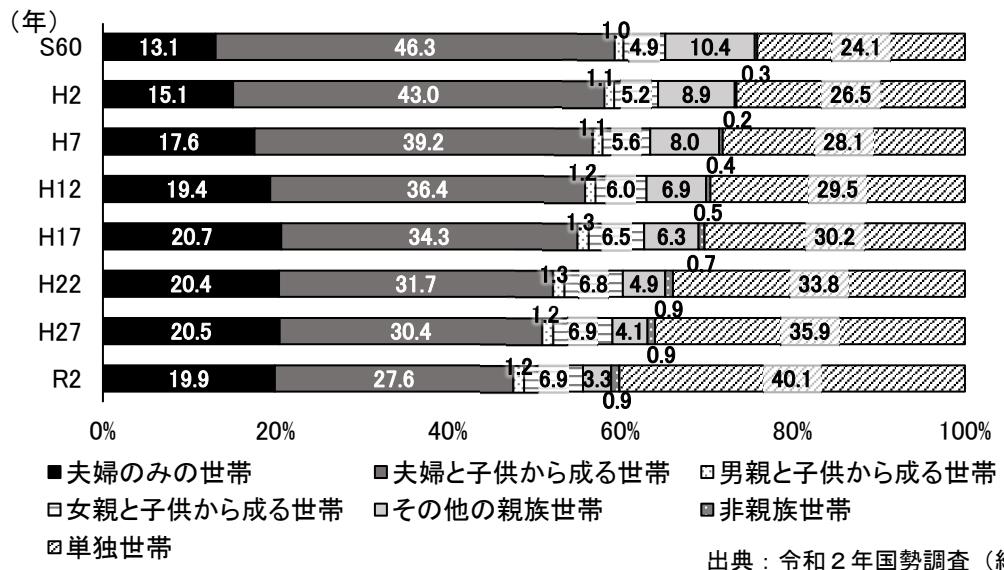
出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

年少人口(0~14歳)や生産年齢人口(15~64歳)の減少も進行しており、2070年ではそれぞれ9.8%、53.1%まで減少すると予測されています。



### ○「単独世帯」が最多

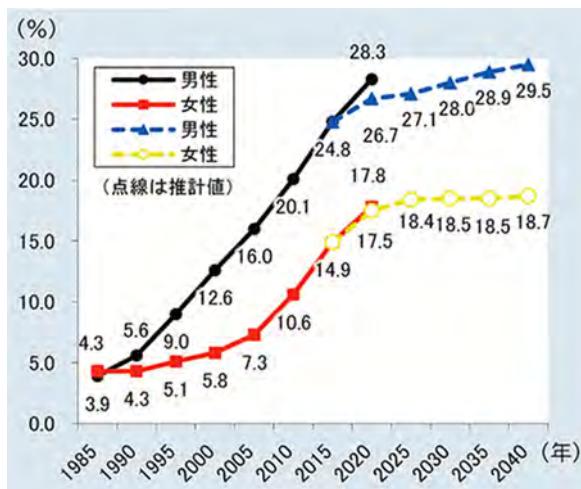
平成22年以降は「単独世帯」が最も多い家族類型となっており、令和2年には全体の4割を占めています。



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、横浜市の生涯未婚率は男性が29.38%（全国28.3%）、女性が17.48%（全国17.8%）となって

います。

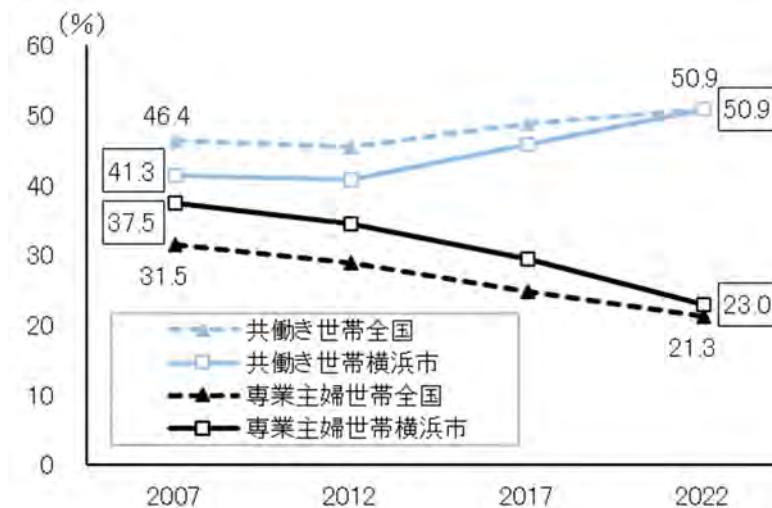
50歳時の未婚割合の推移



出典：令和5年版 厚生労働白書

### ○ 共働き世帯の増加

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



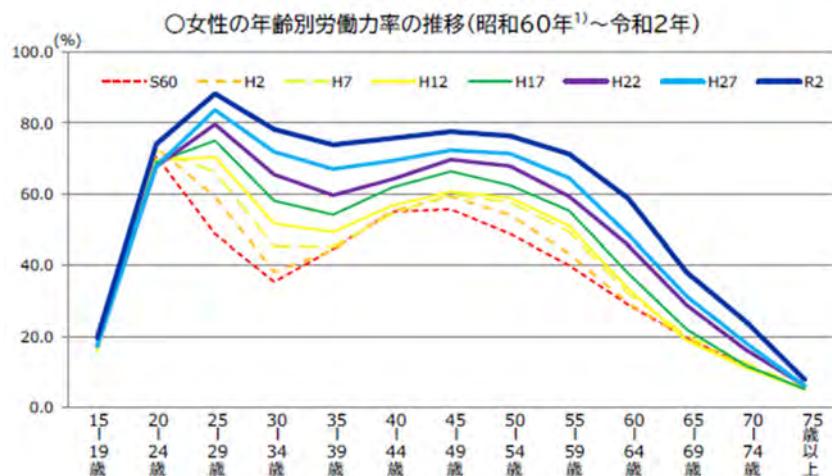
出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）より作成

### 就業

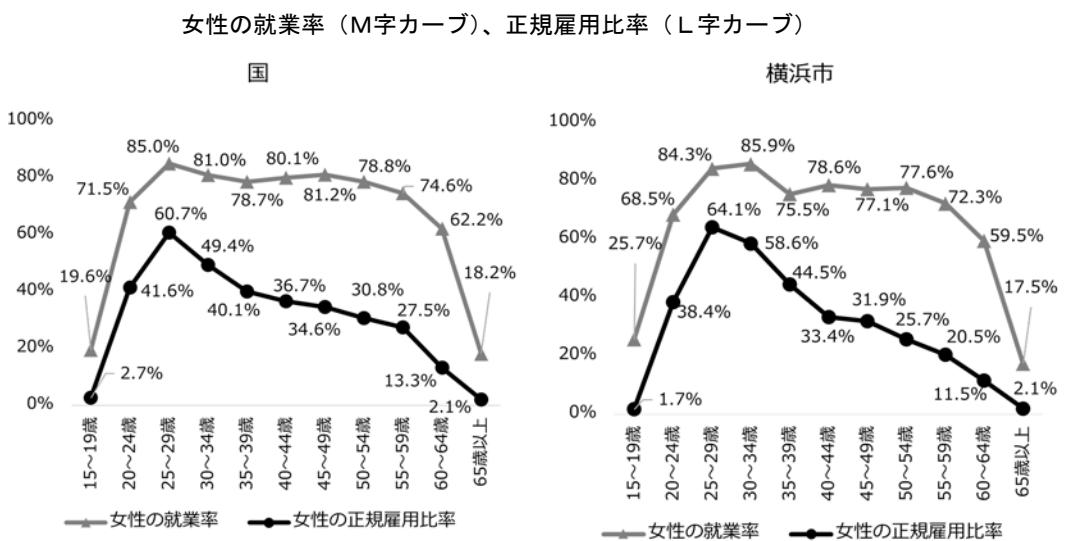
#### ○ 女性の労働力率は上昇傾向、正規雇用比率は年齢とともに低下

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」

ブ」は改善していますが、横浜市は全国平均と比較して 35～39 歳の階層の谷が深い状況にあります。一方で、正規雇用比率は 25～29 歳をピークに低下しています（L 字カーブ）。



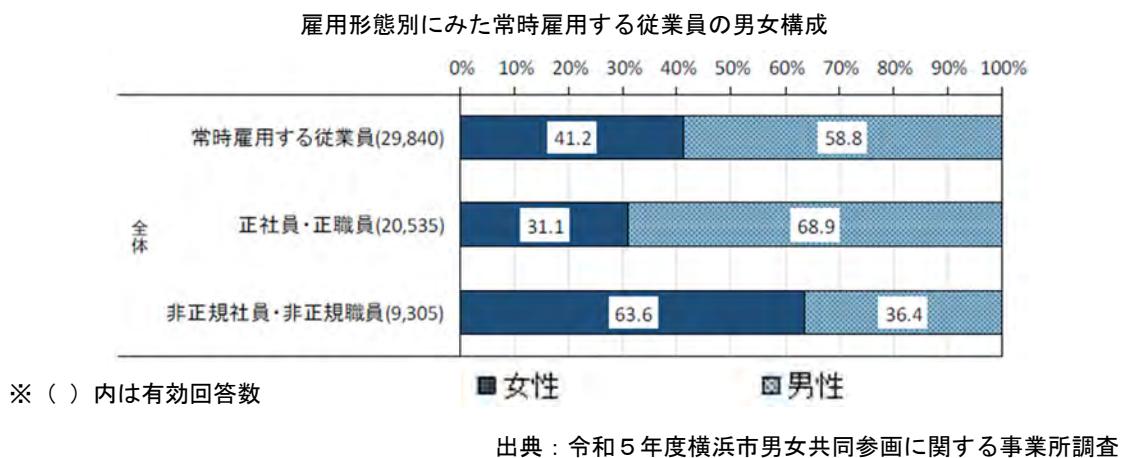
出典：令和 2 年国勢調査 就業状態等基本集計結果



出典：令和 4 年就業構造基本調査（総務省）より作成

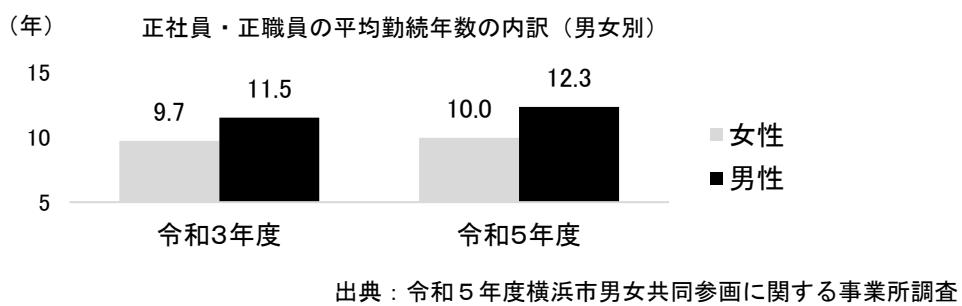
### ○ 雇用形態別（正規・非正規雇用）の男女割合には大きな差

市内事業所において、正規雇用労働者の性別割合は男性 68.9%、女性 31.1% で、女性の割合が低い一方、非正規雇用労働者では、男性 36.4%、女性 63.6% と女性の割合が高く、雇用形態によって男女の割合に偏りがある状況となっています。



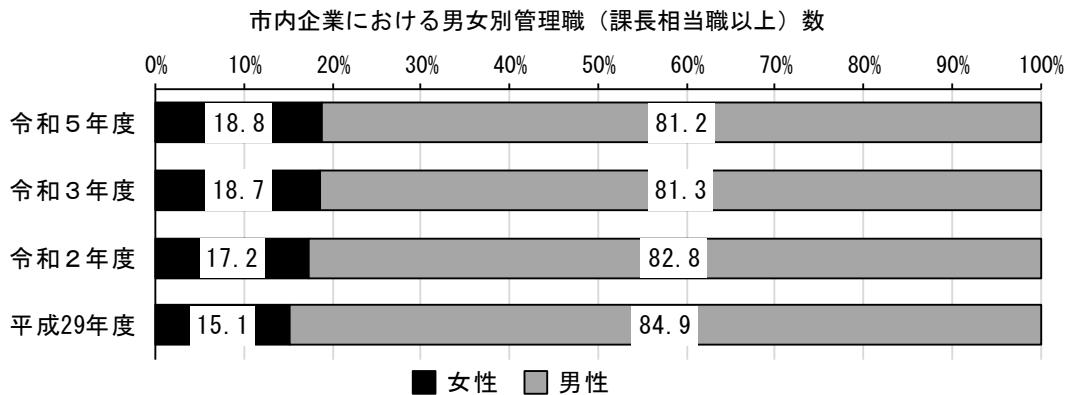
### ○ 平均勤続年数（正社員）にも男女差

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



### ○ 女性管理職割合は依然として低い

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

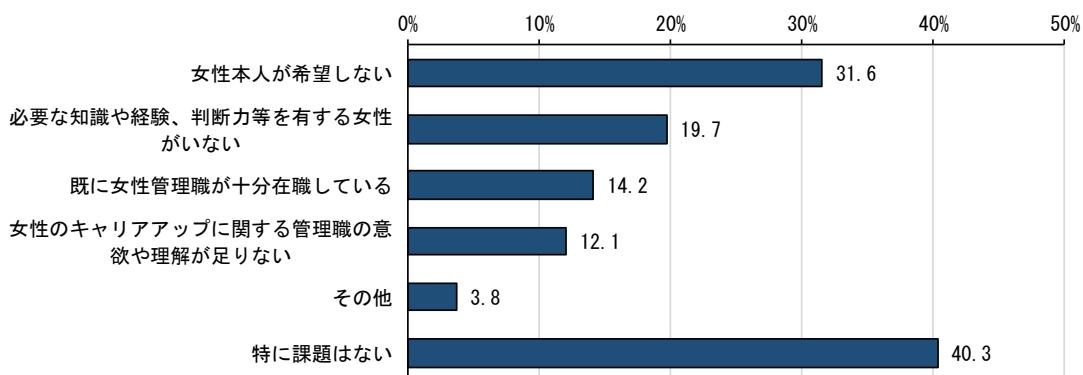


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

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

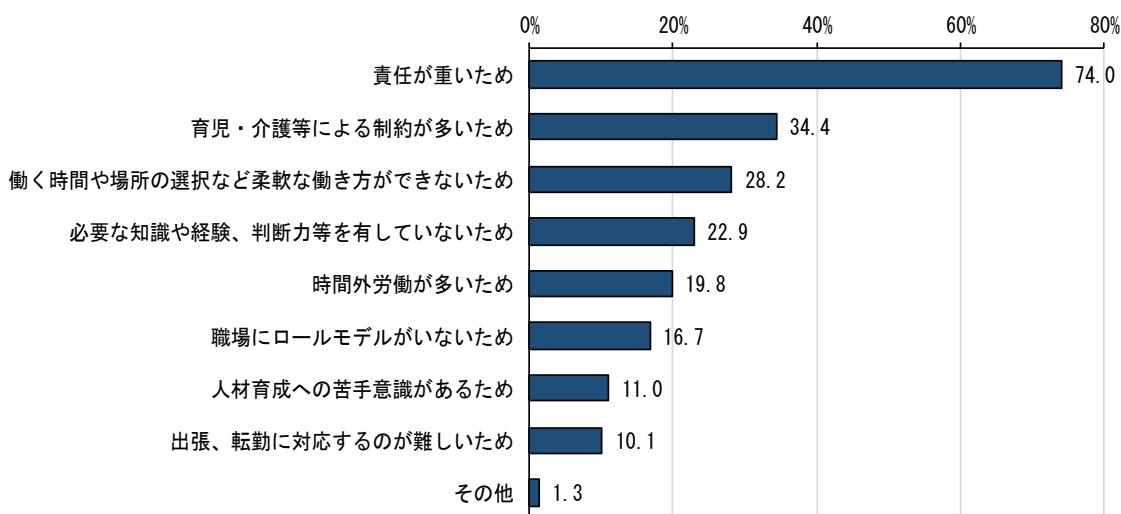
また、女性本人が希望しない理由として、7割以上が「責任が重い」としており、続いて「育児・介護等による制約が多い」「時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない」となっています。

女性管理職の登用（昇進）を進める上での課題



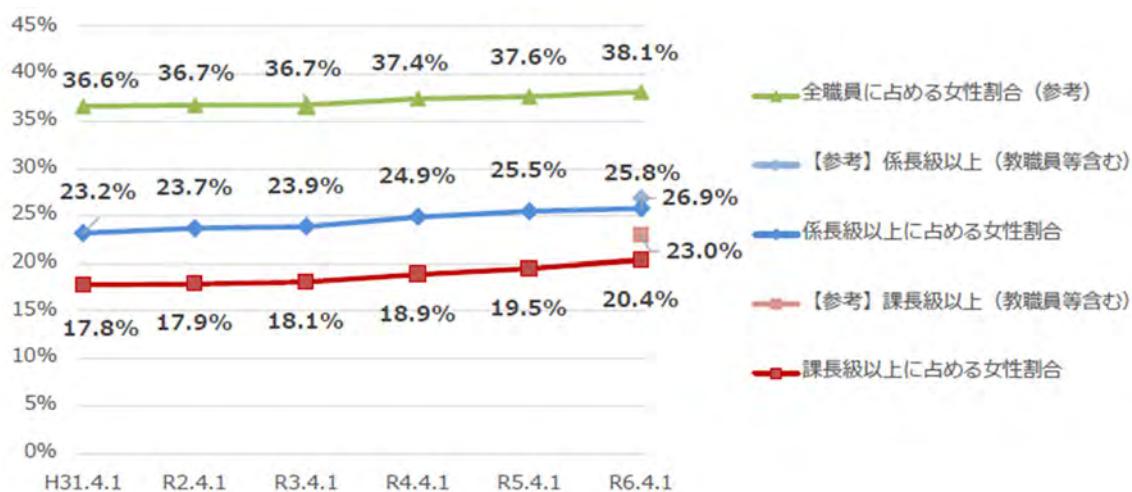
出典：令和5年横浜市男女共同参画に関する事業所調査

女性管理職の登用（昇進）を女性本人が希望しない理由



出典：令和5年度 横浜市男女共同参画に関する事業所調査

### 横浜市役所における責任職に占める女性の割合

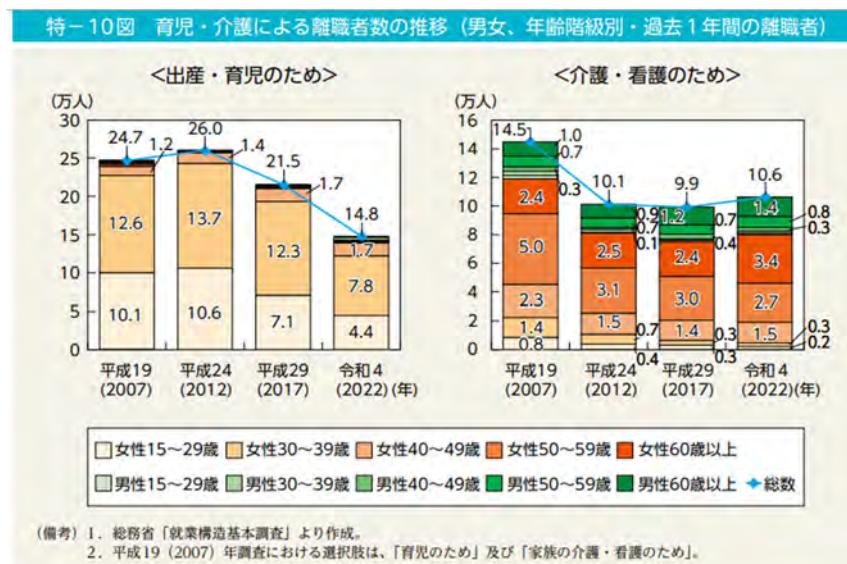


出典：横浜市役所の採用・登用における男女割合及びワークライフバランス等の状況（令和6年9月）

#### ○ 結婚や出産、介護を機にした離職が多い

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

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

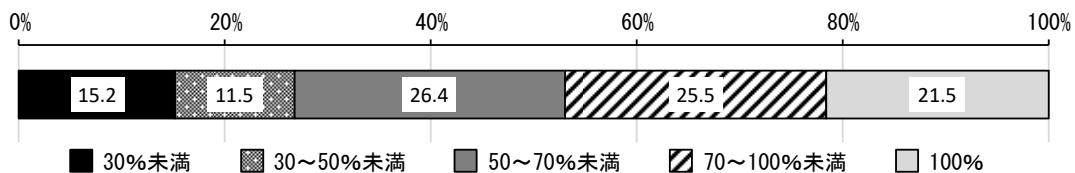


出典：令和6年版男女共同参画白書

## ○ 道半ばのワーク・ライフ・バランス実現

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

正社員・正職員の年次有給休暇の取得率の内訳

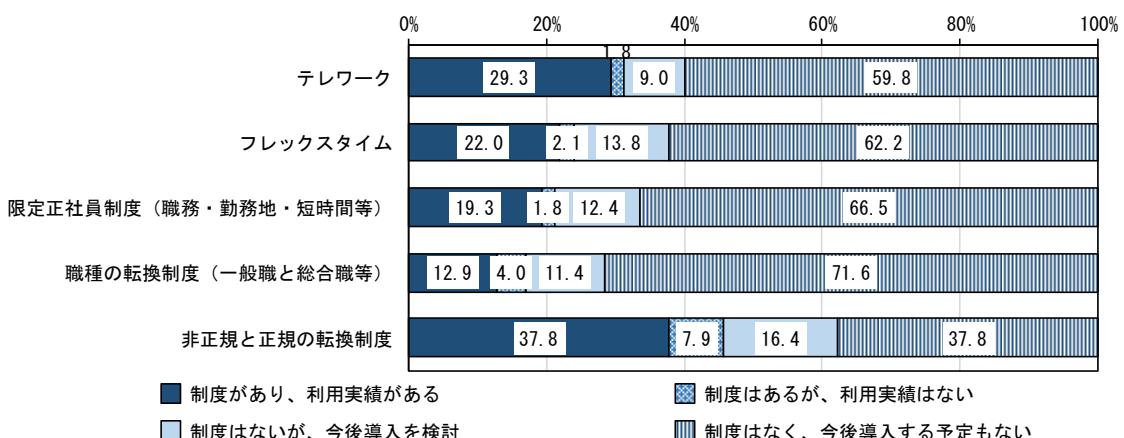


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）によると、横浜市において、年間就業日数が200日以上の正規労働者に占める週間就業時間が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企業は3割に満たず、柔軟な働き方が広く浸透しているとは言えない状況です。

