

令和7年度第2回横浜市男女共同参画審議会

令和7年9月26日（金）

午後3時～午後5時

市庁舎18階なみき2～5会議室

次 第

開会

議事

- 1 男女共同参画の推進に関する施策（答申）について 資料1-1～1-2
- 2 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2

その他

閉会

1 前回の審議会でいただいた御意見の答申案への反映

該当項目	ページ	ご意見	答申案への反映状況
第6次行動計画の策定	38	女性が継続して働く環境づくりや男性の育休取得推進についても、企業への働きかけが重要だと考える。パワハラ防止義務化が浸透してきたように、企業側へのアプローチによって職場環境の改善や育休取得も進むはずで、今後さらに企業への働きかけが必要。	<p>下線部分を追記</p> <p>2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり 近年の法改正や、男性の育児休業取得に対する社会的機運の高まりを受け、男性の育休取得率は着実に増加しています。しかし、人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育休を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、その約3分の1が1週間未満にとどまっているのが現状です。こうした状況を踏まえ、家庭における役割分担の見直しを促進し、誰もが家事・育児に参画しやすい環境を整備するために、企業に対する継続的な啓発と、職場における理解促進に向けた取組の強化が求められます。</p>
		男性の家事・育児の参加には、制度や設備だけでなく、「なぜ男性の家事・育児が必要か」という意識啓発が企業の経営層にも必要であり、企業向けの啓発活動を視点として加えるべき。	<p>下線部分を追記</p> <p>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 ・地域で父親育児支援講座が開催されていますが、参加者数は必ずしも多くはなく、父親に対する情報提供が十分に行き届いていない可能性があります。育児休業の取得促進を含め父親の育児支援を進めるためには、情報発信の強化とともに、企業に対する働きかけを一層充実させることが必要です。</p>
III 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり	43	父親育児支援講座への参加者は非常に少なく、父親への情報が十分に届いていないため、育休取得の情報発信や企業向けの取組を強化する必要がある。市が力を入れている父親支援について、全国的に参考になるような取組をより広げていけるといいのではないか。	

該当項目	ページ	ご意見	答申案への反映状況
男女共同参画センター機能強化	4 課題と取組の方向性 50 53	<p>ケアプラザや市民活動センター、NPOのコーディネーターが男女共同参画センターの存在を知らない現状がある。連携しているコーディネーターにアプローチし、積極的な利用を促すことが大切。</p> <p>センターは「課題が起こってから行く場所」ではなく、「予防的に気軽に相談できる場所」として支援を充実させる必要がある。また、若者はまず信頼できる人との関係づくりから始まるため、単なる相談窓口だけではなく、学校へのアウトリーチや、コーディネーターとのつながり強化など、関係性を広げる取組も明確に打ち出すべき。</p>	<p>マーカー部分が該当</p> <p>イ 取組の方向性</p> <p>(ア) 課題解決に向けた様々な主体との連携</p> <p>○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つた市民に対しても訴求します。</p> <p>(イ) アウトリーチによる効果的な事業展開</p> <p>※具体的な連携、アウトリーチの取組例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>ウ 取組を進める上での留意点</p> <p>○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。</p>

該当項目	ページ	ご意見	答申案への反映状況
男女共同参画センター機能強化	52	現状の市の計画や提言では、子どもたち自身が主体的に関わる視点が十分ではない。当事者団体とも連携し、青少年の声を積極的に取り入れ、若い世代から理解が広がるような仕組みづくりが必要。	<p>マーク一部分が該当</p> <p>(1) 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。</p>
男女共同参画センター機能強化にあたって	53	センターでは保育室の利用が減っているとの報告があった。誰でも気軽に立ち寄って本を読んだり、対話座談会ができるような魅力的なフリーエリアを活用設けたりすることで、日常的な声を拾いやすくなるのではないか。今後も連携して多様な施策を進めてもらいたい。	<p>マーク一部分が該当</p> <p>(1)重視すべきこと ウ (前略) 限られる資源を最大限活用して、機能強化を図るためには、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。</p>

2 国の「第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての 基本的な考え方（素案）」を踏まえた答申案への反映

該当項目	ページ	国の「第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての 基本的な考え方(素案)」	答申案への反映状況
第6次行動計画の策定	I 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり 39	第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援 2 仕事と健康課題の両立の支援 (1)施策の基本的方向 ○ 女性が健康課題を抱えながらも働きやすい職場は、男性も含めたすべての人々にとって働きやすい職場となることが期待される。柔軟な働き方等、両立を実現できる働き方への変革といった、職場における健康課題への取組をより促進することが重要である。	<p style="color: red;">下線部分を追記</p> <p>2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり</p> <p>・<u>働きやすい職場づくりを進める上では、従業員等の健康保持・増進も重要であり、従業員等の健康づくりを経営的な視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の概念の普及も求められています。</u></p>

3 指標の目標値見直しに対するご意見・御質問

御意見・御質問	回答
<p><u>地域における父親育児支援講座の参加者数</u> この父親育児講座は、数年前まで対象であった地域子育て支援拠点が現在は対象外となっている。指標自体は変わらないとは思うが、例えば地域子育て支援拠点でも、さまざまな父親講座を実施しているので、そのような取組を加えるとよいのではないか。</p>	<p>「子ども・子育て支援事業計画」の指標では、地域子育て支援拠点での参加者数が除外されていますが、地域子育て支援拠点の取組も追加する方向で所管局と調整中です。</p>
<p><u>DVの相談件数</u> 令和6年度の到達目標が5,300件で、実績値が4,691件となっているのに対し、新目標値は5,000件に下げられているが、なぜか。</p>	<p>「子ども・子育て支援事業計画」の指標では、令和5年度の相談実績をもとに、人口増減率を乗じて推定相談件数(4,500件／年)を算出し、困難女性支援法の施行や民法改正(共同親権)などを見据え、5,000件／年を目標としました。</p>

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	
	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
2	国の動向	2
3	横浜市の状況	6
II	第5次行動計画の進捗状況	30
III	第6次行動計画の策定に向けて	
1	横浜市が目指すべき男女共同参画社会	32
2	計画期間	33
3	基本姿勢	33
4	課題と提言	33
5	第6次計画に新たに盛り込むべき視点	35
6	計画の推進体制	36
7	3つの政策と行政運営の方向性	37
IV	男女共同参画センターの機能強化	
1	検討趣旨	46
2	男女共同参画センターの概要	46
3	機能強化の視点	47
4	課題と取組の方向性	48
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	54

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。

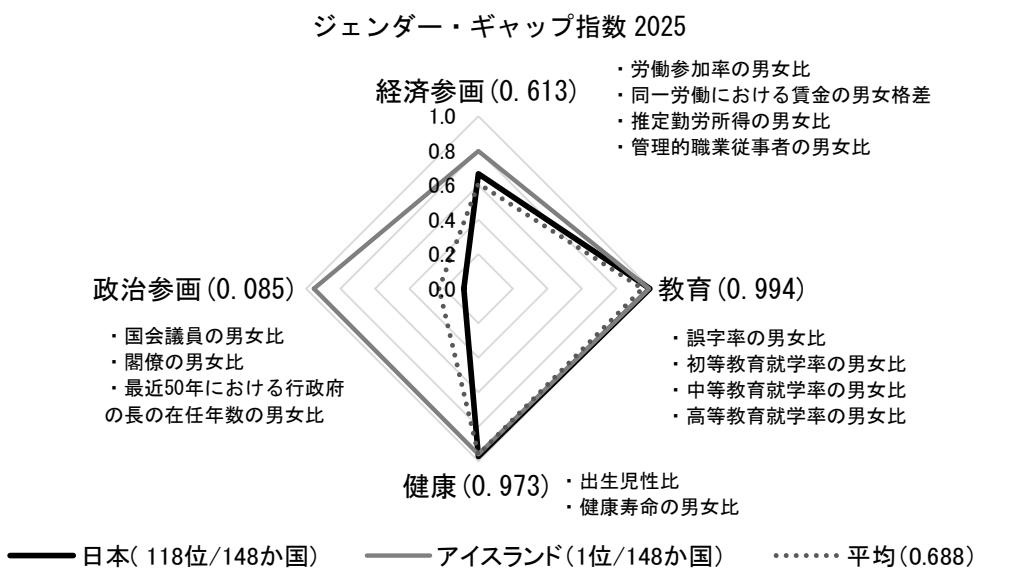
この第5次行動計画の推進状況や男女共同参画を取り巻く社会・経済情勢の変化を踏まえるとともに、令和6年4月1日に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の趣旨や国の「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」に示された男女共同参画センターの機能強化の課題等を含めた、第6次行動計画の策定に向けて横浜市が今後取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策について横浜市長から諮問を受け、これに対して当審議会より答申するものです。