多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況

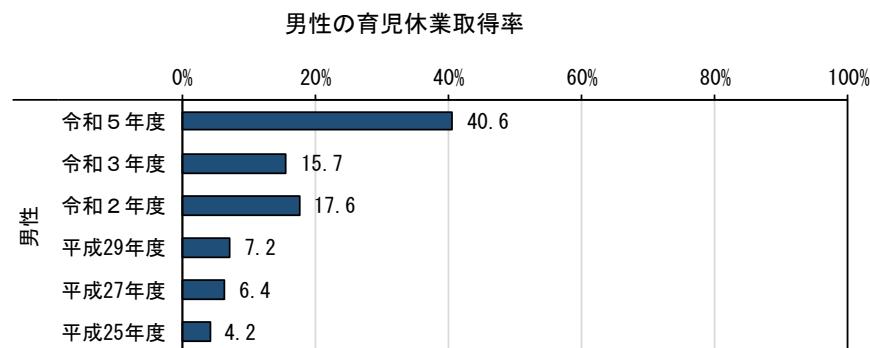


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

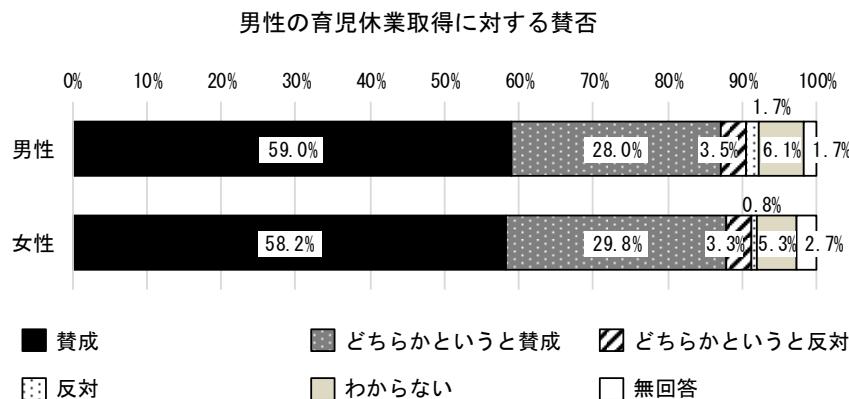
## 男性の育休取得

### ○男性の育休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、令和5年度の男性の育児休業取得率は40.6%と、令和3年度の15.7%から大きく増加しました。また、男女ともに9割近くの市民が男性の育休取得に賛成と回答しており、育休取得に対する理解は進みつつあります。



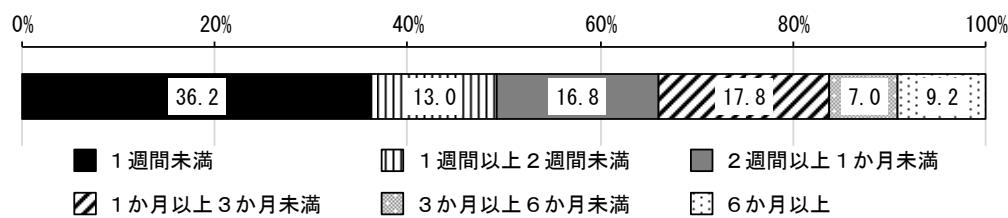
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査



出典：令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査結果

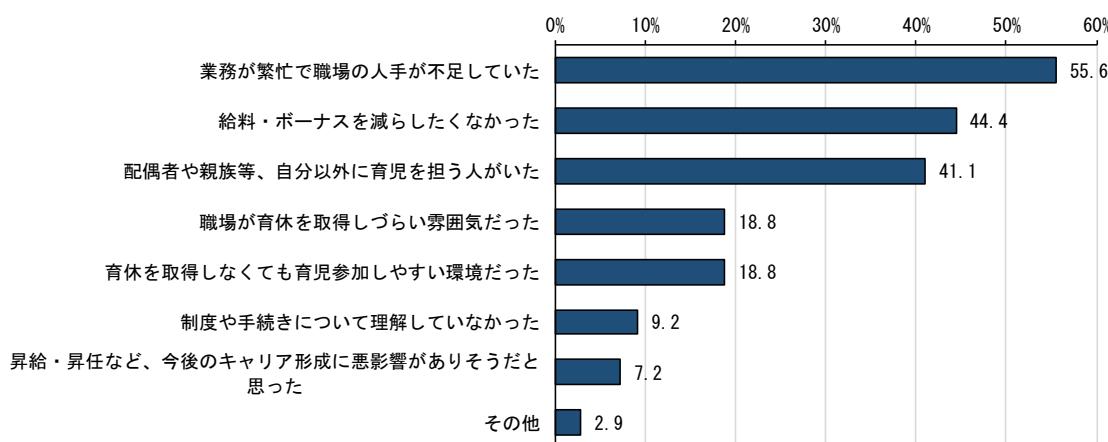
男性の育休取得期間を見ると、1週間未満が36.2%、1カ月未満が66.0%となっています。また、育休取得を希望しなかった男性の半数以上が「業務繁忙・人手不足」を理由としています。

### 育児休業を取得した男性従業員の取得した期間の内訳



出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

### 育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由



出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

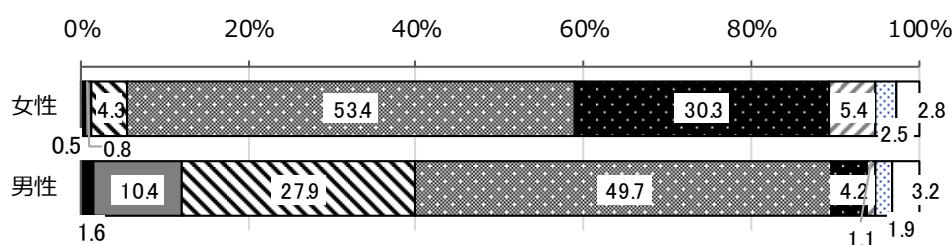
## 家事分担

### ○ 家事への参画に対する意識

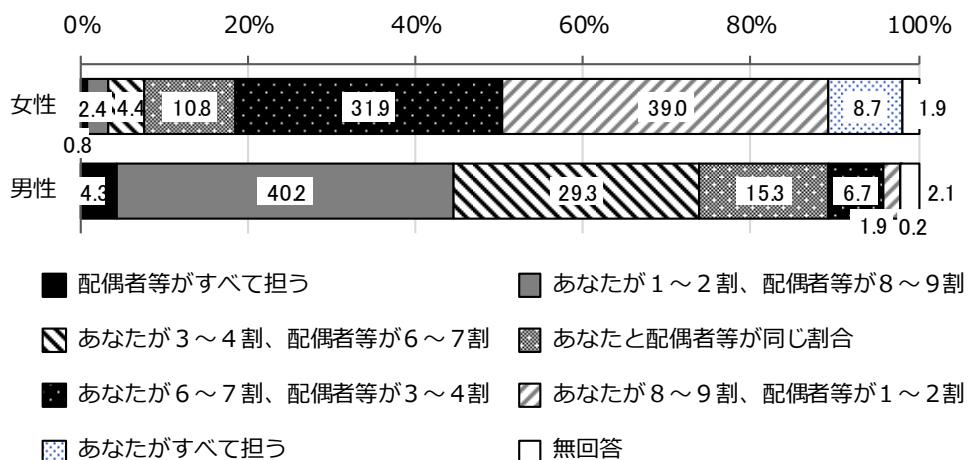
市の調査によると、家事分担について、男女とも5割以上が「あなたと配偶者等が同じ割合」を理想としているのに対し、実際の分担は、女性は「8～9割」が最も多く、男性は「1～2割」が最も多くなっています。男女が同じように家事を分担すべきと考える人が多い一方で、実際の分担割合はいまだ女性に大きく偏っている状況です。

### 家事、育児、介護などの分担

## 理想的の分担



### 実際の分担



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

内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年）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%を超えていました。

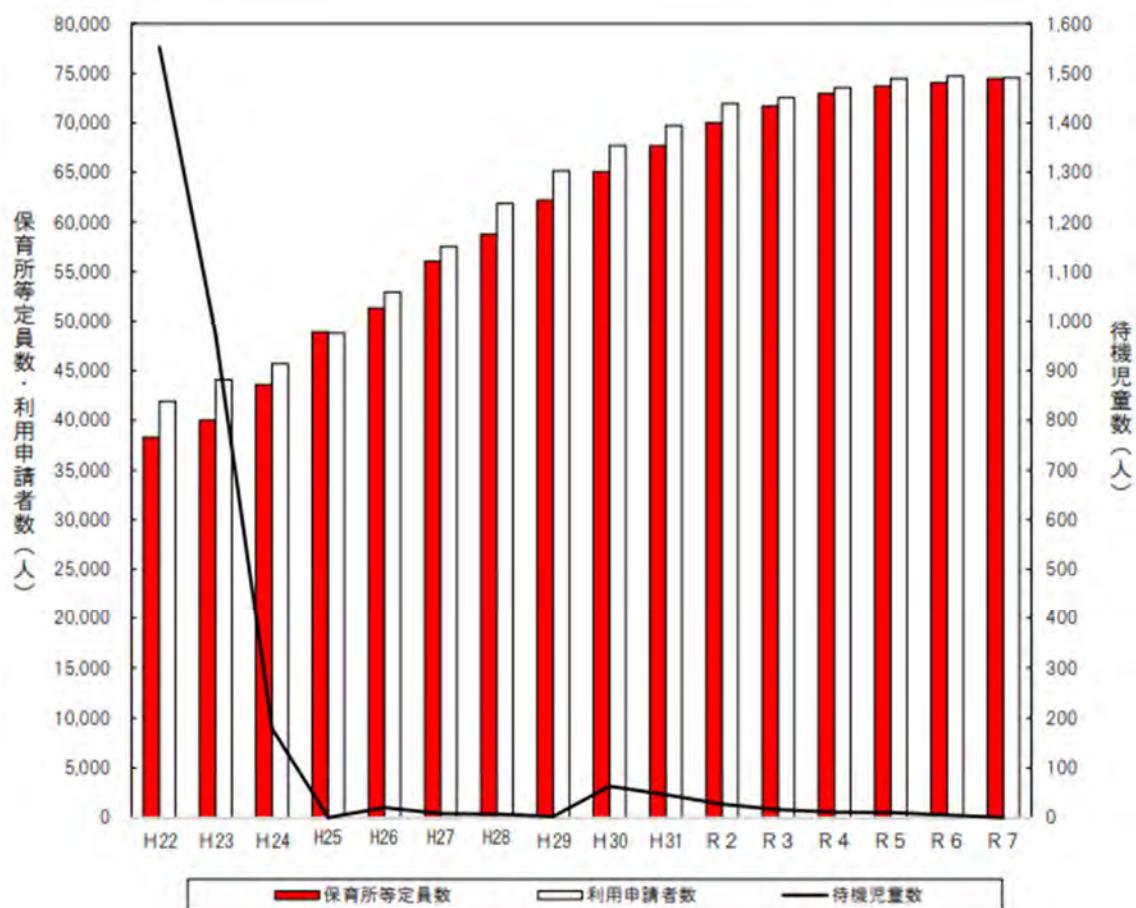
また、介護についても「女性が主に担うべき」と考える人の割合は約35%であり、「配偶者と半分ずつ分担する」と考える人の割合は70%を超えていました。これらの結果から、子育てや介護においても男女平等の意識が徐々に浸透していることが分かります。

## 育児

### ○ 保育所利用申請者数は増加の一途

令和7年4月の保育所等利用申請者は74,523人（前年度比182人減）、待機児童は0人（前年度比5人減）となっています。

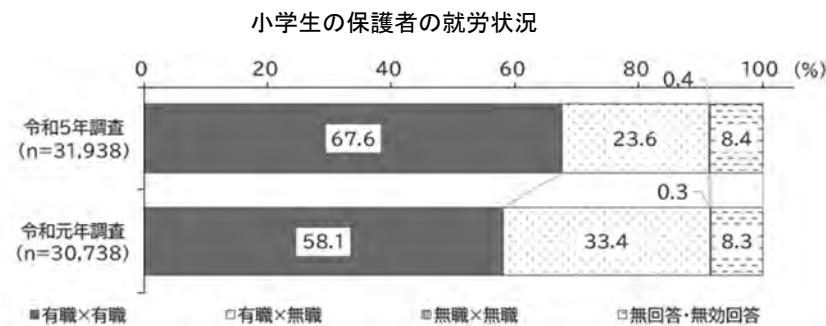
待機児童数等の推移



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

### ○ 放課後児童対策の現状

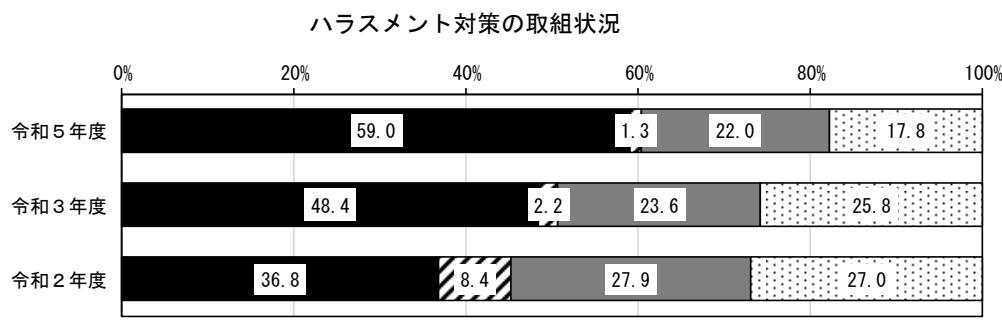
市内の小学生の保護者の就労状況をみると、共働きの保護者の割合は、令和元年から令和5年の間に約10ポイント増加しています。共働き世帯の増加や働き方の多様化に伴い、小学生の放課後の居場所に対するニーズも多様化しており、小学生の放課後の居場所として、市では放課後キッズクラブ、放課後児童クラブ、特別支援学校はまっ子ふれあいスクールなどを設置しています。



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

### ○ ハラスメント対策に取り組んでいる事業所は6割

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



■ 職場のあらゆるハラスメントについて、防止策や対応策等の取組を行っている

□ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている（「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない）

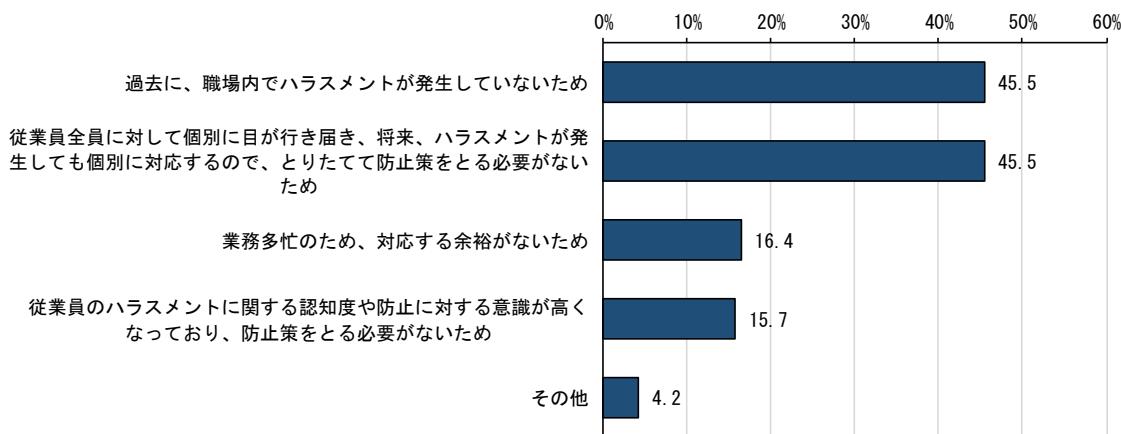
■ 必要性は感じているが、取組は進んでいない

□ 特に必要性は感じていない

出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

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

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



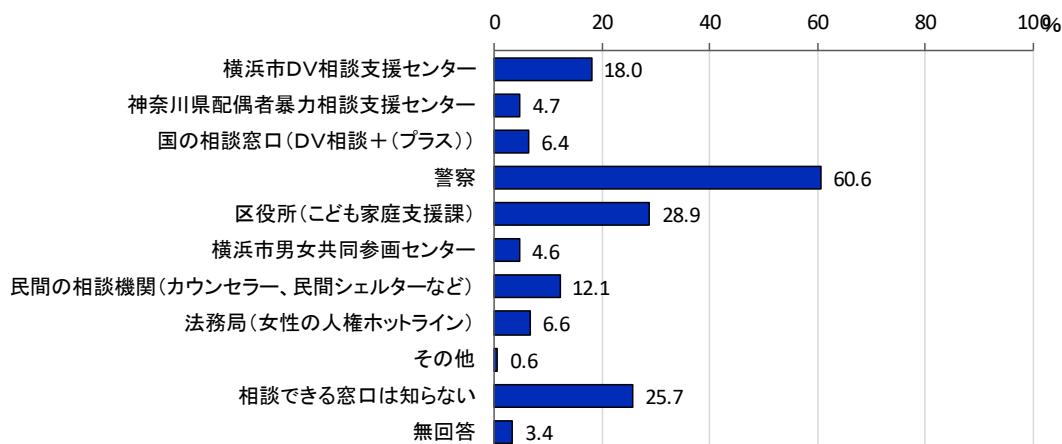
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

### DV被害者や困難な問題を抱える女性

#### ○ DVの相談窓口の認知度

DVについて相談できる窓口で知っているものとして6割程度が「警察」と回答した一方、他の窓口の認知度はいずれも3割を下回り、全体の4分の1は「相談できる窓口は知らない」と回答しています。

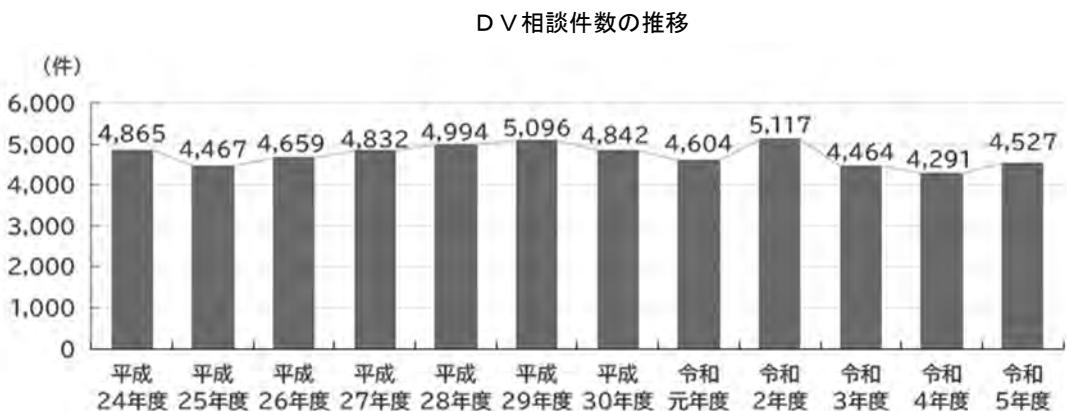
### 配偶者等からの暴力について相談できる窓口で知っているもの（複数回答）



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の相談状況

近年、DVの相談件数は、4,000～5,000件の間で推移しています。また、若年層(20歳代以下)からの相談件数が少なく、令和5年度は全体の約4%となっています。