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機能強化」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。

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 2025において、日本は 148か国中 118 位であり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国より低い結果となっています。特に経済分野（148 か国中 112 位）と政治分野（同 125 位）が著しく低い状況です。



出典：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2025」より作成

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 2025 では、「いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す」としています。

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

女性版骨太の方針 2025（女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025）	
いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す。多様な地域で多様な幸せを実現させ、活力ある日本を目指す。	
I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり	
女性が地方での生活を選択しない傾向が強まる中、固定的な性別役割分担意識の解消等を図り、女性を含めた誰もが安心して住み続けられる地方を構築することは待ったなしの課題。 ⇒全国各地における女性の起業支援、地域における魅力的な職場・学びの場づくり、地域における人材確保・育成及び体制づくり、地域における安心・安全の確保に取り組む。	
II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	
各地の女性が、いかなるライフステージにあっても仕事を得て、自分らしく生きていくための基礎として、女性への家事・育児・介護の負担の偏りを是正し、所得向上・経済的自立を図ることが必要。 ⇒女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、仕事と育児・介護の両立の支援、仕事と健康課題の両立の支援、職場等におけるハラスメントの防止に取り組む。	
III あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大	
女性の活躍は、多様性（ダイバーシティ）が尊重される社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらし持続的な発展を確保する上でも不可欠な要素であり、あらゆる分野において一層の推進が必要。 ⇒企業における女性活躍、政治・行政分野における男女共同参画、科学技術・学術分野や国際的な分野における女性活躍の推進に取り組む。	
IV 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現	
どこに住んでいても、個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保されることは、男女を問わず、人々が各地域で暮らしていくための基盤。 ⇒配偶者等への暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、困難な問題を抱える女性への支援、男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、生涯にわたる健康への支援等に取り組む。	
V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化	
一方の性の視点のみに立脚するのではなく、男女別の影響やニーズを考慮することは、真に男女がともに利益を享受できる施策、製品・サービス等を生むことにつながり、社会における生きづらさをなくしていくことにもつながる。⇒男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進、ジェンダー統計の充実、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画に取り組む。	

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

令和6年1月に発生した能登半島地震では、女性の視点に立った避難所の開設・運営や、DV・性暴力の防止や相談窓口の周知について、内閣府から依頼文が発出されるな

ど、ガイドラインに基づく取組が促進されています。

近年の動き

- 令和3年6月「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」改正。男性の育児休業取得促進のための枠組みの創設等
- 令和3年6月「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正。セクハラ・マタハラへの対応等
- 令和4年4月、男女共同参画会議にて「女性デジタル人材育成プラン」決定
- 令和4年7月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の改正内容が全面施行、従業員301人以上の事業主に男女の賃金差異の公表を義務付け
- 令和5年3月、関係府省会議において「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」取りまとめ
- 令和5年3月、関係府省会議において「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」を決定
- 令和5年5月「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の一部改正。保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等
- 令和5年7月、こども家庭庁と内閣府の合同会議において「こども・若者の性被害防止のための緊急対策パッケージ」を決定
- 令和5年12月「第5次男女共同参画基本計画」の一部変更を閣議決定。企業における女性登用の加速化及びテレワークに係る成果目標の設定
- 令和6年4月「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」施行
- 令和6年5月「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」及び次世代育成支援対策推進法改正。子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等
- 令和7年6月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正及び期限の10年間の时限延長（令和18年3月31日まで）。常時雇用する労働者数101人以上の一般事業主及び特定事業主に対する、男女間賃金差異・女性管理職比率の情報公表の義務付け等

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

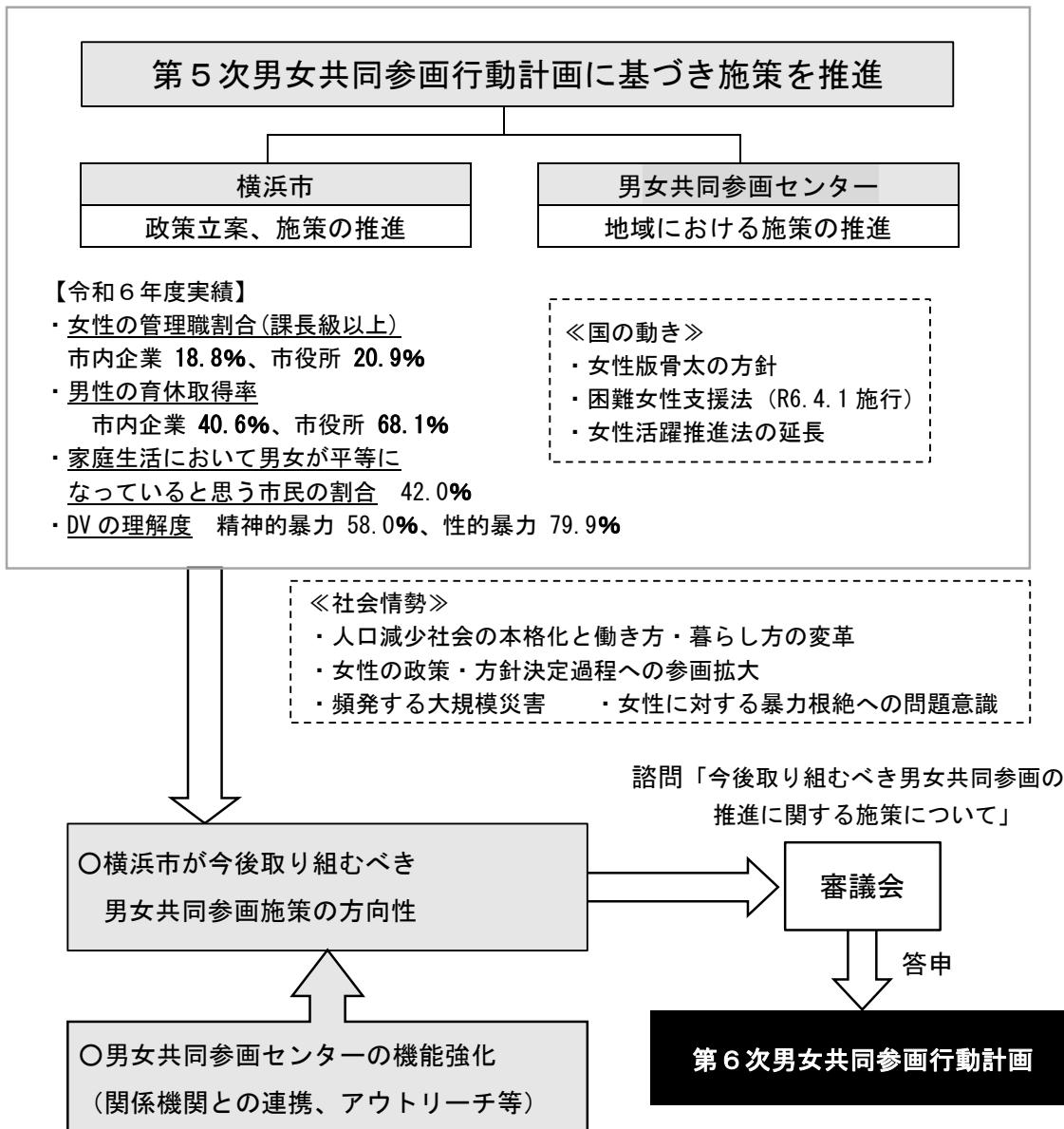
- 女性をめぐる課題は生活困窮・性暴力・性犯罪被害・家庭関係破綻など複雑化・多様化・複合化。コロナ禍によりこうした課題が顕在化し、「孤独・孤立対策」といった視点も含め、新たな女性支援強化が喫緊の課題。
- こうした中、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、先駆的な女性支援を実践する「民間団体との協働」といった視点を取り入れた新たな支援の枠組みを構築。