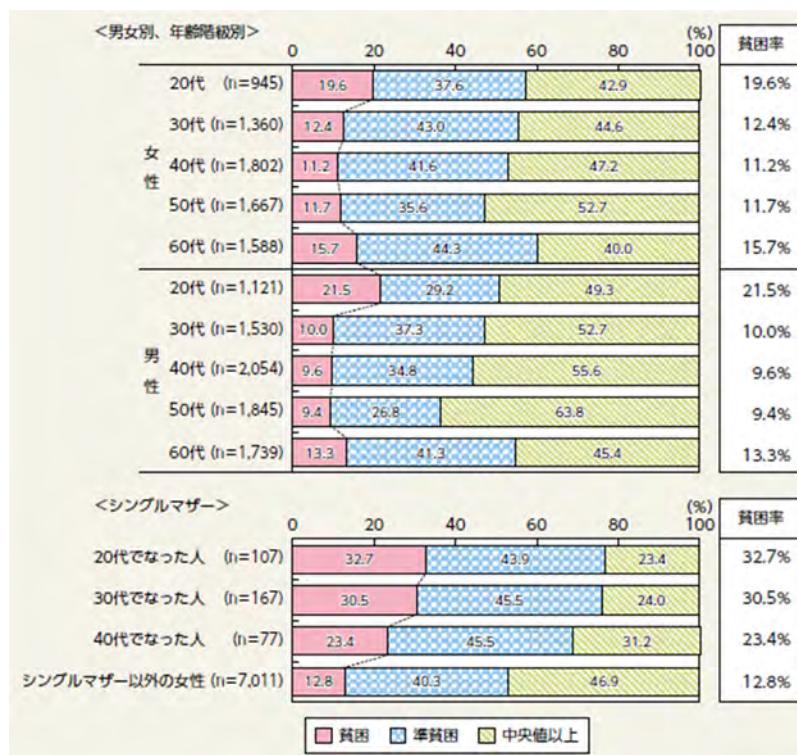


出典：第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画

## ○ 貧困の状況

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

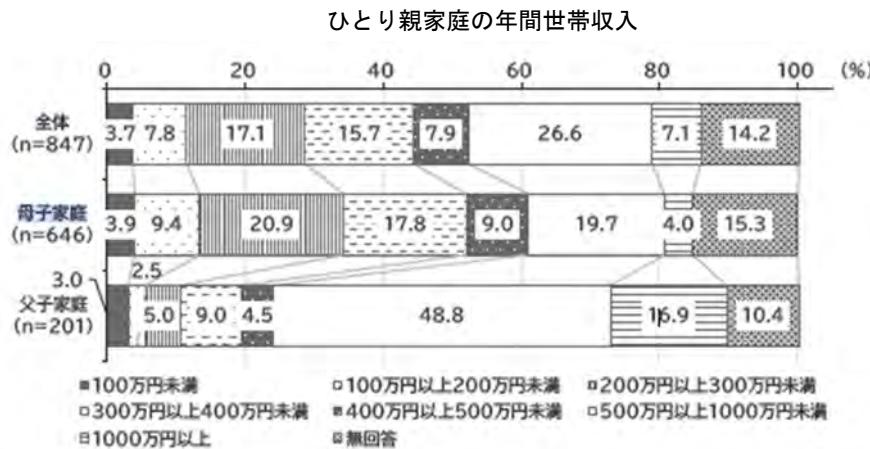
貧困率（男女別、年齢階級別）（シングルマザー）



出典：男女共同参画白書 令和4年版

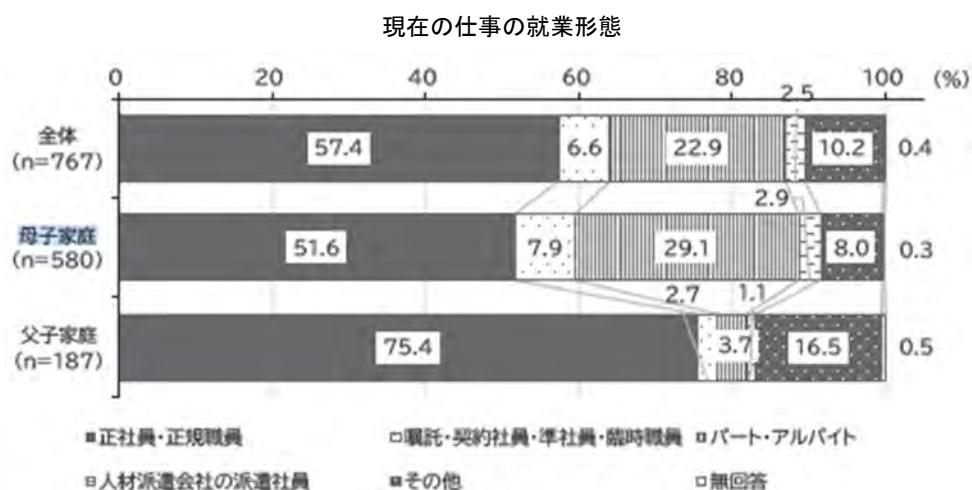
## ○ 母子家庭の4割が非正規雇用

令和2年の国勢調査によると、20歳未満の子どもがいるひとり親家庭（ほかの家族等との同居を含む）は、市全体で22,635世帯であり、そのうち母子家庭が19,481世帯、父子家庭が3,154世帯となっています。また、児童扶養手当や養育費なども含んだ年間世帯総収入の平均は、母子家庭で401万円、父子家庭で694万円となっています。



出典：横浜市「ひとり親世帯のアンケート調査（令和5年度）」

母子家庭では、非正規雇用での就労が4割近くを占めています。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。



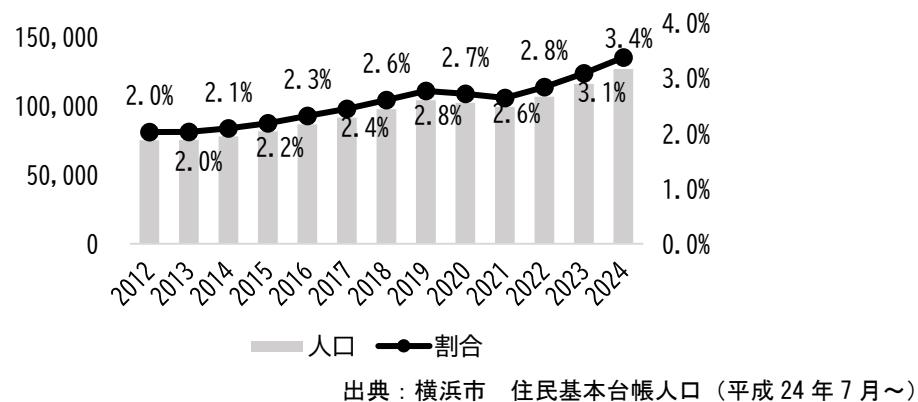
出典：横浜市「ひとり親世帯のアンケート調査（令和5年度）」

## 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12万人を超えるました。同年6月には、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、今後も外国人人口の増加が見込まれます。

横浜市の外国人人口と割合の推移（各年1月末時点）

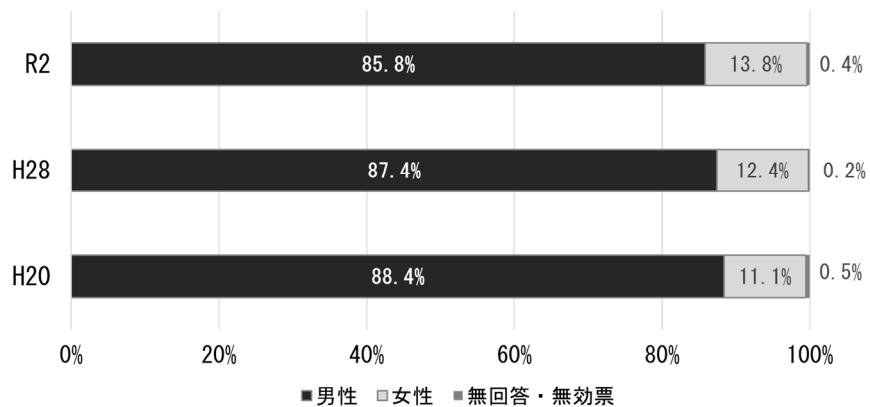


## 地域活動

### ○ 地域活動の意思決定過程に関わる女性は少ない

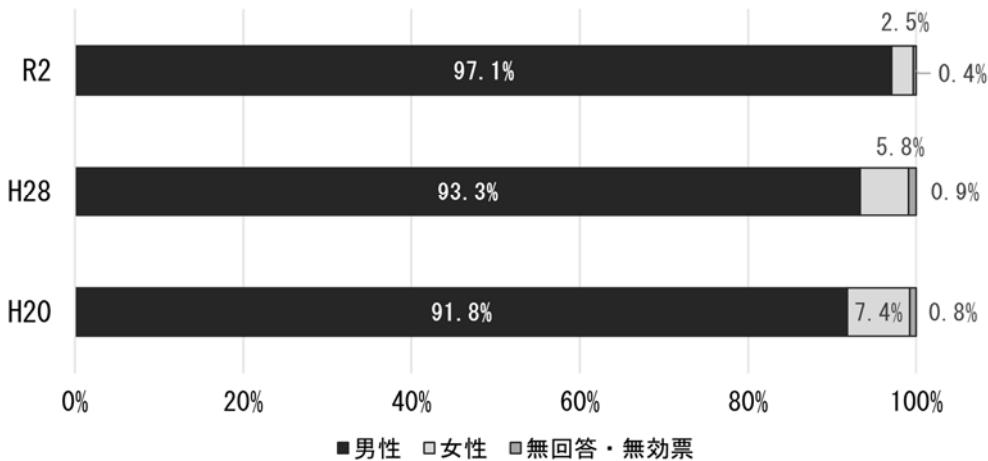
自治会・町内会や地域防災等の地域活動において、活動に参加している女性は多い一方で、会長、委員長、役員などの意思決定に関わる地位の女性は非常に少ない状況です。

自治会町内会長の性別



出典：令和2年度 自治会町内会・地区連合町内会アンケート

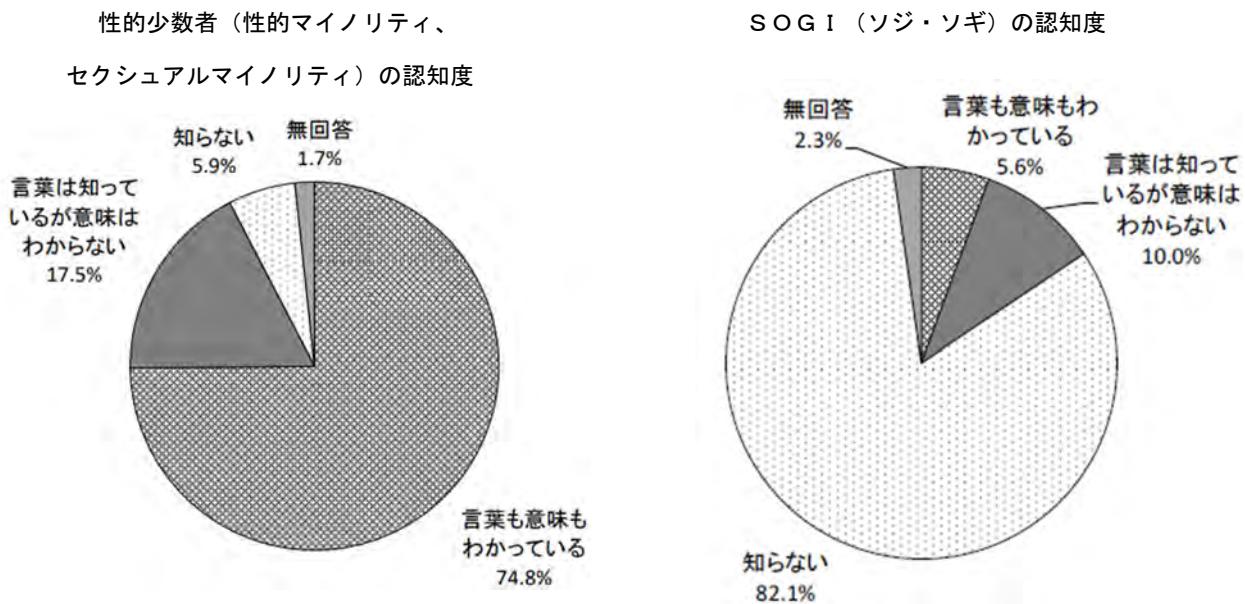
## 地区連合町内会長の性別



出典：令和2年度 自治会町内会・地区連合町内会アンケート

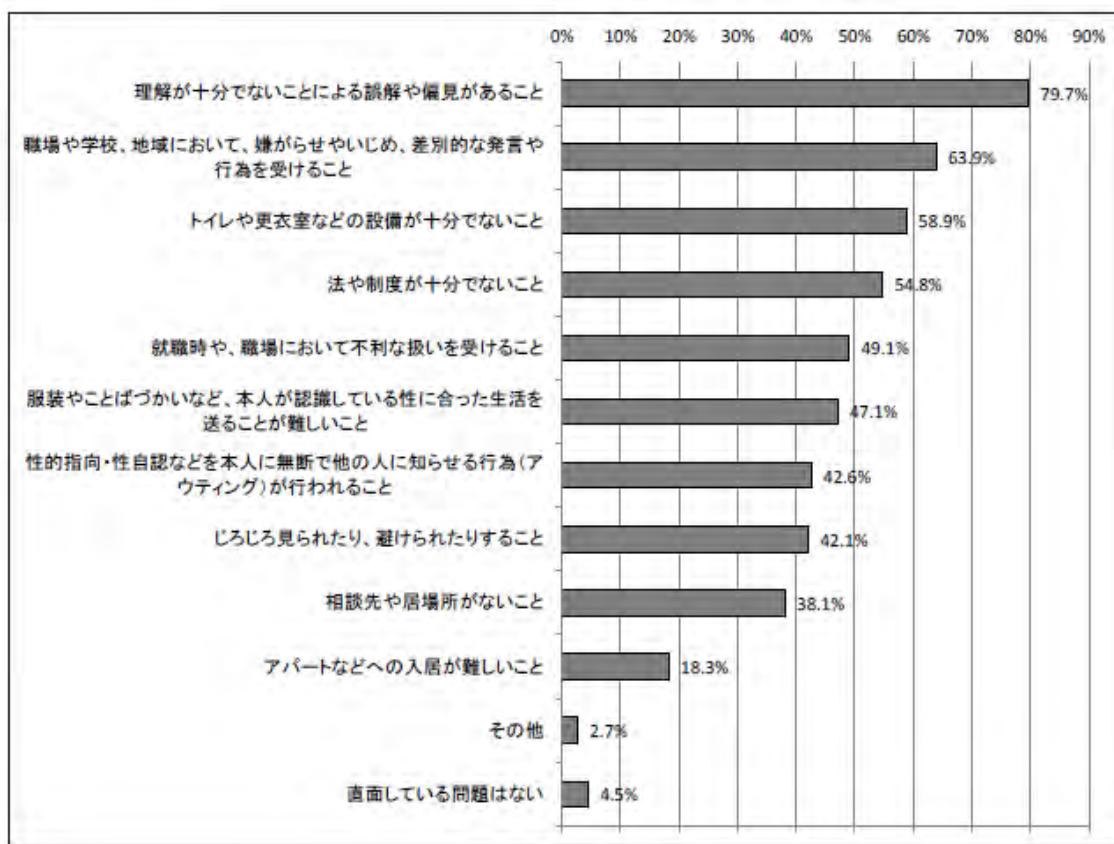
### 性的少数者

「性的少数者」について、全体の4分の3が「言葉も意味もわかっている」と回答していますが、性的少数者が日常で直面する課題として「理解が十分でないことによる誤解や偏見があること」が79.7%と最も多くなっており、社会的な理解は十分とは言えない状況です。また、性的指向と性自認を意味する「S O G I（ソジ・ソギ）」については8割以上が「知らない」と回答しています。



出典：横浜市「性の多様性」に関する市民意識調査結果（令和5年11月）

### 性的少数者が日常で直面する課題

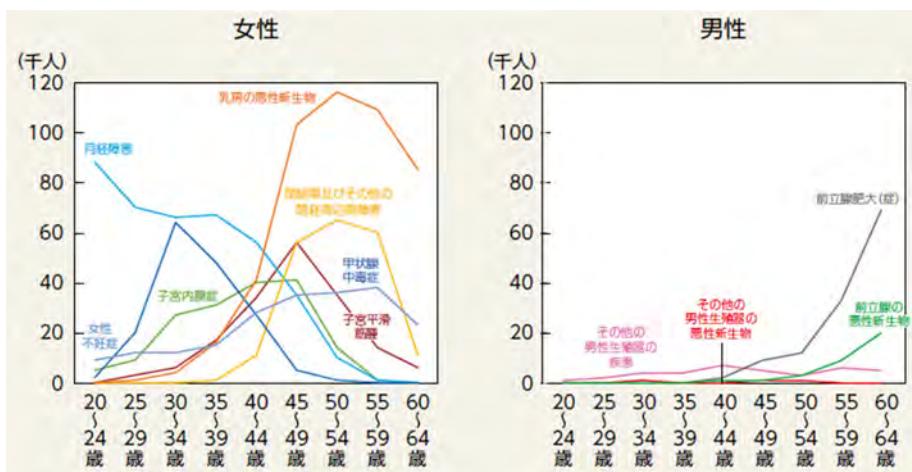


出典：横浜市「性の多様性」に関する市民意識調査報告書（令和5年11月）

### 生涯を通じた健康

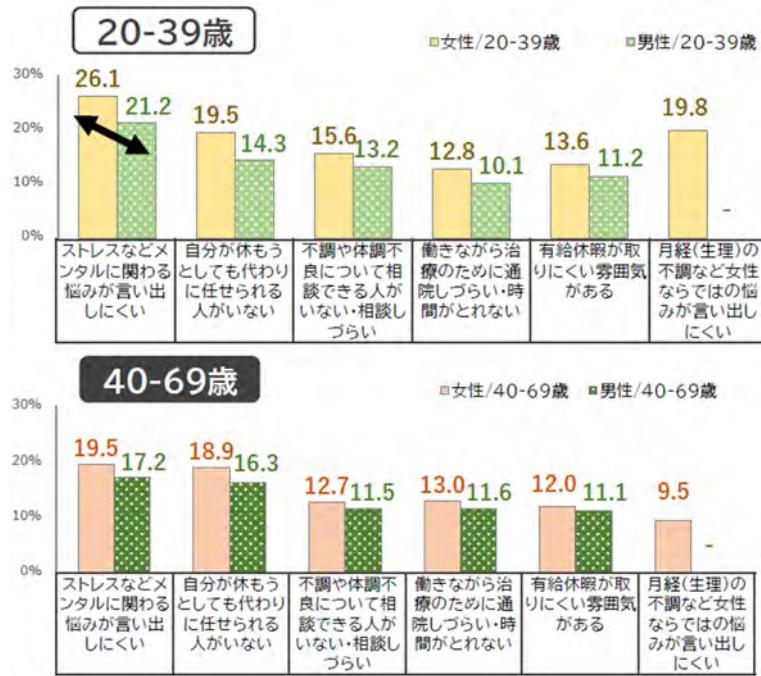
平均寿命が延伸し、社会全体の年齢構成が変化するとともに、ライフイベントの年齢や職業観・家庭観も大きく変化しています。女性の就業者が増加し、高齢化が進む中で、健康課題を抱えながら働く人が多くなっています。健康課題は性別や時期によって違いがあり、それぞれの特性に応じた健康支援が必要となっています。

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

働く上で健康課題に関して困ったこと



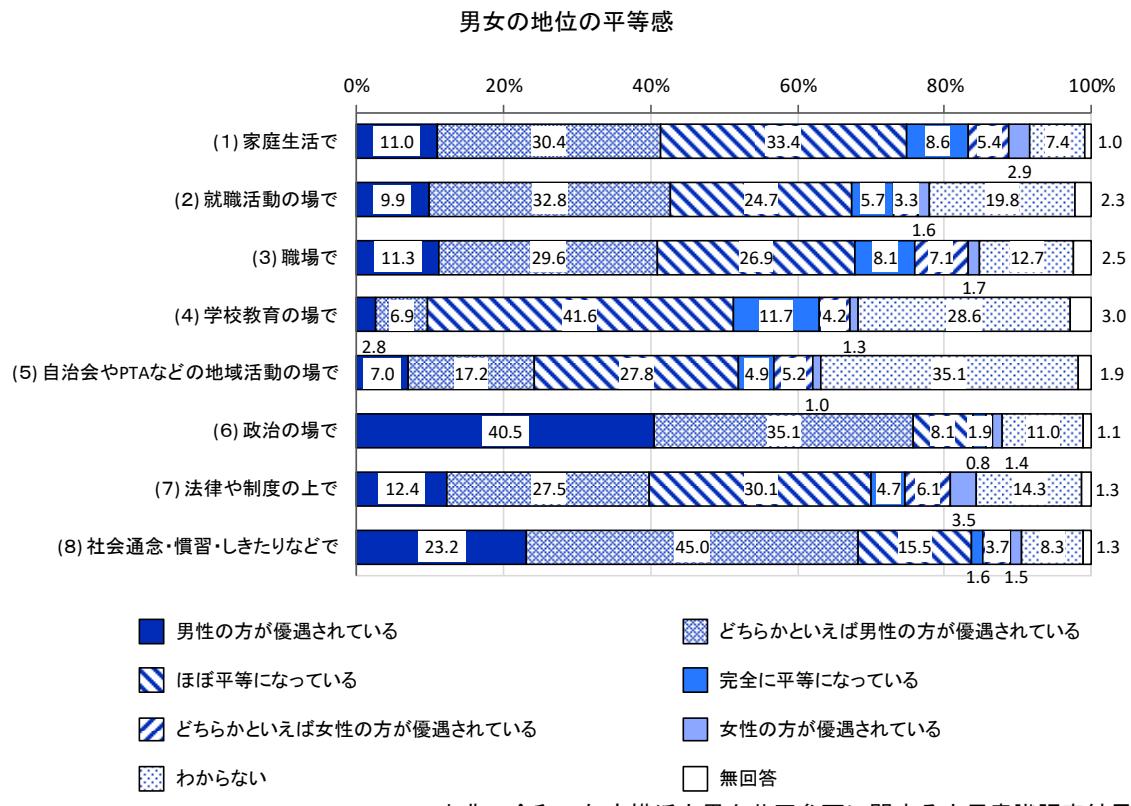
出典：令和5年度男女の健康意識に関する調査報告書（厚労省）

### 男女の平等感、固定的な性別役割分担意識

#### ○ 男女の地位は「男性が優遇」 多数

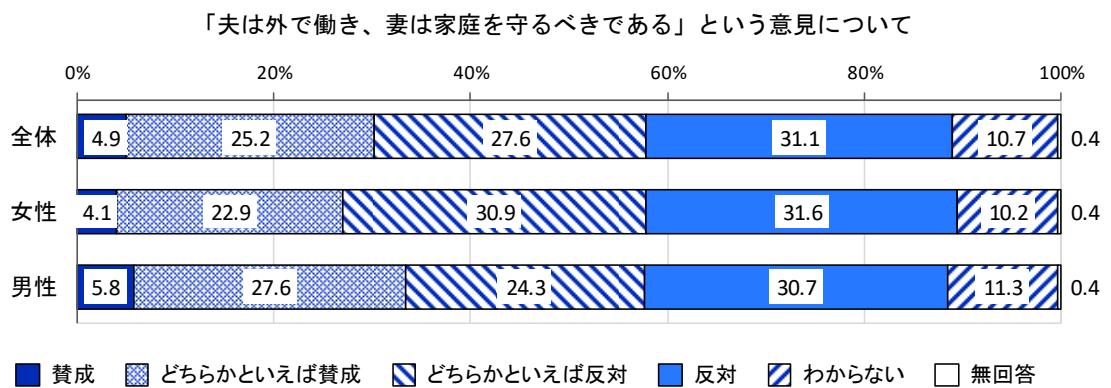
男女の地位の平等感について、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたりなど」では「男性の方が優遇されている」と回答した人の割合が圧倒的に高く、「家庭生活」

「就職活動の場」「職場」でも高い割合となっています。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。



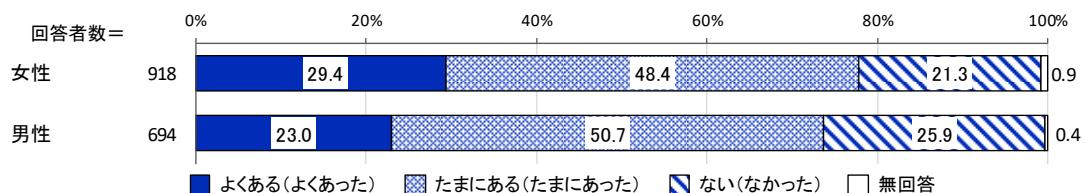
## ○ 根強い固定的性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、3割の人が「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答しており、固定的な性別役割分担は根強く残っている状況です。

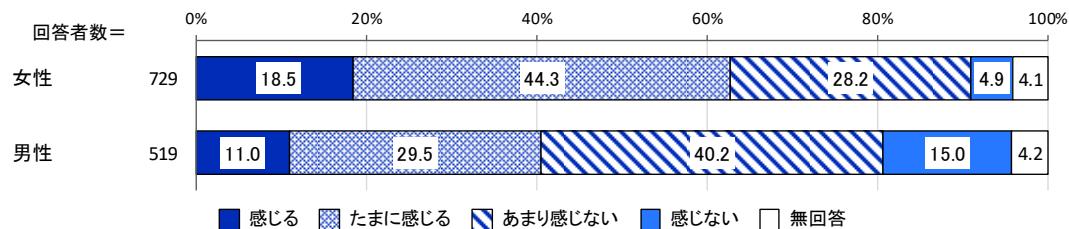


日常生活で「女らしさ/男らしさ」や「女性/男性の役割」などを言われたり期待されたりした経験について、全体の4分の3が「ある（あった）」と回答しており、そのうち、女性の6割、男性の4割が不便さや不快感、生きづらさを感じています。

#### 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



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結果

### 介護

#### ○ ビジネスケアラーは増加の見通し

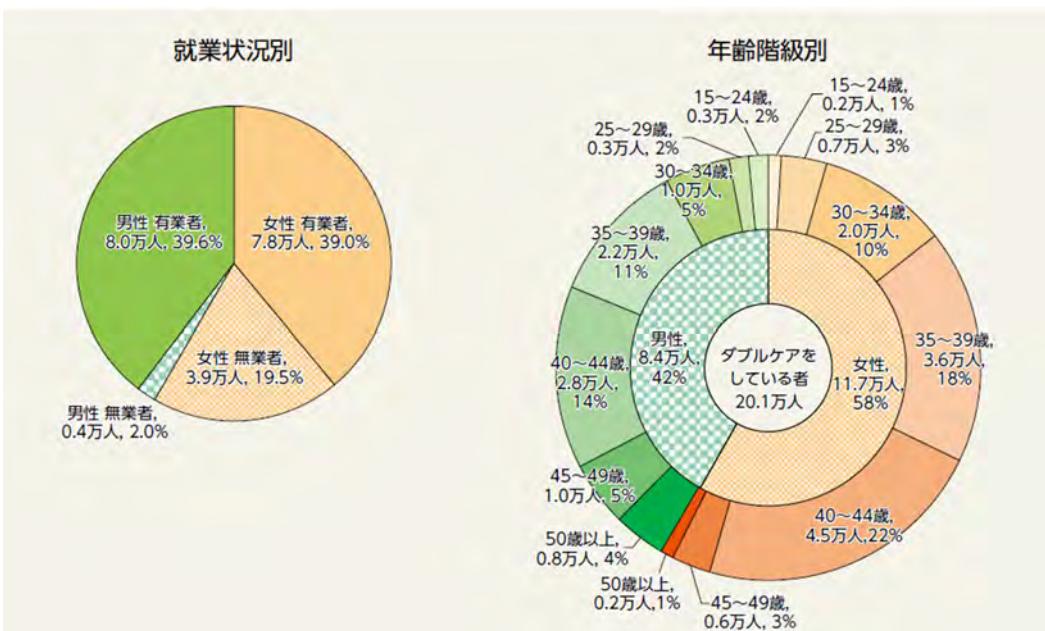
働きながら介護する、ビジネスケアラー・ワーキングケアラーは2030年には全国で318万人にのぼると推計されており、仕事と介護の両立支援は重要な課題となっています。また、毎年約10万人が介護のために離職しており、未就学児の育児と家族の介護のダブルケアを担う場合もあります。また、介護者の約7割は女性であり、女性に負担が偏っている状況です。

#### 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



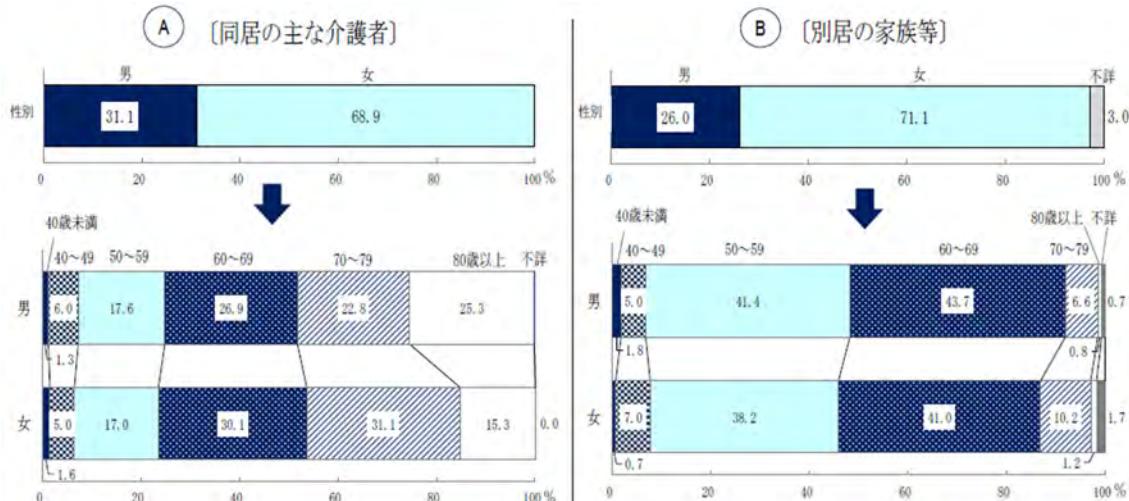
出典：経済産業省における介護分野の取組について（2024年3月）

### ダブルケアをしている者の数及び割合



出典：男女共同参画白書 令和6年度版

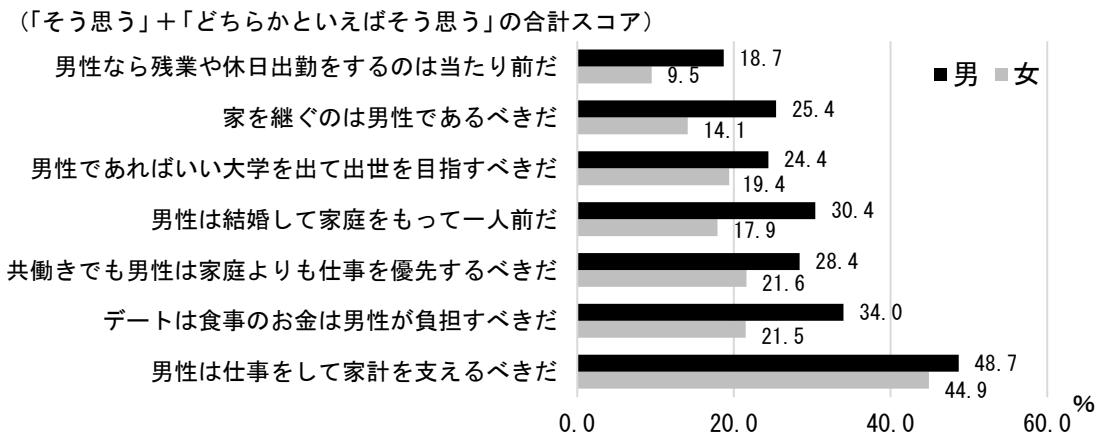
### 「主な介護者」の性・年齢階級別構成割合



出典：2022（令和4）年 国民生活基礎調査（厚生労働省）

### 男性の状況

内閣府の調査によると、全体の半数近くが「男性は仕事をして家計を支えるべき」と回答しており、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根強い状況がうかがえます。



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

## II 第5次行動計画の進捗状況

第5次行動計画（令和3～令和7年度）では、誰もが多様な生き方を選択できる社会の実現に向けて、「女性活躍のさらなる推進」「安全・安心な暮らしの実現」「誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり」の3つの政策と10の施策を掲げ、取り組んできた。行動計画全体に対して設定する「成果指標」と、施策ごとに設定する「活動指標」の2つを指標としてそれぞれに目標値を設け、進捗を管理しています。

成果指標のうち、「男性の育児休業・休暇取得率」については、法改正等の影響もあり目標を大きく上回りましたが、「管理職に占める女性の割合」、「家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合」、及び「DVの理解度」については、令和3年度以降、横ばいが続いており、目標の達成に向け、さらなる努力が必要です。

活動指標についても、進捗状況に依然として課題が残っているものがあり、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた環境整備を進めていく必要があります。

### 成果指標

#### ○管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合

30%の目標値に対して、市内事業所は18.8%、市役所は20.9%であり、中長期でみると増加の傾向はあるが、近年では横ばいで、目標には届かない状況です。

#### ○男性の育児休業・休暇取得率

法改正により企業での制度整備が進んだことや、育休取得に対する理解が進んだことなどから、取得率は目標値の30%を上回る40.6%となりました。

#### ○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

計画策定時の33.0%から10ポイント増を目指していましたが、令和6年度時点では9ポイント増の42.0%となっており、概ね目標を達成しています。

#### ○市民のDVの理解度

精神的暴力、性的暴力の理解度について、それぞれ10ポイント増を目指していましたが、精神的暴力の理解度は横ばい、性的暴力の理解度は5.8ポイントの増となっています。

### 活動指標

#### 女性活躍のさらなる推進

○女性管理職登用にむけた取組を実施している企業は、計画策定時の21.4%から26.5%（R4）、24.1%（R5）と推移しており、目標値の30%には届いていない状況です。

- 女性起業家の支援件数は5,483件であり、目標の6,000件に到達する見込みです。
- よこはまグッドバランス企業は、企業規模に関わらず応募できるよう要件を緩和するなどして205社から284社（令和7年4月1日現在）まで増加し、目標の300社まであと一歩となっています。
- 保育所待機児童数は27人から0人に減少し、目標を達成しています。
- 女性割合40%未満の附属機関数は令和7年4月1日時点で31機関となり、目標である30機関未満を概ね達成しています。

#### **安全・安心な暮らしの実現**

- DVの相談窓口の認知度は70.9%と、目標値である80%に届いていない状況です。
- 産婦健康診査の受診率は8.7%で目標を概ね達成しています。
- 乳がんの受診率（令和4年度）は50.5%で、目標値の50%を維持していますが、子宮頸がん検診（令和4年度）は43.6%で、目標値の50%に満たない状況です。
- 多様な性のあり方を理解している市民の割合は60.1%であり、目標値の80%に届いていません。

#### **誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり**

- 平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の分担割合は、目標である「3：1」を達成しましたが、まだ女性に偏っている状況であり、引き続き改善していく必要があります。
- 女性の視点を取り入れた地域防災訓練を実施している拠点数は75拠点（令和6年度）であり、目標値を下回っています。

### **III 第6次行動計画の策定にむけて**

#### **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。この趣旨を踏まえ、横浜市の目指すべき姿を「誰もが多様な生き方を選択できる都市」とすることを提言します。

さらに、国際社会や国、横浜市の経済社会環境の情勢を踏まえ、第6次行動計画の目指す姿として以下の3つを提示し、これらの実現を通じて男女共同参画社会の形成の促進を図ることが望ましいと考えます。

- ・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

#### 【参考】基本理念（横浜市男女共同参画推進条例）

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

## 2 計画期間

行動計画の成果や社会情勢の変化、国の動向を踏まえた内容とするため、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年間とすることが適当と考えます。

## 3 基本姿勢

- ・SDGsの視点を踏まえた政策の推進

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。本計画においても、この考えを踏まえて、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す必要があります。

#### ・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。協働にあたっては、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あたっては、この考えを踏まえながら、横浜市男女共同参画センター及び地域・学校・企業・NPO法人・行政など多様な主体との連携・協働を進める必要があります。

#### ・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、すべ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、市職員自身が男女共同参画の意識を高め、男女共同参画の推進に積極的に取り組み、また、あらゆる政策・取組に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を率先して進め、市民の理解や市内企業における取組の促進につなげるべきと考えます。

## 4 課題と提言

○横浜市の子育て世代の正規雇用比率の減少幅（L字カーブ）は、全国と比較してやや大きい状況です。子育て世代の女性の就業率の減少幅（M字カーブ）でも同様の傾向が見られます。女性が社会で活躍する時期に家事や育児が重なるため、仕事に拘束されるのを避けて、残業、転勤がなく、責任の少ない非正規雇用への転換が増えると言われていますが、活躍している女性の離職は、企業にとっても大きな損失です。

また、企業における女性活躍が進まないのは、女性の意欲の問題だけでなく、家庭との両立が厳しいことも要因です。日本は、諸外国に比べて男性の有償労働時間が極端に長く、無償労働時間が極めて短いことが特徴であり、子育てや家事の負担が女性に偏りがちです。その結果として女性のキャリア形成や自己実現の機会が制限されることが多いですが、それに対して女性が声を上げることは難しい状況があります。

短時間勤務などの柔軟な働き方や、産育休後の復帰支援など、働く子育て世代の負担を減らすことは、女性が生き生きと働き続けるために、さらには女性が将来的に貧困に陥らないためにも重要です。大企業では柔軟な働き方にむけた制度整備が進んでいますが、市内の9割以上を占める中小企業における制度整備が課題となっています。中

小企業の取組を後押しするとともに、家事育児分担の偏りの解消も進めていく必要があります。

○子どもの成長過程の中で、家庭における役割分担は子どもの意識に大きく影響を及ぼしています。社会で働き続ける女性が増えると、子どもや若い世代も「男性は仕事、女性は家事」という固定的な性別役割分担意識を持ちにくくなると考えられ、そういった観点からも、女性が希望に応じて働き続けられる仕組みが必要です。

単に女性の正規雇用率を上げるだけでなく、社会全体の働き方そのものを変革し、性別を問わず、ライフステージの変化にあわせて、その時にその人の希望する選択ができるような環境を作っていくことが求められます。

結婚して子どもを持つ、という従来からの家庭のあり方にとらわれることなく、それが望む生き方を選択できるよう、多様なロールモデルを作っていくことが重要です。

○今後の更なる高齢化や生産年齢人口の急減予測を踏まえると、介護離職は大きな問題です。介護離職は本人だけでなく企業にとっても大きな損失であるため、仕事と介護が両立できるように取り組んでいく必要があります。また、「介護・看護のため」を理由とする離職者は女性の割合が高い状況です。今後、高齢化が進展していく中で、介護と仕事の両立のために更なるサポートが望まれます。

○内閣府の調査において、男性に対するジェンダーバイアスや固定的役割分担意識が根強いことが明らかになっています。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、男性自身が気づく機会が少ないと考えられます。現状では男性からの相談件数は少ないですが、生きづらさを抱える男性が声をあげにくい、相談をしにくいということこそ、まさにジェンダーバイアスにとらわれているとも言えます。男性から声があがることによって、行政や地域が課題を認識でき、支援にもつながるため、まず相談につながりやすい雰囲気を作ることから取り組み、生きづらさを感じてもよい、また、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。

○外国籍の人は弱い立場に置かれやすく、貧困やDVの問題を抱えていることもあり、DV防止法では、「被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない」とされています。ま

た近年では、地域防災における外国籍住民の参加も重要な課題となっており、外国籍の男女それぞれに固有の課題があることも考えられます。

外国籍の住民が多く生活する横浜市においては、本計画全体を通して外国籍住民の視点を取り入れる必要があります。また、弱い立場に置かれやすい女性や男性への支援においては、外国籍住民の視点を入れることが求められます。

## 5 第6次計画に新たに盛り込むべき視点

### (1) 困難女性支援法に基づく取組

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

### (2) 防災における男女共同参画のさらなる推進

能登半島地震の発生を受け、国の「女性版骨太の方針2024」では「能登半島地震における災害対応を検証し、今後の対応に活用する」とされています。市においては、令和7年3月に地震防災戦略が改定され、「様々な市民が参加する避難所運営訓練等の推進」が集中取組期間（令和7～11年度）における重点取組として位置付けられ、その取組の指標として「女性が参画し、ニーズを反映した訓練を実施した地域防災拠点数」が置かれています。

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

### (3) 生きづらさを抱える男性に対する取組

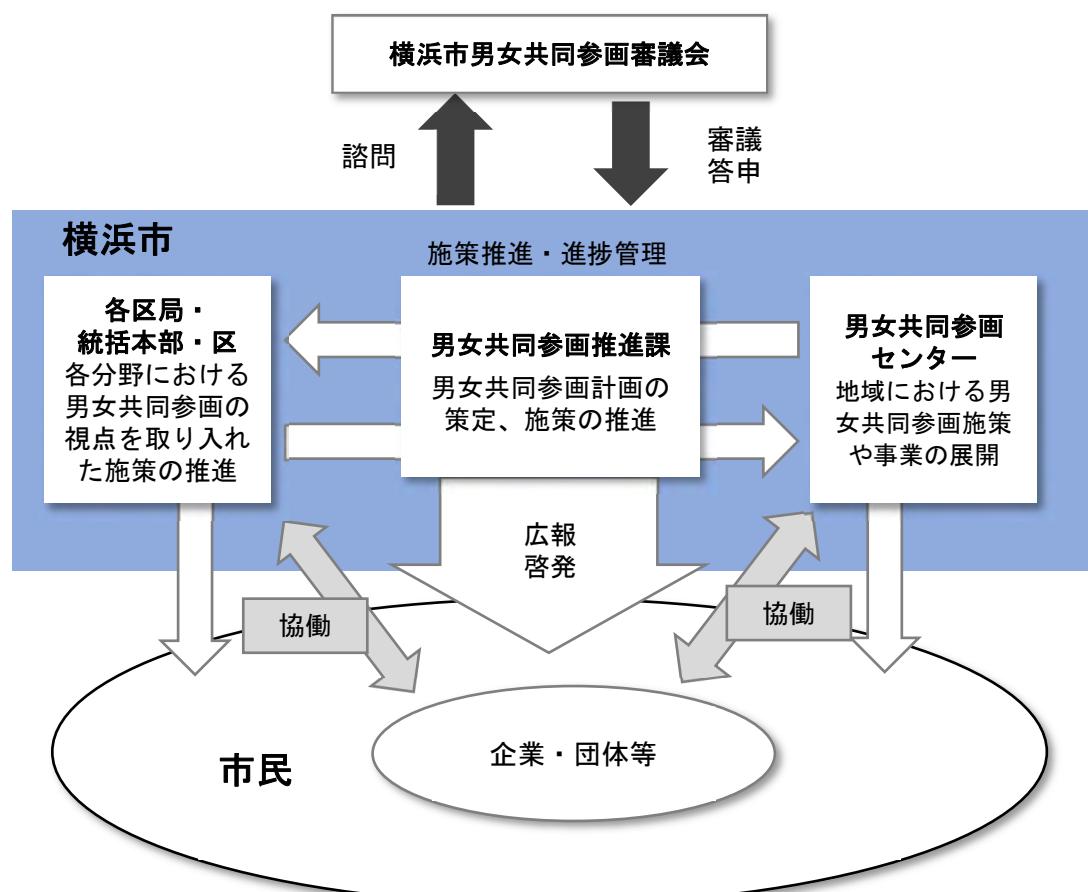
本市調査において、「日常生活において男らしさや男性の役割などを期待された経験があるか」という問い合わせに対し、約7割の男性が「ある」と回答し、うち約半数が「不都合さや不快感、生きづらさ」を感じる」としており、女性だけでなく、生きづらさを抱える男性に対しても取り組みを進めるべきです。