3 横浜市の状況

横浜市の男女共同参画の全体像

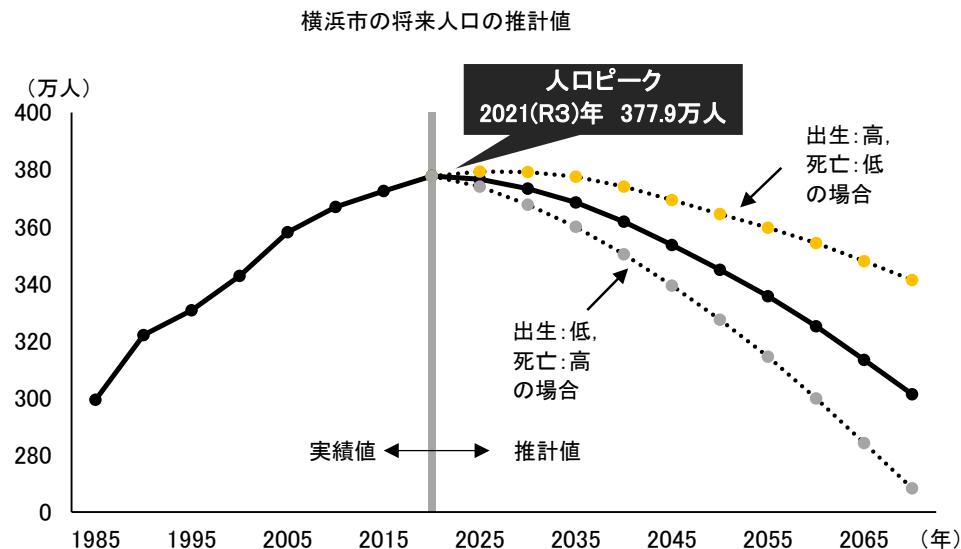
横浜市では、男女共同参画行動計画を策定し、計画に基づき施策を推進しています。



人口・世帯

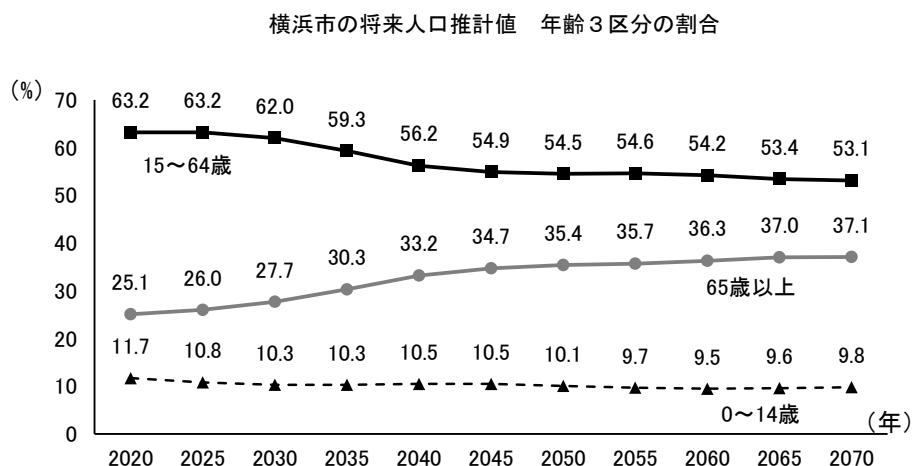
○ 年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