## 6 計画の推進体制

地域における男女共同参画の課題やニーズは多様化しており、男女共同参画の推進にあたっては、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。

男女共同参画推進課では、男女共同参画行動計画の策定、施策推進にむけた調整、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みます。各区局・統括本部では、あらゆる政策・取組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、アウトリーチの実施や、地域の団体・企業等と協働しながら、よりきめ細かくニーズに沿った施策や事業を展開します。

市民、企業や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と、社会的な理解の促進が期待できます。



## 7 3つの政策と行政運営の方向性

以上を踏まえ、企業等における女性活躍の推進及び女性の所得向上・経済的自立に向けた取組をとりまとめた「女性活躍の推進と働きやすい職場づくり」、DVなど困難な問題を抱える女性に対する支援や、防災関連の取組について取りまとめた「安全・安心な暮らしの実現」、家庭内や地域における固定的な性別役割分担意識の解消や健康課題への対応について取りまとめた「誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり」の3つを政策の柱とし、各政策の取組の方向性を以下に示します。

### I 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

#### 1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

- ・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。一方、横浜市の35歳以上の女性の就業率は全国と比較して低い状況であり、また、正規雇用比率が減少するいわゆる「L字カーブ」も、全国と比較して減少率が大きく、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が多いと考えられます。

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くなっています。女性が将来的に経済的困窮に陥らないために、女性の経済的自立にむけて、働きたい・働き続けたい女性の就労支援や、起業など雇用によらない働き方の支援、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なリスクリミ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いますが、女性管理職登用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。管理職登用を進める上で課題を踏まえ、女性自身に対するリーダーシップ開発、キャリア形成支援を行うほか、経営者や管理職の理解促進により、女性が生き生きと働き、キャリアアップできるような職場環境づくりを進めるなど、女性活躍をさらに推進していくことが求められます。

##### 【具体的な取組内容】

女性のリスクリミング・就労支援、女性起業家支援、女性キャリア形成支援、  
女性管理職の登用促進

#### 2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

- ・法改正や、男性の育休取得に対する機運が高まったこともあり、男性の育休取得率は大幅に増加しました。しかし、人手不足や職場の理解不足等により、男性は希望しても育休取得が難しい場合も多く、取得した場合も、3分の1は1週間未満の取得となっています。家庭

内の家事・育児の分担を推進する観点からも、引き続き企業に対する啓発や、理解促進に向けた取組が求められます。

- ・育休出産・育児を理由とする離職者数は減少傾向ですが、いまだに多い状況です。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。超高齢社会の進展から、介護による離職や、時間制約を抱える人も今後さらに増加することが見込まれ、仕事と育児・介護が両立できる、誰もが働きやすい環境づくりの必要性はさらに高まっています。
- ・コロナ禍を経て、テレワークやフレックスタイムの導入が進みましたが、利用実績がある市内企業の割合は3割程度であり、柔軟な働き方が浸透するよう、引き続き理解促進や啓発が必要です。
- ・共働き世帯の増加に伴う保育所等の利用ニーズの高まりとともに、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。
- ・令和4年4月から、全ての企業でハラスメントの防止措置が義務化されましたが、ハラスメント対策を行っている市内事業者は、6割にとどまっています。また、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、ハラスメント対策の取組に向けた周知啓発が必要です。

#### 【具体的な取組内容】

多様で柔軟な働き方の推進、企業の取組支援、仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり、男性の育児休業取得の促進、ハラスメント防止対策の推進、公共調達等におけるインセンティブの付与

### 3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革

- ・女性責任職の割合は緩やかに増加していますが、目標である30%には届かない状況です。女性職員を対象としたリーダーシップ開発等により、引き続き係長試験の受験率向上や、責任職割合の増加にむけた取組が必要です。
- ・女性職員の少ない技術・技能等職場では、採用強化や職場環境改善が求められます。
- ・男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にありますが、市が率先垂範する役割も求められ、引き続き、積極的な取得支援や理解促進の取組が必要です。
- ・全ての附属機関において女性委員40%以上の達成を目指していますが、31機関が目標に未達となっており、引き続き積極的な働きかけを行うべきです。

#### 【具体的な取組内容】

市役所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、附属機関等への女性参画比率の向上

## II 安全・安心な暮らしの実現

### 1 DV防止とあらゆる暴力の根絶

- DVに関する相談窓口として知っているものを尋ねたところ、6割が警察と答えた一方、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むけた広報・啓発が必要です。
- 相談件数は年間4,000～5,000件の間で推移していますが、40歳代以上からの相談が全体の6割を占めており、20歳代以下の若年層からの相談は全体の約4%と少なく、特に若年層に対する啓発・予防教育や、若年層が相談に繋がりやすい環境づくりが求められます。
- DV被害者及びその家族に対しては、安全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必要があり、関係機関との連携が不可欠です。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。
- 子どもの面前でのDVは、子どもへの心理的虐待にあたります。また、DVと同時に子どもに対する暴力が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求められます。DVの防止にむけては、DV加害者更生のための取組も必要です。
- 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。

#### 【具体的な取組内容】

DVの相談支援体制の充実、DV被害者の自立に向けた支援、DV加害者に対する取組、DV防止・暴力の根絶に向けた正しい理解の促進、若年層におけるデートDV・性暴力防止、児童虐待対応との連携強化、性暴力・性犯罪への対応

### 2 困難を抱えた女性への支援

- 令和6年4月1日に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、女性の生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化・多様化・複合化する課題に対する包括的な支援を行うことが求められています。
- 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、支援につながりにくいため、民間団体との協働し、アウトリーチによる支援や、必要に応じて支援機関へのつなぎなど、状況やニーズに沿った切れ目のない支援を行う必要があります。
- 母子家庭はひとり親家庭の9割近くを占め、さらに、母子家庭では非正規雇用での就労が半数近くを占めています。母子家庭の平均収入は著しく低く、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。

- ・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。
- ・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に加えて、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ることが多く、多言語の情報提供や相談対応などの支援体制の整備が求められます。
- ・障害のある人はそれぞれの障害の種別ごとの特性、状態により様々な支援が必要であることに加えて、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、障害や困難な状況に関する社会的な理解の促進も必要です。

**【具体的な取組内容】**

困難な問題を抱える女性の支援、ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援、性別に関わる問題の解決に向けた相談・支援、外国人・障害者等への支援

### 3 地域防災における男女共同参画の推進

- ・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ことも少なくなく、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供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。また、父子家庭や男性の高齢者は孤立しがちで支援が届きにくいことにも留意が必要です。
- ・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活かすことが必要ですが、市の地域防災拠点においては、運営委員長の大半が男性であり、意思決定過程への女性の参画が進んでいない状況です。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。
- ・「男性は仕事、女性は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識はいまだ根強く、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こともあると言われています。災害時においても避難所や家庭生活等での特定の活動が片方の性別に偏ることがないよう、固定的な役割分担意識の解消に取り組む必要があります。
- ・地域防災のかなめである消防団の団員数は減少傾向であり、担い手となる女性や学生の確保にむけた取組によって、より多くの女性の参画が期待されます。

**【具体的な取組内容】**

## 地域防災における男女共同参画の推進、地域における男女共同参画の理解促進、消防団における女性活躍の推進

### 4 多様な性のあり方への支援と理解の促進

- ・性的少数者の割合は5～8%であるといわれますが、差別や偏見を恐れてカミングアウトできずに悩みや生きづらさを抱えている人は多く、また、性的少数者は性的思考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むけて、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し、性的少数者に配慮した取組を進めため、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りがちであり、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、婚姻の届け出をせず、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。宣誓された方が、自分らしく、いきいきと生活することを応援していくとともに、周囲の理解促進を図り、ひとりひとりが互いの人権を尊重し、多様性を認め合い、共に生きる社会を実現していくことが求められます。

#### 【具体的な取組内容】

多様な性に関する研修・教育・啓発の推進、性的少数者等に対する相談・支援事業、パートナーシップ宣誓制度

## III 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

### 1 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

- ・週間就業時間が60時間以上の長時間労働者は男性の方が多く、男性の家事・育児への参画推進を進める上では、長時間労働の是正が必要不可欠です。
- ・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がより重要となっています。仕事と家庭生活の両立を希望する男性が増えている一方で、共働き世帯における平日の家事・育児・介護の時間は、妻の方が3時間長くなっています。

- ・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。また、介護者は女性が約7割を占め、女性に負担が偏っている状況です。引き続き、家庭内の育児・家事・介護の分担にむけた啓発や、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。
- ・調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、6割が「反対・どちらかと言えば反対」と回答しており、反対と回答した人の4分の3が、その理由を「固定的な妻と夫の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」と回答しています。引き続き、固定的な性別役割分担の解消にむけた取組が求められます。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進にむけては、長時間労働の解消や多様で柔軟な働き方の導入などの働き方の見直しと、家事・育児・介護の負担が偏りの解消が重要です。広く情報提供、啓発を行うとともに、外部サービスの活用促進など、家事負担の軽減にむけた支援が必要です。
- ・放課後の時間は、多くの人との関わりや体験を通して、こどもたちが協調性や主体性を育みながら成長できる場としていくことが必要です。共働き世代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おり、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・解消にむけた多様な支援が求められています。

#### 【具体的な取組内容】

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、家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用

## 2 ライフステージに応じた健康支援

- ・思いがけない妊娠では、妊娠の継続や子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ることから、相談支援につながりやすい環境が必要です。あわせて、若い世代が男女ともに正しい知識を得られるよう、性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すプレコンセプションケアの取組が求められています。
- ・35歳以上の高齢出産の割合は3人に1人となっています。出産年齢の高齢化により、産後の母親の心身の不調や育児をする上での負担感等に影響が生じ、母体に過重な負担がかかっている状況が伺えます。また、妊娠・出産後も働き、仕事と家庭の両立に取り組む女性が増える中で、母親の健康支援が求められます。
- ・約1割の産婦に「産後うつ」が発症するといわれており、心の不調を抱える妊産婦の早期把握、適切な支援が必要であり、産婦健康診査の重要性が高まっています。

- ・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、啓発が求められます。
- ・がんと診断される人のうち、20～50代前半で女性の罹患率は男性を大きく上回っています。特に乳がんは40代から増加するため、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。
- ・令和5年度の調査によると、仕事をしていた人のうち、がん治療のために約2割が退職・廃業しており（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」）、がん治療と就労の両立が課題です。
- ・「第3期健康横浜21」によると、横浜市の健康寿命と平均寿命との差が、男性は9.43年、女性は12.78年の差があります。高齢化が進む中、健康寿命の延伸に向けては、働く世代の健康づくりへの支援が求められます。また、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、男性の肥満と脂質異常症の改善等があげられています。
- ・おおむね45～55歳くらいが更年期の対象とされており、50代で更年期障害の症状が出ること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ないと言われています。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が指摘されています。さらに、根強い固定的な性別役割分担意識等から、生きづらさや孤立のリスクを抱えるおそれもあり、男性に対する支援が求められています。

#### 【具体的な取組内容】

誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり、女性特有のがん対策、健康づくり・介護予防・高齢者の支援、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女性特有、男性特有の健康課題へのアプローチ

### 3 地域・教育における男女共同参画の推進

- ・これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動には、専業主婦をはじめとした女性も多く関わってきました。しかし、担い手の高齢化や働く女性の増加などにより、女性を含む地域活動の担い手は不足しています。

- ・市の調査では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、3割が「賛成」と回答しています。「賛成」と回答した割合は減少傾向にありますが、10～20代では男女とも4分の1が「賛成」と回答するなど、固定的な性別役割分担意識は若い世代にも受け継がれており、解消にむけた取組が必要です。
- ・社会通念・慣習・しきたりなどにおいて、7割の市民が「男性のほうが優遇されている」と感じており、また日常生活で「女らしさ/男らしさ」「女性/男性の役割」などを言われたり期待されたりしたことがある人のうち、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。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・理解促進に向けた取組が必要です。
- ・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、家庭生活で進路・職業選択のあり方など具体的な事例を通して、早い段階で理解を深めることが重要です。また、保護者や教育関係者の理解促進も求められます。

#### 【具体的な取組内容】

地域における男女共同参画の理解促進、生きづらさを抱える男性に対する取組、教育における男女共同参画の推進と若い世代の理解促進男女共同参画推進に関する広報・啓発男女共同参画に関する調査・研究国際的な連携や情報発信

## IV 男女共同参画センター機能強化について

### 1 検討趣旨

横浜市では、男女共同参画センター（以下、「男女センター」という。）を設置し、男女共同参画の推進に関する施策を実施するとともに、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しています。男女センターは、前身となる横浜女性フォーラムが昭和63年に開設されて以来、横浜市の男女共同参画の推進において重要な役割を担っており、今後も引き続きその役割を果たしていくことが期待されます。

近年の多様化・複雑化する社会環境に対応するため、横浜市では、令和4年度に実施した外部専門家からなる第三者評価委員会による男女センターの運営状況等に対する評価を踏まえ、令和7年度から第5期指定管理を行っています。加えて、国においても、令和4年に「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」で、男女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を進めているところです。

こうした状況の中、横浜市男女共同参画審議会は、令和6年9月26日、男女センターの機能強化の課題等を含めた、第6次行動計画の策定に向けて横浜市が今後取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策について横浜市長から諮問を受けました。第6次横浜市男女共同参画行動計画においても、男女センターの果たす役割は大変重要です。このため、当審議会は専門的な知見を有する委員による「男女共同参画センター機能強化部会」を設置し、第三者評価や國の方針などを踏まえながら、男女センター機能強化に関する議論を行つてきました。その結果、横浜市の男女センターが今後取り組むべき方向性について、とりまとめました。

### 2 男女共同参画センターの概要

#### (1) 設置経過

男女センター3館は、横浜市男女共同参画推進条例第11条において「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」として位置付けられており、横浜市男女共同参画センター条例（以下「センター条例」という。）を根拠に設置されています。

昭和63年に女性の社会的地位向上を目的として前身となる「横浜女性フォーラム」が開館し、その後平成5年に「フォーラムよこはま」（西区）が開館しました。平成17年に「男女共同参画センター横浜南」（南区）及び「男女共同参画センター横浜北」（青葉区）の開館と、「フォーラムよこはま」（西区）の閉館を経て、現在の3館体制が構築され、男女共同参画推進事業を市内全域で展開しています。

### 各施設名称等（令和7年度現在）

施設名称	開設年月日	所在地
男女共同参画センター横浜	昭和63年9月10日	戸塚区上倉田町435-1
男女共同参画センター横浜南	平成17年4月1日	南区南太田1-7-20
男女共同参画センター横浜北	平成17年10月29日	青葉区あざみ野南1-17-3

#### (2) 実施事業概要

男女センターでは、センターライセンス第2条に定められた主催事業を実施しており、性別にかかわりなく誰もが個性と能力を發揮し、活躍できる社会を目指して策定された「第5次横浜市男女共同参画行動計画（令和3年度～令和7年度）」の施策に基づき展開されています。

第5次横浜市男女共同参画行動計画における政策分類	男女センターの主な事業
政策1 女性活躍のさらなる推進	女性の就労支援、女性管理職の育成支援、企業向けハラスメント防止研修 等
政策2 安全・安心な暮らしの実現	DV被害者のためのサポートグループの運営、デートDV防止に向けた中学・高校等へ出前講座、各種相談事業（DVや人権侵害等）、女性特有の健康課題に着目した講座・セミナー 等
政策3 誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり	男性の家事・育児への参画を推進するための講座、男女共同参画の観点からの防災啓発の出前講座、地域の若者に男女センターが活用されるための在り方を検討する対話会 等

### 3 機能強化の視点

これまでの男女センターは、「男女共同参画の推進に関する施策の推進」の面では、センターという拠点施設において、先進的に専門性の高い事業を展開しており、ジェンダーについて関心や課題認識を持つ市民のニーズに応えてきました。一方、男女センターはその設立の経緯もあり、女性のための施設というイメージが強いため、性別にとらわれない多様な生き方を応援する、誰でも利用できる施設だということを広く発信していく必要があります。また、「市民および事業者による男女共同参画の推進に関する取組支援」の面では、

事業実施にあたり、企業や大学等と連携を進める一方、様々な目的で活動する団体に対する施設の貸出、活動場所の支援の比重が大きくなっています。

いまだ根強く残る性別役割分担意識の解消、ジェンダー平等に関する理解を社会全体に浸透させていくためには、これまでの拠点施設中心の事業展開に加え、アウトリーチ型の取組を充実させていくことが効果的です。また、地域団体、企業、教育機関、NPOなど様々な主体と連携し、各主体が持つリソースを活用した包括的なアプローチにより、その先にいる、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していくことが重要です。

#### 4 課題と取組の方向性

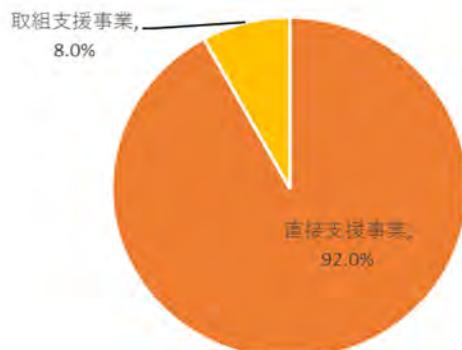
##### (1) 多様な主体との連携強化

###### ア 課題

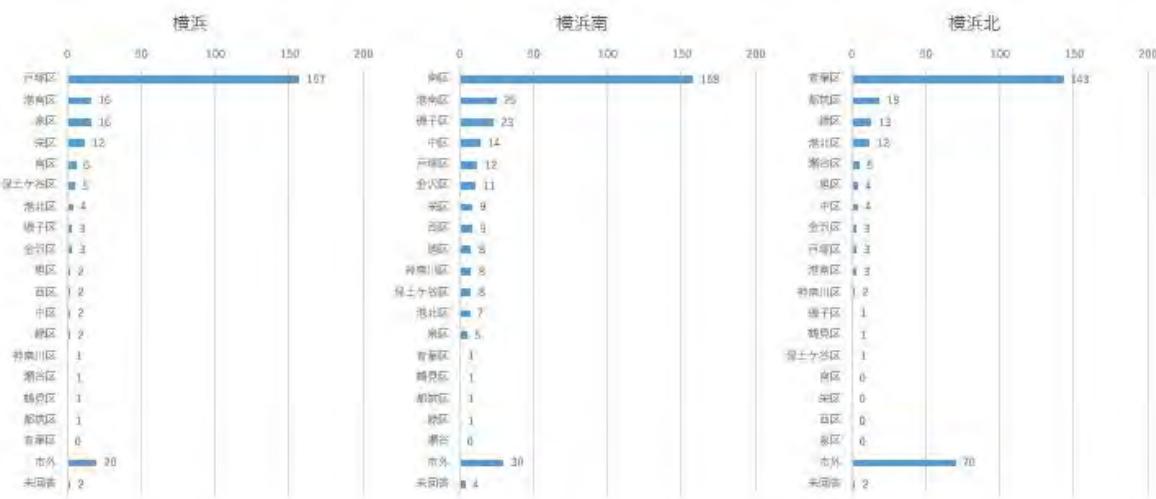
○男女共同参画社会の実現には、社会全体の意識を変えていくことが必要であり、そのためには、「市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援する」という男女センターの役割を積極的に果たしていく必要があります。これまでの男女センターの取組は、予めジェンダーに関する課題認識を持っている市民の参加意向に基づき、相談や講座を受けていただく直接支援が中心であり、このことは個々のニーズに応じたきめ細かい対応という点で有効です。今後は、これに加えて、より幅広い市民への働きかけにより、男女共同参画の理念を広く浸透させ、社会の意識を変えていく取組を、さらに進めて行くことが期待されます。

○男女センター利用者の大部分が近隣区住民ですが、今後は未利用者にとってアクセスしやすい手法で相談や講座を実施するアウトリーチ等を積極的に進めて行くことが望まれます。

男女センターの直接支援事業と取組支援事業比率（令和5年度）



### 男女センター3館利用者の居住地（令和5年2月～3月）



#### イ 取組の方向性

##### (ア) 課題解決に向けた様々な主体との連携

○これまで以上に多様な団体、企業等とも積極的に連携を図り、各主体を通じて広く男女センターの情報発信や事業への参加促進などを行うとともに、お互いのリソースやノウハウを生かした事業を企画・実施することで、これまで男女センターを利用する機会のなかった市民に対しても訴求します。

○男女センターは、課題をともに考えるパートナーとして、各主体が抱えている、あるいは把握している課題について、男女共同参画の視点でのアドバイスや解決策を提案しつつ連携を深めていくことが重要です。

##### (イ) アウトリーチによる効果的な事業展開

○男女センターの取組が市民等に着実に届き、効果的に進めるためには、男女センターという拠点施設を使った事業展開だけでなく、様々な主体を通じたアウトリーチの展開が期待されます。

###### ※具体的な連携、アウトリーチの取組例

- ・保育・教育機関と連携し、教員や児童生徒、保護者等のジェンダー平等に関する理解促進に取り組む
- ・福祉分野では、地域ケアプラザと連携し、地域活動交流コーディネーター等のジェンダー平等に関する理解促進に取り組む
- ・多文化共生に取り組む団体等と連携し、困難を抱える外国籍女性等への支援に取り組む

- ・地域防災拠点運営委員会等と連携し、日頃の訓練や発災時の避難所運営に男女共同参画の視点を取り入れていく

#### ウ 取組をすすめる上での留意点

地域団体、企業、教育機関、N P Oなどと連携した取組を推進するためには、まず、男女センターの認知度を高め、様々な主体と相互に知り合い、関わり合い、互いの強みや取組の目的を理解しあうことが重要です。そのうえで、各主体が持つリソースや専門知識を互いに最大限に活用することで、社会全体に対する影響力を高めていくことが期待されます。