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。



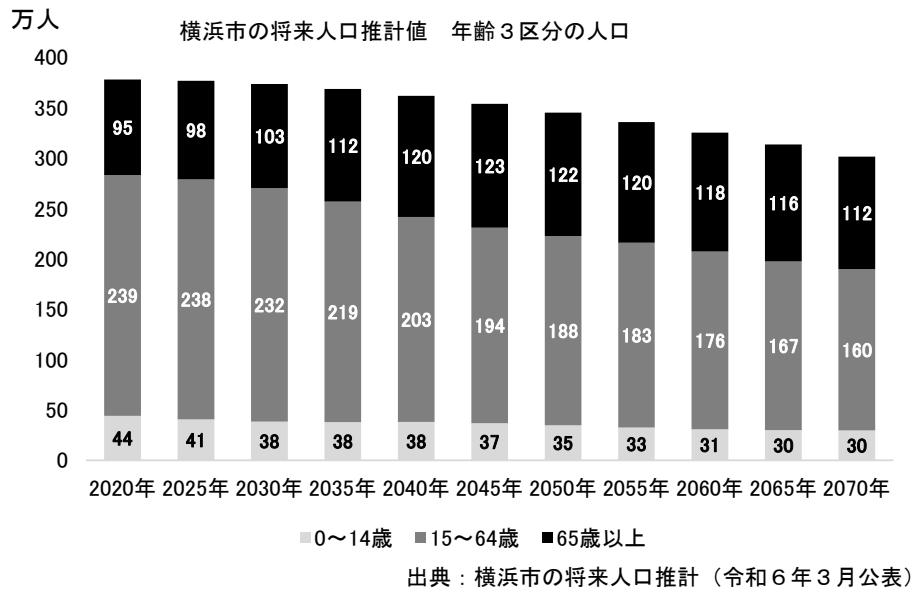
出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

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。



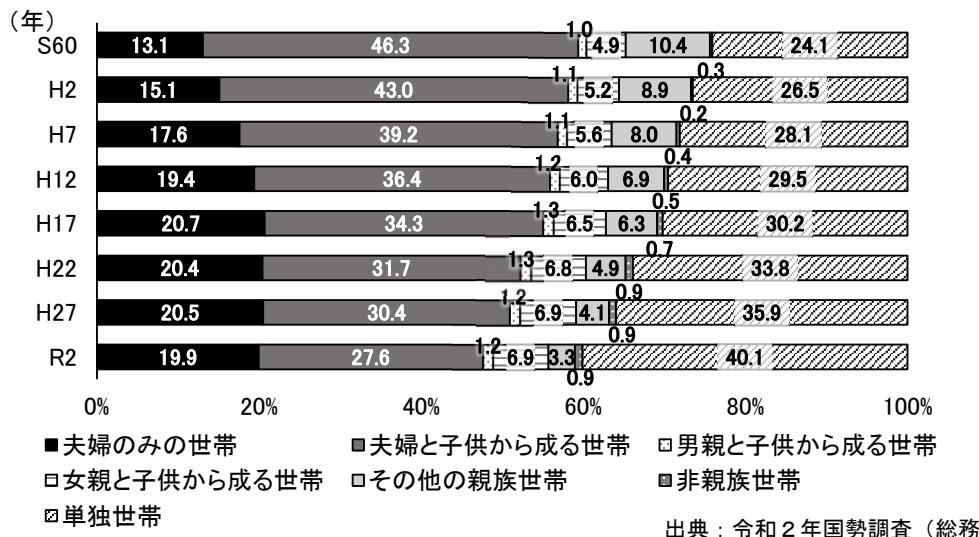
出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