### (2) 生きづらさを抱える人への支援とジェンダーに関する理解の浸透

#### ア 課題

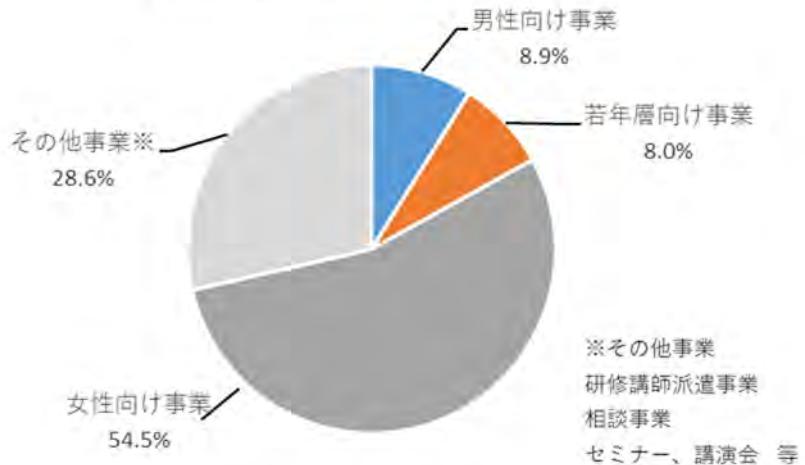
○令和6年4月1日に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」により、男女センターには、女性支援に携わる関係機関の一つとして、生きづらさや困難に直面している女性の心身回復や生活再建に役立つプログラムの充実が求められており、各種相談や取組に安心してアクセスしてもらえるような工夫が重要です。しかし、現状では、男性や若年層に対する男女センターの取組数や利用実績も少ない状況にあるため、男性や若年層に対する取組を充実させていく必要があります。

○社会に根強く残る固定的な性別役割分担意識は、男女双方の可能性を狭め、様々な負担を生み出します。さらに、こうした固定観念により、女性だけでなく男性も生きづらさを抱えており、世代に応じた取組を実施することが求められています。

○固定的性別役割分担意識を解消するためには、男女が互いの立場や考え方を理解し、尊重しあうことが不可欠です。とりわけ次世代を担う若年層の理解促進は極めて重要です。彼らが社会に出た後も、その知識や価値観を持ち続け、職場や家庭など様々な場所で実践されることで、男女共同参画の一層の推進が期待されます。性別に関わらず個人の多様性を尊重する意識を持つことは、差別や偏見のない、すべての人が尊重される社会の実現につながります。

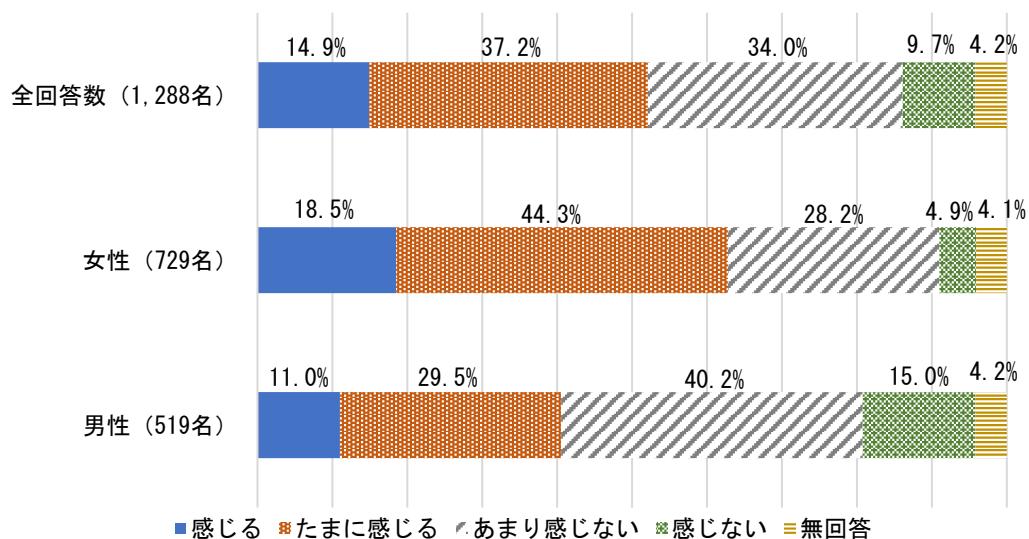
### 男女センター事業のターゲット別内訳（令和5年度）

#### 実施事業内訳（令和5年度）



#### 日常生活で「女／男らしさ」などを言われることに対する不都合さや不快感

（令和6年度 横浜市男女共同参画に関する市民意識調査）



#### イ 取組の方向性

##### (ア) 困難を抱える女性に対する支援の充実

- 困難を抱える女性の不安感を解消するため、具体的な支援内容の丁寧な説明や広報などを通じて、相談利用に結びつけることが必要です。
- 困難な課題を抱える女性の背景を理解し、当事者に寄り添い、ジェンダーの視点に立った適切なサポートが必要です。具体的には、同じ悩みを抱える当事者による自助グループの活動や、DVやハラスメントなどによるこころの

傷つきを理解し自分自身をケアする取組、経済的自立に向けた就労支援など  
が重要です。

(イ) 男性や若年層のニーズに合わせた事業や相談の充実

- 固定的な性別役割分担意識やこれに起因した生きづらさをまだ自覚していない  
男性や若年層に対しては、広報を強化して取組の認知度を高めるとともに、男  
性や若年層にも事業企画に参画してもらいながら取組を増やしていくなどの  
工夫が必要です。
- 生きづらさを感じ悩んでいるものの、必要な支援につながっていない男性に  
対しては、専門相談や気軽に参加できるプログラムの開発、男性のニーズに合  
わせた情報提供など、男性が抱える悩みや課題に寄り添った支援が求められま  
す。また、男性に対するアプローチを広げていくためにも、男性も生きづらさ  
を抱えていることについて、周囲の理解を促していくことが重要です。
- リアルなコミュニケーションで話を聞いてもらう機会を欲している若者が参  
加しやすい場をつくるなどの取組も進めることが期待されます。

(ウ) 無意識の固定観念への気づきを促す取組の推進

- 無意識の固定的な性別役割分担意識がもたらす弊害に気づき、互いの価値觀  
や生き方を尊重し合う関係を築くため、ジェンダーに関して、男女間や世代間  
で話し合い、お互いの疑問や悩みを分かち合いながら、自分の意識や行動をど  
のように変えていくかを考える機会をつくることが重要です。また、こうした  
意見交換等の場面で、効果的にファシリテーションを行うことができるコーデ  
ィネーターを育成していくことが求められます。

ウ 取組を進める上での留意点

- 困難を抱える女性の背景にジェンダー課題がある場合、各種支援制度で縦割り  
にならず、横のつながりを持った支援ができるよう、福祉に関わる人材がジェン  
ダー平等に関する知識を深めることが重要です。
- 現状では男性や若年層は男女センターへのアクセスが少ないため、SNS を活用  
した情報発信や ICT の活用により、男女センターの認知度を上げるとともに、  
特にアウトリーチを積極的に展開し、男女センター側から男性や若年層にアプ  
ローチしていくことが重要です。

## 5 男女共同参画センターの機能強化にあたって

(1) 重視すべきこと

- ア 多様な主体との連携を効果的なものとするためには、各分野において様々な主体と

の関係性を有する市の各部署が、当該団体と男女センターをつないでいくなど、市全体で連携の推進に取り組んでいく必要があります。とりわけ政策経営局男女共同参画推進課が、男女センターが多様な主体と連携・協働するネットワークを構築するにあたり、市の関係部署との調整役、施策の推進役としての役割を果たすことを期待します。

- イ 市全体で多様な主体とネットワークを構築し、より広く効果的に事業を展開するにあたり、男女センターが専門性を発揮していくためには、中長期的な視点で男女センター職員の人材の確保と育成を進め、コーディネート機能を一層高めていくことが求められます。
- ウ これまで取り組んできた女性活躍やジェンダー平等、困難を抱える女性への支援などの専門性のある事業を継続しつつ、アウトリーチ型の事業展開に合わせた人材の確保や事業プログラムの開発などを行うためには、今後、どの事業にウエイトを置くべきかを検討することが重要です。

限りある資源を最大限活用して、機能強化を図るためにには、様々な分野におけるネットワークを広げ、拠点施設型からアウトリーチ型の事業展開にシフトさせていくことや、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について検討する余地があります。

## (2) 事業の効果検証

男女センターにおいては、指定管理制度の第三者評価に加え、事業参加者の意識・行動変容について客観的に評価し、事業内容を改善するためのアウトカム指標を導入し、効果検証を行いながら事業展開を図っていくことが求められます。

また、今後、強化する機能や事業についても、トライアルを繰り返しながら、効果検証を行い、よりニーズに合ったものに転換していくことが必要です。

## 6 参考資料

### (1) 男女センターの施設概要

#### ア 男女共同参画センター横浜

男女共同参画センター横浜南、男女共同参画センター横浜北を含めた3館の中央館として相談事業や、男女共同参画の視点から図書・雑誌等を収集し、閲覧が可能である情報ライブラリ事業を実施しているほか、管理職を目指す女性の支援を実施しています。また、講演会等で利用が可能なホールや、グループ活動や会議・研修等に使用ができるセミナールーム等、目的に応じた施設の貸出をしています。

#### (ア) 保有施設

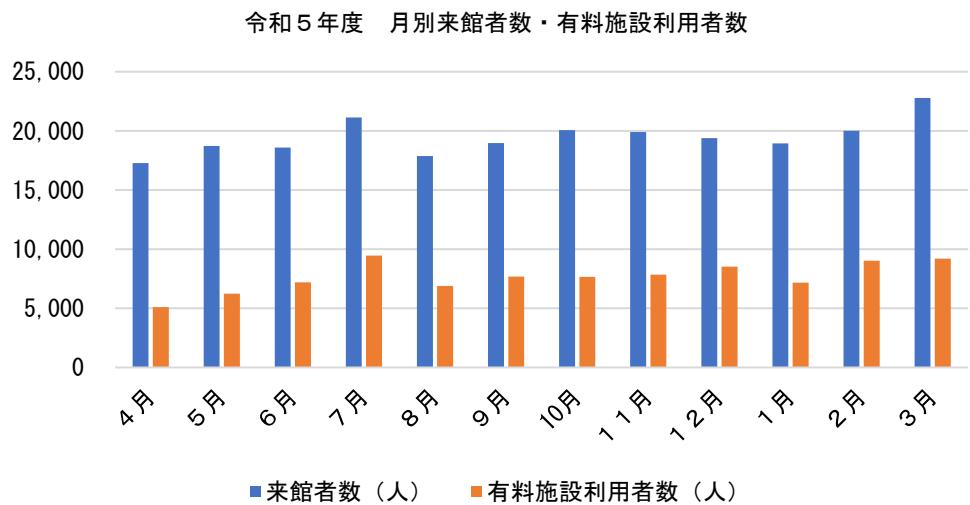
情報ライブラリ、相談室、子どもの部屋、交流ラウンジ、健康サロン、ホール、セミナールーム、会議室、和室、音楽室、多目的スタジオ、生活工房、フィットネスルーム

#### (イ) 来館者数・施設貸出状況

男女共同参画センター横浜の令和5年度総来館者数は 233,618 人、有料施設の平均稼働率は 62.5%です。月ごとの来館者数、施設ごとの利用件数等については下記のとおりです。

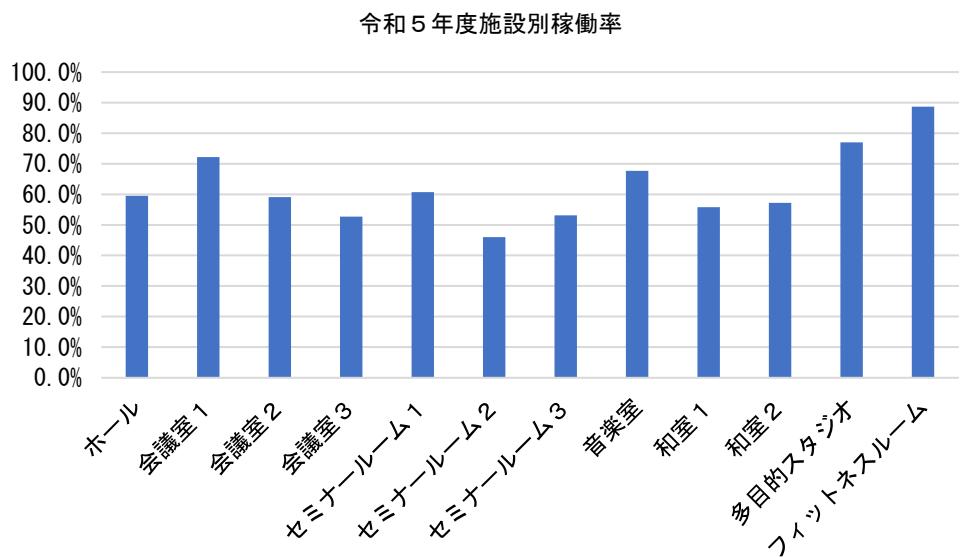
横浜 月別来館者数・有料施設利用者数（令和5年度）

月別	開館日数（日）	来館者数（人）	有料施設利用者数（人）	
			1日あたり	1日あたり
4月	29	17,272	596	5,093
5月	30	18,716	624	6,241
6月	29	18,584	641	7,193
7月	30	21,128	704	9,455
8月	30	17,874	596	6,879
9月	29	18,969	654	7,685
10月	30	20,055	669	7,651
11月	29	19,900	686	7,851
12月	27	19,391	718	8,527
1月	27	18,941	702	7,165
2月	28	20,003	714	9,025
3月	30	22,785	760	9,197
合計	348	233,618	671	91,962
				264



横浜 施設貸出状況・施設別稼働率（令和5年度）

施設名	利用件数	施設稼働率	利用者数
ホール	521	59.5%	28,784
会議室 1	706	72.2%	3,762
会議室 2	578	59.1%	3,266
会議室 3	515	52.7%	4,765
セミナールーム 1	594	60.7%	3,973
セミナールーム 2	450	46.0%	5,288
セミナールーム 3	519	53.1%	6,108
音楽室	659	67.7%	8,018
和室 1	545	55.8%	3,024
和室 2	559	57.2%	3,026
多目的スタジオ	752	77.0%	2,604
フィットネスルーム	867	88.7%	13,138
全体	7,265	62.5%	85,756



#### イ 男女共同参画センター横浜南

横浜婦人会館を前身とし、若年層の男女センター利用に関する検討会の開催や、女性の健康支援に関する理解を広げるために、企業等に対するセミナーの実施等に取り組んでいます。また、発表会や講演会、会議など多目的に使用が可能な大研修室や、会議、研修、ワークショップ等で利用が可能な各種研修室・会議室等を貸し出しています。

##### (ア) 保有施設

研修室、会議室、和室、音楽室、生活トレーニング室、相談室、子どもの部屋及び交流ラウンジ

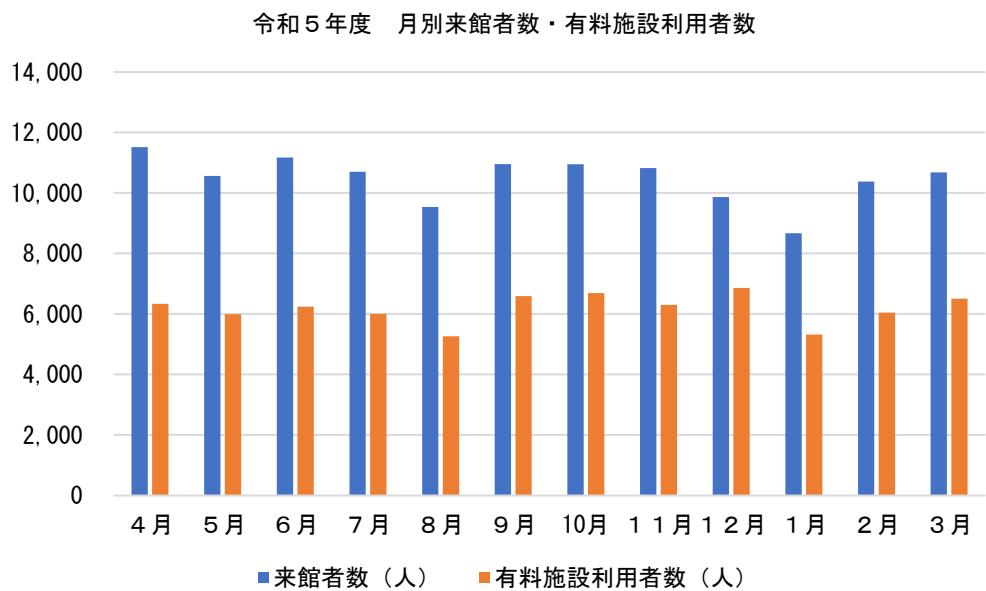
##### (イ) 来館者数・施設貸出状況

男女共同参画センター横浜南の令和5年度総来館者数は125,784人、有料施設の平均稼働率は50.5%です。月ごとの来館者数、施設ごとの利用件数等については下記のとおりです。

##### 横浜南 月別来館者数・有料施設利用者数（令和5年度）

月別	開館日数（日）	来館者数（人）	有料施設利用者数（人）	
			1日あたり	1日あたり
4月	29	11,512	397	6,336
5月	30	10,562	352	5,990
6月	29	11,169	385	6,239
7月	30	10,702	357	6,001

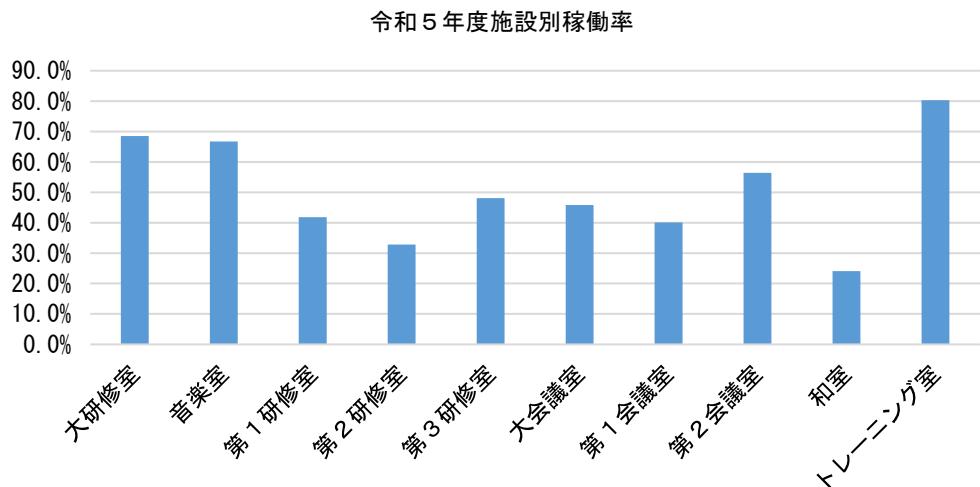
8月	30	9,534	318	5,260	175
9月	29	10,955	378	6,591	227
10月	30	10,946	365	6,687	223
11月	29	10,819	373	6,300	217
12月	27	9,863	365	6,858	254
1月	27	8,669	321	5,317	197
2月	28	10,376	371	6,044	216
3月	30	10,677	356	6,505	217
合計	348	125,784	361	74,128	213



#### 横浜南 施設貸出状況・施設別稼働率（令和5年度）

施設名	利用件数	施設稼働率	利用者数
大研修室	730	68.5%	22,924
音楽室	705	66.7%	10,324
第1研修室	385	41.8%	4,680
第2研修室	323	32.8%	3,574
第3研修室	476	48.1%	4,741
大会議室	453	45.8%	7,516
第1会議室	398	40.1%	3,099

第2会議室	557	56.4%	3,387
和室	237	24.1%	1,143
トレーニング室	821	80.3%	10,868
全体	5,085	50.5%	72,256



#### ウ 男女共同参画センター横浜北

市民ギャラリーあざみ野との複合館として設置され、女性の再就職・転職支援や、男性の家事・育児への参画を推進するための講座といった、男性・子育て世代向けの事業も併せて実施をしています。また、他館と同様、大人数を収容できるレクチャールームや、会議・研修等で活用が可能なセミナールーム、会議室等を設置し貸出をしています。

##### (ア) 保有施設

レクチャールーム、セミナールーム、会議室、相談室、子どもの部屋、交流ラウンジ、音楽室、生活工房、健康スタジオ、駐車場

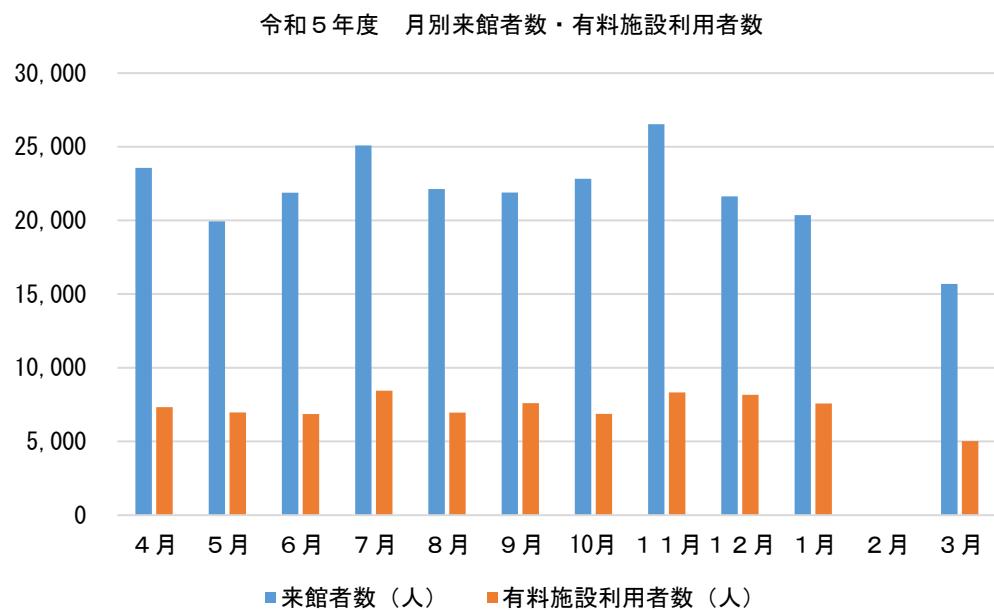
##### (イ) 来館者数・施設貸出状況等

男女共同参画センター横浜北の令和5年度総来館者数は 241,507 人、有料施設の平均稼働率は 60.9%です。月ごとの来館者数、施設ごとの利用件数等については下記のとおりです。

#### 横浜北 月別来館者数・有料施設利用者数（令和5年度）

月別	開館日数（日）	来館者数（人）	有料施設利用者数（人）	
			1日あたり	1日あたり
4月	29	23,560	812	7,327
				253

5月	30	19,933	664	6,968	232
6月	29	21,884	755	6,854	236
7月	30	25,080	836	8,446	282
8月	30	22,133	738	6,959	232
9月	29	21,889	755	7,600	262
10月	28	22,827	815	6,869	245
11月	28	26,529	947	8,324	297
12月	27	21,625	801	8,160	302
1月	27	20,360	754	7,573	280
2月	0	0	0	0	0
3月	19	15,687	826	5,027	265
合計	306	241,507	789	80,107	262

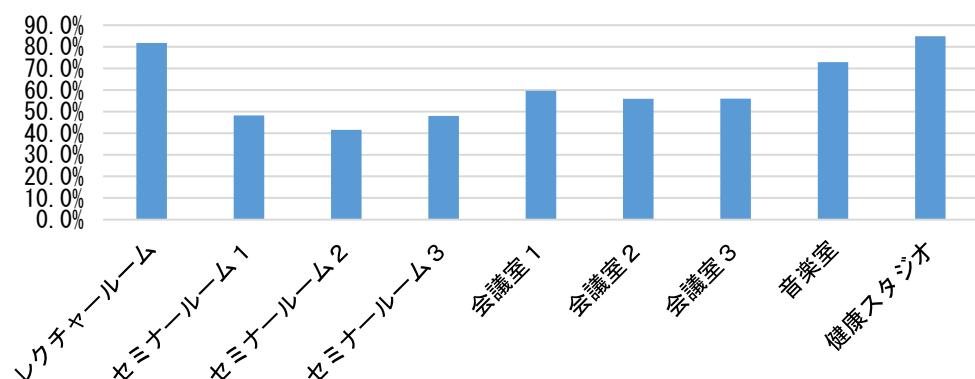


横浜北 施設貸出状況・施設別稼働率（令和5年度）

施設名	利用件数	施設稼働率	利用者数
レクチャールーム	672	81.8%	35,350
セミナールーム 1	410	48.2%	5,684
セミナールーム 2	351	41.5%	4,554
セミナールーム 3	408	48.0%	4,593
会議室 1	511	59.6%	3,943

会議室 2	480	55.9%	3,121
会議室 3	481	56.0%	3,019
音楽室	624	72.9%	6,179
健康スタジオ	725	84.9%	10,669
全体	4,662	60.9%	77,112

令和5年度施設別稼働率



## (2) 男女センターの收支構造について

男女センター運営にかかる費用については、施設で実施する事業や施設そのものの利用による収入や、企業・個人からの助成金・寄附金、そして横浜市からの指定管理料収入が主となっています。一方、支出は施設の管理に伴う費用や事業実施費、人件費等となっており、全体の予算規模は約6億9千万円となります。

### <令和6年度収支予算書>

項目		金額	内訳		
			横浜	横浜南	横浜北
収入	事業収入	37,658	21,059	5,888	10,711
	助成金・寄附金収入	1,542	1,100	370	72
	指定管理料収入	584,954	316,994	110,822	157,138
	施設利用料収入	57,307	20,196	11,074	26,037
	その他収入	3,750	2,400	750	600
収入計		685,211			
支出	事業費	63,232	34,587	8,050	20,595
	施設管理運営費	281,168	134,477	56,618	90,073
	人件費	332,921	188,390	62,881	81,650
	その他（固定資産取得支出、減価償却引当資産取得支出）	7,890	4,295	1,355	2,240
		685,211			

### (3) 第三者評価委員会の評価（抜粋）

#### ア 第三者評価制度

横浜市では、指定管理者による施設運営について、第三者評価機関・選定評価委員会による評価を行っています。第三者評価制度は、指定管理者・市・利用者といった日常的に各施設に関わっている立場から離れた第三者が評価するもので、客観性がはかられるとともに、多角的な視点からの評価が行えることが大きな特長です。評価時期は、指定管理期間の2年目もしくは3年目に実施することを基本とし、指定期間内に最低1回実施することとし、男女センター3館は令和4年度に評価を実施しました。

#### イ 男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会委員（敬称略）

氏名	経歴
青木 玲子	公益財団法人日本女性学習財団 理事 元 越谷市男女共同参画支援センター 所長
川崎 定昭	公認会計士
小ヶ谷 千穂（委員長）	フェリス女学院大学 文学部 教授
大高 聰	元男女共同参画センター横浜 市民運営協議会 会長 公益財団法人横浜YMCA 副総主事 横浜中央YMCA 館長
森 祐美子	特定非営利活動法人こまちぶらす 理事長 横浜市教育委員

#### ウ 委員会としての総評

- (ア) 協会には、男女共同参画施策を推進する「拠点施設」としてのセンターを時代の要請に応じてさらに効果的に活用するとともに、市域における中間支援機能の核として、多様な専門性を有する様々な主体が支え合いながら政策実現に向けて行動できるよう、さらなる役割を発揮することを期待したい。
- (イ) 今後、男女共同参画の政策をさらに推進していくにあたり、元来、施策の主な対象としてきた女性に加え、これまで男女共同参画に関心が高くなかった層や男性へのアプローチも含め、一人でも多くの市民が政策の理念に共感し参画につながるよう、取り組むことが求められている。そのためには、センター及び協会の理念や取組がわかりやすく可視化され、市民に届いていることが重要となる。

(ウ) 様々な分野で施策展開の裾野を広げ、さらに取組を浸透させていくためには一層のＩＴ活用はもとより、18 区役所、地区 センター、子育て支援拠点、小中学高校大学等への働きかけなど、サテライトやアウトリーチ、域内連携にこれまで以上に取り組むことが重要である。あらゆる角度から拠点機能の枝を広げ、市民との接点を増やすよう積極的に取り組むことを期待したい。

(エ) 施策の実行によって対象者にとってどのような効果があったのか、社会課題がどのように改善されているのか、アウトカムで取組を評価していくこと、その成果等の情報が可視化され市民に提供されていることも非常に重要である。

#### (4) 国の動向

ア 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）（抜粋）

##### (ア) 基本的な考え方

男女共同参画社会基本法に基づく「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会～（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）」を着実に実行するため、取り組むべき事項を定めている。

近年、若い女性が地方から大都市へと出て行く傾向が強まっており、その背景には、根強い固定的な性別役割分担意識があると考えられ、特に経済的に自立したい女性にとっては、地元で生活するという選択肢が選びづらくなっている。この流れを止めるためには、全国津々浦々でジェンダー・ギャップを解消し、男女共同参画社会を実現する必要がある。

##### (イ) 具体的な取組（各地の男女共同参画センターの機能の強化・充実）

全国 355 か所に設置されている男女共同参画センターに対するヒアリング・アンケート結果から抽出された課題である専門人材の確保、関係機関・団体との連携強化、地域による取組の温度差の解消を強力に進め、男女共同参画センターの機能強化を図る。また、地域女性活躍推進交付金等を活用した事業に関するノウハウを蓄積し、優良事例としてまとめ、共有する。さらに、センター関係者を対象とした研修の在り方の抜本的な見直し、内容の充実強化を図る。ワークショップ形式を含めた実践的な内容の研修を実施し、センターの活動の活性化を促す。

イ 男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討に関する提言（案）（令和 6 年 10 月）（抜粋）

##### (ア) 概要

政府は、地域での男女共同参画の実現が若い女性の地方から大都市への転出や少子化・人口減少の加速化の流れを止める要素の1つであるとし、男女共同参画センターはこれまで男女共同参画に関する地域の様々な課題に実践的に対応する役割を果たしてきたことから、女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022 ((女性版骨太の方針 2022)に、独立行政法人女性教育会館について、各地の男女共同参画センターを東ねる拠点機能の強化を行うこととともに、各地の男女共同参画センターの機能の強化・充実を記載した。その後令和5年11月に「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループの開催が決定され、センターの機能強化を実現するため、地方公共団体において手引きとして活用されることを念頭においた、センターの業務及び運営についてのガイドラインの作成に関して検討することとし、以下提言案が示された。

(1) 提言内容（抜粋）

a 男女共同参画センターの役割

地域における男女共同参画の課題やニーズは様々であるため、課題を解消し、ニーズに応えるきめ細かい施策・取組を進めていくには、行政だけではなく、地域全体で対応する必要がある。特に近年は、新型コロナウイルス感染症の影響等、様々な社会情勢の変化を受け、女性特有の健康課題や、男性の孤独・孤立への対応等、男女共同参画社会の形成を促進する上での課題やニーズも新たなものが次々と生まれ、変化し続けていることに鑑み、関係機関・団体と連携・協働し、機動的に活動できる拠点を設ける必要性・重要性が高まっている。今後のセンターに求められる主たる役割は、広く地域の関係機関・団体とネットワークを築きながら、広報啓発や講座・研修、相談対応等の事業をよりきめ細かな形で展開することで、地域において男女共同参画社会を実現することである。

b 男女共同参画センターの理念

センターは、あらゆる地域住民に開かれた存在であるべきである。そのため、男性や障がい者、外国人住民等にも利用しやすい存在を目指し、事業の実施においても多様な機関・団体や、広く住民の参画を得るべきである。

c 地域の課題解決に向けた施策の主体的な企画立案と実施

企業、学校等の協力を得て実施すべき男女共同参画事業を円滑に実現し、地域のあらゆる分野における男女共同参画を推進していくために、地方公共団体内の産業、教育等を所管する部署との関係を構築する。

d 住民と男女共同参画をつなぐ広報・啓発、講座・研修

地域住民に固定的性別役割分担、アンコンシャス・バイアス、ジェンダー・ギャップに対する世代間の意識の違いに気付いてもらうことや性別由来の困難に直面している女性が課題を解決していくこと、あるいは地域で活躍する女性をエンパワーメントすることを目的とした広報・啓発や講座等を実施し、地域における男女共同参画の意識改革や行動変容を大きく前に進めていく。

出前講座等により企業や学校、地域コミュニティ（自治会、消防団等）と日頃からつながりをつくり、活動の裾野を広げていくことが重要である。また、関係機関・団体との意見交換を通じて、対象やそのニーズに適した広報・啓発、講座の在り方を模索する。

e 地域における様々な関係者との連携

以下関係団体等との連携強化や普及啓発、取組の推進を図る。

- ・若年層に対する教育に関する学校等との連携
- ・女性の職業生活支援に関する事業者団体等との連携
- ・女性相談支援センターや配偶者暴力相談支援センター等の相談支援機関との連携
- ・男女共同参画の視点に立った防災の推進に関する地域コミュニティ（自治会等）との連携

f 男女共同参画センターの利用促進のための取組

センターによっては、利用者が一部の層（女性、高齢者等）に固定化している等の課題があるが、男性や若年層の利用を進める必要がある。今後の社会構造や時代の変化に伴い、例えば、地域において外国籍の住民割合が増加すること等が考えられるが、そうした変化に合わせた多様なニーズに応えていくことが望ましい。

### III 第6次行動計画の 策定にむけて

要約資料

## 1 横浜市が目指す男女共同参画社会

男女共同参画社会の形成にむけて、男女共同参画社会基本法や横浜市男女共同参画推進条例の趣旨を踏まえて、以下のとおり目指す姿を掲げます。

### 目指すべき男女共同参画社会

#### 誰もが多様な生き方を選択できる都市、横浜

- ・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

### 3 基本姿勢

#### ・SDGsの視点を踏まえた政策の推進

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る。本計画においても、この考えを踏まえて、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すことが必要である。

#### ・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ある。協働にあたっては、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ある。本市の男女共同参画推進にあたっては、この考えを踏まえ、横浜市男女共同参画センター及び地域・学校・企業・民間団体・行政など多様な主体との連携・協働を進める必要がある。

#### ・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、すべての政策にジェンダーの視点を組み込むことが必要である。市職員自身が男女共同参画の意識を高め、男女共同参画の推進に積極的に取り組み、あらゆる政策・取組に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を率先して進め、市民の理解や市内企業における取組の促進につなげるべきである。

## 4 課題と提言(1)

○横浜市の子育て世代の正規雇用比率の減少幅(L字カーブ)、子育て世代の女性の就業率の減少幅(M字カーブ)は、全国と比較してやや大きい。これらは企業にとっても大きな損失である。

女性活躍が進まないのは、女性の意欲の問題だけでなく、家庭との両立が厳しいことも要因であり、柔軟な働き方や産育休後の復帰支援など、働く子育て世代の負担を減らし、女性が継続して働けるような環境にすることは、女性が将来的に貧困に陥らないためにも重要である。

市内の9割以上を占める中小企業における制度整備が課題であり、取組を後押しするとともに、家事育児分担の偏りの解消も進めていく必要がある。

○子どもの成長過程の中で、家庭における役割分担は子どもの意識に大きく影響を及ぼしており、そういった観点からも、女性が希望に応じて働き続けられる仕組みが必要である。

単に女性の正規雇用率を上げるだけでなく、働き方そのものを変革し、ライフステージの変化にあわせて希望する選択ができるような環境を作ることが必要。

結婚して子どもを持つ、という従来の標準的な家庭のあり方にとらわれず、多様なロールモデルを作っていくことが重要。

## 4 課題と提言(2)

- 今後の更なる高齢化や生産年齢人口の急減予測を踏まえると、介護離職は大きな問題である。また、介護離職は女性の割合が高い状況であり、介護と仕事の両立のために更なるサポートが望まれる。
- 男性に対するジェンダーバイアスや固定的役割分担意識はいまだ根強い。男性からの声が行政の課題認識や支援にもつながるため、まず相談につながりやすい雰囲気を作ることから取り組み、生きづらさを感じてもよい、また、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る。
- 外国籍の人は弱い立場に置かれやすく、貧困やDVの問題を抱えていることもある。近年では、地域防災における外国籍住民の参加も重要な課題であり、外国籍の男女それぞれに固有の課題があることも考えられる。  
外国籍の住民が多い横浜市においては、本計画全体を通して外国籍住民の視点を取り入れることと、弱い立場に置かれやすい女性や男性への支援において、外国籍住民の視点を入れることが求められる。

## 5 第6次計画に新たに盛り込むべき視点

### ・困難女性支援法に基づく取組

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

### ・防災における男女共同参画のさらなる推進

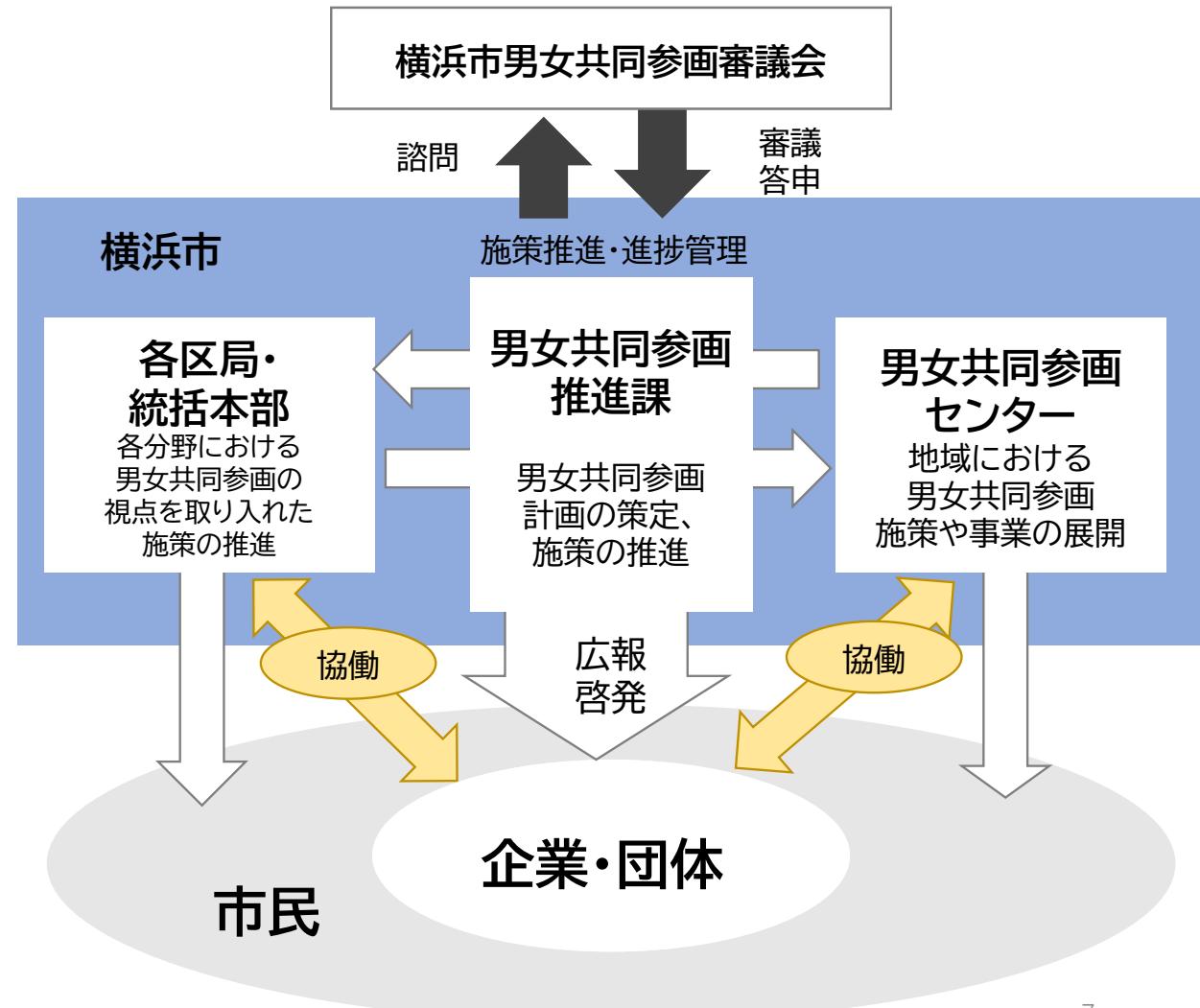
能登半島地震の発生を受け、国の「女性版骨太の方針2024」では「能登半島地震における災害対応を検証し、今後の対応に活用する」とされた。市においても、令和7年3月に地震防災戦略が改定され、「女性が参画し、ニーズを反映した訓練を実施した地域防災拠点数」を指標とするなど、取組が推進されている。市の地域防災拠点において、運営委員長の大半が男性であり、意思決定過程への女性の参画が進んでいないことから、地域防災における女性のリーダー育成等の強化など、男女共同参画をさらに推進する必要がある。

### ・生きづらさを抱える男性に対する取組

本市調査において、「日常生活において男らしさや男性の役割などを期待された経験があるか」という問い合わせに対し、約7割の男性が「ある」と回答し、うち約半数が「不都合さや不快感、生きづらさ」を「感じる」としており、女性だけでなく、生きづらさを抱える男性に対する取組も求められる。

## 6 計画の推進体制

- ・地域における男女共同参画の課題やニーズは多様化しており、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。
- ・男女共同参画推進課は、計画の策定、施策推進、広報啓発とともに、市職員自身の理解促進に取り組みます。各区局・統括本部では、あらゆる政策・取組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は、アウトリーチの実施や、地域の団体・企業等と協働しながら、よりきめ細かくニーズに沿った施策や事業を開します。
- ・市民、企業や民間団体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と、社会的な理解の促進が期待できます。



## 7 3つの政策と行政運営の方向性

### 政策の3つの柱

#### ○女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

企業等における女性活躍の推進及び女性の所得向上・経済的自立に向けた取組

#### ○安全・安心な暮らしの実現

DVなど困難な問題を抱える女性に対する支援や、防災関連の取組

#### ○誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

家庭内や地域における固定的な性別役割分担意識の解消や健康課題への対応

## 7 3つの政策と行政運営の方向性\_政策1

### 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

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

#### 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

- 1 多様で柔軟な働き方の推進
- 2 企業の取組支援(健康経営／SDGs)
- 3 仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり
- 4 男性の育児休業取得の促進
- 5 ハラスメント防止対策の推進
- 6 公共調達等におけるインセンティブの付与

#### 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

- 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
- 2 技術・技能系職場等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
- 3 学校現場における教職員の働き方改革
- 4 市附属機関等への女性参画比率の向上

## 7 3つの政策と行政運営の方向性\_政策2

### 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

- 1 DVの相談支援体制の充実
- 2 DV被害者の自立に向けた支援
- 3 DV加害者に対する取組
- 4 DV防止・暴力の根絶に向けた正しい理解の促進
- 5 若年層におけるデートDV・性暴力防止
- 6 児童虐待対応との連携強化
- 7 性暴力・性犯罪への対応

#### 施策5 困難を抱える女性の支援

- 1 困難な問題を抱える女性の支援
- 2 ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援
- 3 性別に関する問題の解決に向けた相談・支援
- 4 外国人等への支援
- 5 障害者等への支援

#### 施策6 地域防災における男女共同参画の推進

- 1 地域防災における男女共同参画の推進
- 2 地域における男女共同参画の推進
- 3 消防団における女性活躍の推進

#### 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

- 1 研修・教育・啓発の推進
- 2 相談・支援事業
- 3 パートナーシップ宣誓制度

## 7 3つの政策と行政運営の方向性\_政策3

### 政策3 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

#### 施策8 WLBと家事・育児・介護の家庭内分担の推進

- 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
- 2 家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用

#### 施策9 ライフステージに応じた健康支援

- 1 誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり
- 2 女性特有のがん対策
- 3 健康づくり・介護予防・高齢者の支援
- 4 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
- 5 女性特有、男性特有の健康課題へのアプローチ

#### 施策10 地域・教育における男女共同参画の推進

- 1 地域における男女共同参画の推進
- 2 生きづらさを抱える男性に対する取組
- 3 教育における男女共同参画の推進と若い世代の理解促進
- 4 男女共同参画推進に関する広報・啓発
- 5 男女共同参画に関する調査・研究
- 6 國際的な連携や情報発信

## 成果指標案

 …新規追加項目  
 …削除項目

## 【計画部会】

指標案	6次計画目標値の考え方	現状値	(参考) 5次計画目標値
管理職に占める女性の割合(市内企業)	国の目標値に準ずる (R6時点:30%)	18.8%	30%以上
管理職に占める女性の割合(市役所)	国の目標値に準ずる (30%から引き上げ、R12までに85%)	20.9%	30%以上
男性の育児休業・休暇取得率(市内企業)	Weプランに準ずる (次期プラン策定中)	40.6%	30%
男性の育児休業・休暇取得率(市役所)	現状より男女が均衡に近づくことを目標とする	68.1%	100%
家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合		42.0%	33.0%から 10ポイント増
男性と女性の家事・育児・介護の分担状況	現行計画の目標値(10P増)を未達であることから、「10P増」を維持	2:1	3:1
市民のDVの理解度(精神的・性的)		精神的58.0% 性的 79.9%	各10 ポイント増

## 活動指標案

…新規追加項目

【計画部会】

…削除項目

## 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

	活動指標案		6次計画目標値の考え方	現状値	(参考)5次計画目標値	取組の方向性
	女性の就労支援窓口への相談件数	継続	検討中	10,419件	11,950件	次年度以降の事業手法を検討中 （「横浜市就職サポートセンター」については、国費の終了により、見直しを検討中）
	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	継続	現行計画の目標値（30%）を未達であることから、「30%」を維持	24.1%	30%	調査では、女性管理職登用に向けた取組が「必要だと思うが実施していない」事業所が55.8%であり、よこはまグッドバランス企業認定の項目として設定するほか、管理職候補者の女性むけセミナー等を実施する。
	女性起業家の支援件数	削除	—	7,374件	6,000件 (累計)	今後は、女性起業家に特化した支援ではなく、性別を問わず広く起業支援を行う。あわせて、リスキリングなど柔軟な働き方についての支援を行う。
	女性のリスキリングの支援件数	新規	実績を踏まえて設定(累計値)	R5:29名 R6:45名	—	デジタル分野など、女性の就業獲得や所得向上にむけた講座・セミナー等の実施により、リスキリングを支援し、女性の経済的自立につなげる。

## 活動指標案

【計画部会】

…削除項目

## 政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

## 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境

活動指標案		6次計画目標値の考え方	現状値	(参考)5次計画目標値	取組の方向性
よこはまグッドバランス企業数	継続	実績を踏まえて設定	284社	300社	認定企業数は年々増加しているが、市内中小企業の総数と比較すると少なく、市内企業への周知・啓発を進めて、さらに認定企業を増やしていく必要がある。本認定制度により優秀な人材獲得や企業のイメージアップなど企業のメリットにつながることを周知し、企業の認知を広げる。また、審査結果のフィードバックを行い、認定に至らなかった企業の取組みを後押ししていく。
横浜健康経営認証制度新規認証事業所数	削除	認証企業が増え、制度がある程度浸透したため	1,324事業所	1,197事業所(累計)	さらなる健康経営の推進のため、市内事業所への普及啓発を進めていく必要があるため、引き続き、協定締結企業との連携や各種団体の説明会の場などを活用し、市内事業所に健康経営を普及する。
保育所等待機児童数	継続	第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画に準ずる	0人	0人	既存の保育・教育資源を最大限活用したうえで、受入枠が不足する地域では新規整備を行うなど、受入枠の確保に取り組む。さらに、保育・教育コンシェルジュが一人ひとりのニーズを丁寧に聞き取り、その方にあったサービスを案内する。また、保育士確保にむけて宿舎借り上げ支援や、養成校の学生への修学資金の貸付、就労奨励金の交付等を行う。
ハラスメント対策を実施している企業の割合	削除	義務化のため指標から削除	59.0%	50%	ハラスメント対策が義務化されたため目標値の設定はしないが、引き続き、調査により現状を把握し、よこはまグッドバランス企業認定の応募時にハラスメントに関する法令の順守について確認するほか、男女共同参画センター等におけるハラスメント対策・防止研修の実施により企業の取組を推進する。

## 政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

### 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

活動指標案		6次計画目標値の考え方	現状値	(参考)5次計画目標値	取組の方向性
市職員の年次休暇取得率(10日以上)	継続	Weプランに準ずる(次期プラン策定中)	市役所 87.2%	100%	引き続き、各種研修等による知識の普及・啓発や区局取組を支援する方策の検討・提供及や成功事例等の情報提供を行い、業務改善や働き方の見直しに向けた具体的な取組を推進していく。
	継続		市立学校 85.2%		全体的には休みやすい雰囲気や職場環境が整ってきている一方、年次休暇取得の目標未達成の教職員も一定数いるため、学校あて通知等により管理職の意識向上を図るなど、年次休暇取得の推進に引き続き取り組んでいく。
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)	継続	Weプランに準ずる(次期プラン策定中)	20.3%	50%	女性職員の昇任への不安軽減や仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成が必要である。責任職を含めた全職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りを意識し、女性の背中を押し昇任試験受験へと結びつける女性少人数研修等の実施、やりがいに繋がる業務経験や座談会等のキャリア形成を主軸とした人材育成等を推進する。
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)	継続	実態に合わせて、可能な限り未達成機関の減少を目指す	31機関	30機関	令和4年度から「横浜版クオータ制」を導入し、行動計画書の提出の義務付け等により、目標未達機関は減少した。しかし、特に専門的な分野の附属機関では、学識経験者や関係団体の構成員に女性が少ない場合があり、分野によっては女性委員の選任が困難である。目標未達の附属機関には、個別にヒアリングを行い、所管課とともに方向性を検討し、改善につなげる。

## 活動指標案

### 政策2 安全・安心な暮らしの実現

…新規追加項目

…削除項目

#### 施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

活動指標案		6次計画目標値の考え方	現状値	(参考)5次計画目標値	取組の方向性
DV相談窓口の認知度	継続	現行計画の目標値(80%)を未達であることから、「80%」を維持	70.9%	80%	相談窓口のうち、DV相談支援センターや区役所における女性福祉相談の認知度は2~3割程度にとどまっており、その他の相談機関の周知と合わせて、認知度の向上を図る必要がある。女性に対する暴力をなくす運動期間をはじめ、様々な機会をとらえて広報・啓発を行う。
DVに関する相談件数	削除	取組の進捗の評価として、相談件数はそぐわないため削除	4,691件	5,300件	近隣自治体の相談件数と比較するなど傾向を分析し、対象者が適切に相談機関につながれるよう事業の実施方法などを検討していく。

#### 施策5 困難を抱えた女性への自立支援

日々の生活に悩みや課題を抱える女性を、社会全体で支援できていると思う市民の割合	新規		17.2%	—	
市の支援事業によるひとり親の就労数	継続	横浜市子ども・子育て支援事業計画に準ずる(次期計画策定中)	1,511人 (累計)	2,300人 (累計)	ひとり親家庭が抱える課題に寄り添い、伴走した就労支援を行う必要がある。ひとり親サポートよこはまの就労相談や、正規雇用につながる資格取得を支援するなど、一人ひとりに合わせたきめ細やかな就労支援に努めるほか、ハローワークやジョブスポットなど、関係機関と連携し、円滑に就労につなげよう取り組んでいく。

#### 施策6 地域防災における男女共同参画の推進

女性の視点を取り入れた地域防災に取り組む拠点数	継続 ※	1、2年に1回、全ての防災拠点が女性の視点を取り入れるための研修、訓練等に取り組むことを目指す	75拠点	230拠点	避難所では、年齢、性別、健康状態、国籍など様々な個性や背景を持つ人が共同で生活することから、日頃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する。
-------------------------	---------	---	------	-------	---

#### 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

多様な性のあり方を理解している市民の割合	継続	1、2年に1回、全ての防災拠点が女性の視点を取り入れるための研修、訓練等に取り組むことを目指す	60.1%	80%	性的少数者の人々に対して、「自身の身近にいないためイメージができる」と考える人や、また性の多様性を表す言葉である「SOGI(ソジ)」の認知度が低いところからも、「誰もが多様な性の当事者である」という認識が浸透していないことが課題となっている。市民の皆様により身近なテーマとして「性の多様性」について考えていただくことが重要であり、「SOGI」の理解促進をはじめとした、一層の啓発に取り組む。
----------------------	----	---	-------	-----	---

### 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

活動指標案		6次計画目標値の考え方	現状値	(参考)5次計画目標値	取組の方向性
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	成果指標△	—	2:1	3:1	—
地域の父親育児支援講座の参加者数	継続	横浜市子ども・子育て支援事業計画に準ずる(次期計画策定中)	5,172人 (累計)	6,825人 (累計)	地域の施設に出かけ、主体的に講座を受講しようという、比較的意識の高い父親に対象が限定されてしまう傾向がある。市内企業を対象とした、アウトリーチ型を取り入れ、これまで受講しなかつた層にも対象を広げる。

## 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

活動指標案	6次計画目標値の考え方	現状値	(参考)5次計画目標値	取組の方向性
-------	-------------	-----	-------------	--------

### 施策9 ライフステージに応じた健康支援

産婦健康診査の受診率	継続	次期横浜市子ども・子育て支援事業計画に準ずる	88.7%	89.0%	産婦健診は、産後うつの予防や新生児への虐待予防を図るとともに、産後の回復状況や精神面の状況を把握できる重要な健診でもあることから、産後の母子に対する支援策として引き続き進めて行くとともに、医療機関への周知に取り組む。
子宮頸がん・乳がん検診の受診率	継続	健康横浜21に準ずる(目標値各60%以上)	子宮頸がん 43.6%	60%	20歳に限定していた無料クーポンの対象年齢を20歳～24歳までに拡大する。また、HPV検査の受診勧奨を含めた個別勧奨通知の送付に加え、がん検診啓発動画の作成、SNS等による受診勧奨や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。
			乳がん 50.5%		引き続き無料クーポン券や個別勧奨通知の送付に加え、ブレスト・アウェアネスの啓発や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。
特定健診受診率(40歳以上の横浜市国民健康保険加入者)	新規	健康横浜21に準ずる(目標値40.5%、R11年度)	26.0%	—	

### 施策10 地域・教育における男女共同参画の推進

「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	継続	性別役割分担さらに増やす必要があることから「10P増」を維持	58.7%	10ポイント増 (策定時 53.4%)	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」とは考えない市民の割合は増加しているが、「家事・育児・介護は女性が行うもの」といった考えは根強く残っており、性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けて取り組む必要がある。引き続き、地域におけるジェンダーに関する理解促進事業や広報・啓発を通して、市民がジェンダーについて考える機会を創出する。また、男性の家事・育児・介護への参画を促進するためのセミナー等を実施する。
-------------------------------	----	--------------------------------	-------	---------------------------	---

# IV 男女共同参画センター の機能強化

要約資料

### 3 機能強化の視点

○これまでの男女センターは、センターという拠点施設において、先進的に専門性の高い事業を展開しており、ジェンダーに関する関心や課題認識を持つ市民のニーズに対応。

一方、男女センターはその設立の経緯もあり、女性のための施設というイメージが強いため、誰でも利用できる施設だということを広く発信していくことが必要。また、事業実施にあたり、企業や大学等と連携を進める一方、施設の貸出、活動場所の支援の比重が大きい。

○「性別役割分担意識」の解消、ジェンダー平等に関する理解を社会全体に浸透させていくためには、これまでの拠点施設中心の事業展開に加え、アウトリーチ型の取組を充実させていくことが効果的。

地域団体、企業、教育機関、NPOなど様々な主体と連携し、各主体が持つリソースを活用した包括的なアプローチにより、その先にいる、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の展開が重要。

## 4 取組の方向性

### (1) 多様な主体との連携強化

#### ア 課題解決に向けた様々な主体との連携

これまで以上に多様な団体、企業等とも積極的に連携を図り、各主体を通じて広く男女センターの情報発信や事業への参加促進などを行うことで、これまで男女センターを利用する機会のなかった市民に対しても訴求。

#### イ アウトリーチによる効果的な事業展開

男女センターの取組が市民等に着実に届き、効果的に進めるためには、男女センターという拠点施設を使った事業展開だけでなく、様々な主体を通じたアウトリーチの展開を期待。

## 4 取組の方向性

### (2) 生きづらさを抱える人への支援とジェンダーに関する理解の浸透

#### ア 困難を抱える女性に対する支援の充実

困難を抱える女性の不安感を解消するため、具体的な支援内容の丁寧な説明や広報などを通じて、相談利用に結びつけることが必要。

#### イ 男性や若年層のニーズに合わせた事業や相談の充実

広報を強化して男性や若年層に対する取組の認知度を高めるとともに、男性や若年層にも事業企画に参画してもらいつつ取組を増やしていくなどの工夫が必要。

#### ウ 無意識の固定観念の気づきを促す取組の推進

無意識な固定的な性別役割分担意識がもたらす弊害に気づき、互いの価値観や生き方を尊重し合う関係を築くため、ジェンダー平等に関して、男女間や世代間で話し合い、お互いの疑問や悩みを分かち合いながら、自分の意識や行動をどのように変えていくかを考える機会をつくることが重要。

## 5 機能強化にあたって（重視すべきこと）

【センター部会】



- 多様な主体との連携を効果的なものとするため、各分野において様々な主体との関係性を有する市の各部署が当該団体と男女センターをつないでいくなど、市全体で連携の推進に取り組んでいくことが必要。
- 市全体で多様な主体とネットワークを構築し、より広く効果的な事業を展開するにあたり、男女センターが専門性を發揮していくためには、中長期的な視点で男女センター職員の人材育成を進め、コーディネート機能を一層高めていくことが必要。
- これまで取り組んできた専門性のある事業を継続しつつ、アウトリーチ型の事業展開に合わせた人材の確保や事業プログラムの開発などを行うためには、今後、どの事業にウエイトを置くべきかを検討することが重要。  
限りある資源を最大限活用して機能強化を図るには、様々な分野におけるネットワークを広げ、拠点施設型からアウトリーチ型の事業展開にシフトさせていくことや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についても検討する余地あり。

## 5 機能強化にあたって（事業の効果検証）

【センター部会】



- 男女センターにおいては、指定管理制度の第三者評価に加え、事業参加者の意識・行動変容について客観的に評価するためのアウトカム指標を導入し、効果検証を行いながら事業展開を図っていくことが重要。  
今後、強化する機能や事業についても、トライアルを繰り返しながら、効果検証を行い、よりニーズに合ったものに転換していくことが必要。

## 若者・関係団体からの意見聴取

### ○高校生

令和7年3月 みなと総合高校、東高校 計11名

テーマ：横浜市の男女共同参画施策とデートDV相談について

### ○DV被害者及び困難を抱える女性等の支援団体

令和7年6月 7団体 計12名

テーマ：横浜市のDV防止対策と困難な問題を抱える女性の支援について

## 若者からの意見

- ・ 性別にとらわれず、個人として見ててくれる社会、個人がやりたいことを自由に選択できる社会になるとよい
- ・ (デートDVについて) 自分のことをよく分かっている人に相談したい、顔がわからない人には相談しにくい
- ・ 相談事例が見られるとよい。どんな相談が来ているかわかると自分も相談してもいいんだ(相談した方がいいんだ)と気づくこともできる。否定されないことがわかれれば安心。

## 女性支援団体からの意見

- ・ 困難な問題を抱える女性を支援につなげるために、まずは自身の現状や、何が自分の生きづらさになっているのか、女性自身が気づくことが必要
- ・ 『女性の自立』という表現があるが、支援において『自立にむけて伴走していく』というニュアンスが加わるとよい
- ・ こどもたちへの啓発としては、教育委員会との連携が重要

## 男女共同参画推進条例第10条に基づく申出対応部会の設置について (男女共同参画を阻害する要因による人権侵害の申出の対応)

### 1 趣旨

横浜市では、横浜市男女共同参画推進条例第10条に基づき、性別による差別等によって人権が侵害されたと認める市民からの申出を受け付け、調査等を通じて必要があると認めた場合には、関係者に状況改善のための指導等を行っています。

本業務はこれまで指定管理業務の一環として男女共同参画センターが担つてきましたが、人権侵害の有無の判断が難しい案件により的確に対応するため、令和7年7月から本市に移行します。

本市の対応に第三者の視点を入れることで制度の客観性・公平性を高めることを目的として、申出の対応に係る適否や調査内容に関する意見等を聴取するため、横浜市男女共同参画推進条例施行規則第7条の規定に基づき、横浜市男女共同参画審議会に部会（男女共同参画推進条例第10条に基づく申出対応部会）を設置します。

### 2 男女共同参画推進条例第10条に基づく申出対応部会

#### (1) 部会の概要

ア 「横浜市男女共同参画推進条例第10条」に基づき、市において性別を理由とした人権侵害に関する申出を受け付け、必要に応じて是正に向けた対応を行うにあたり、第三者の視点による専門的知見を反映することを目的に、法務や人権擁護・男女共同参画に関する有識者からなる附属機関として設置します。

イ 市が受理した申出については、調査員（弁護士）による申出内容の確認を踏まえて市が検討した対応方針について、当該審議会部会に報告し、申出に対する市の対応の適否や調査すべき内容について御意見をいただきます。

ウ イを踏まえて、性別を理由とした人権侵害が確認され、是正が必要と判断される場合は、市が行うべき要請または指導について御意見をいただきます。

#### (2) 部会員

※調整中

### 3 令和7年7月以降の手続きフロー

手続き	対応者
事前相談【指定管理業務】	男女センター
申出書	市が受理
調査※	市が任用した弁護士（氏名公開）
要請等の検討※	審議会部会
要請等の決定	横浜市

※調査内容や申出への対応の適否について、審議会部会に御意見をいただきます。調査を経ても状況が改善しない場合など、関係者には正を求める必要性がある場合は、要請等について審議会部会に御意見をいただきます。

#### ＜参考＞横浜市男女共同参画推進条例（抜粋）

- 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(略)は、その旨を市長に申し出ることができる。
- 2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、これに適切かつ迅速に対応するものとする。
- 3 市長は、前項の規定により申出に対応する場合において、必要があると認めるときは、調査を行うことができる。(以下、略)
- 4 市長は、前項の規定による調査により、必要があると認めるときは、関係者に対し要請又は指導を行うことができるものとする。

#### ＜参考＞横浜市男女共同参画推進条例施行規則（抜粋）

- 第7条 審議会に、部会を置くことができる。
- 2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。
- 3 部会に部会長を置き、部会の委員の互選によりこれを定める。

## よこはまグッドバランス企業認定委員会について

### 1 趣旨

横浜市では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定しています。

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

#### 【令和7年度募集概要】

- 募集期間：令和7年5月26日（月）～7月25日（金）
- 応募資格：市内に本店又は本社がある企業、社会福祉法人、財団法人、社団法人、協同組合、NPO法人等
- 評価の対象となる取組：

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

[参考] 令和7年度当初の認定企業数：284社

### 2 委員の選任

学識経験者、市民、事業者のうちから、審議会の会長が指名します。  
(よこはまグッドバランス企業認定委員会運営要綱第3条)

### 3 委員任期

令和5年8月28日～令和7年8月27日（2年間）  
※令和7年8月28日～（2年間）委嘱予定

### 4 決定事項に関する審議会との関係

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

### 5 認定委員会の開催日程（予定）

11月下旬  
(募集状況の報告、継続認定企業の決定、新規認定企業等の決定、今後の実施方法決定)

## よこはまグッドバランス企業認定委員会

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

## 令和7年度横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について

令和7年度の横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について、次のとおり進めます。

### 1 選考スケジュール（予定）

令和7年 7月1日～8月29日	候補者推薦依頼期間 ※横浜市区局・統括本部及び関係団体へ推薦依頼
10月	諮問
11月	審議会委員による事前審査（書類審査）
12月	審議会（被表彰者の審議）
12月	答申
令和8年1～2月頃	被表彰者決定、記者発表
3月	表彰式実施

### 2 審査方法

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

### ＜参考＞表彰の概要

#### 1 目的

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

#### 2 対象者

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

#### 3 表彰の区分

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

- (2) ユース賞（原則数名又は数団体）

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