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。



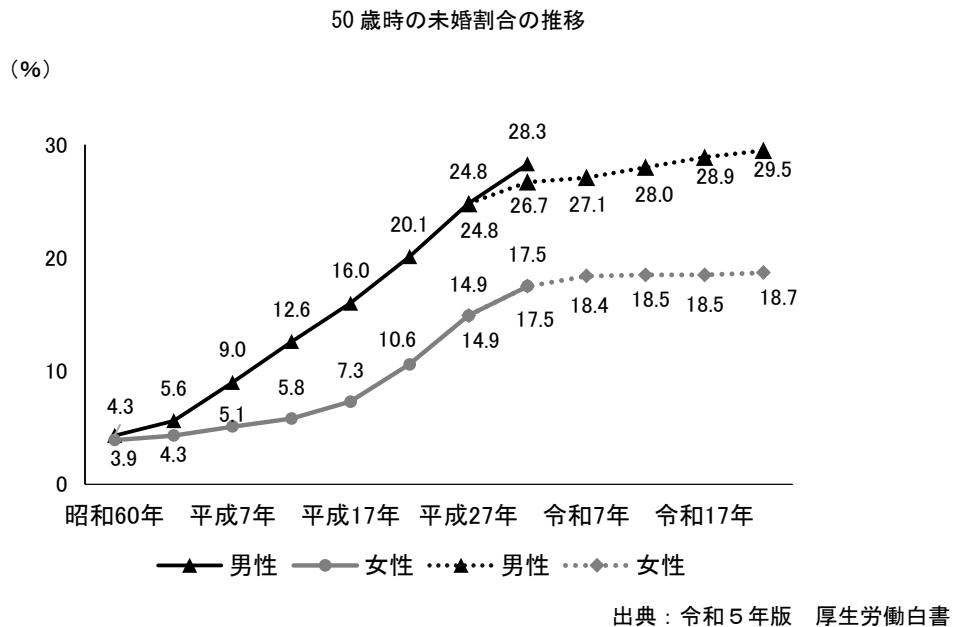
○「単独世帯」が最多

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。



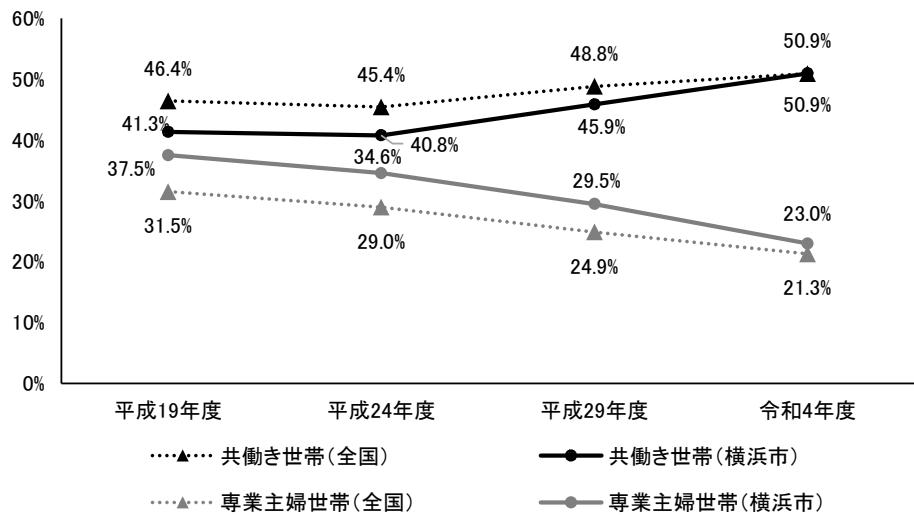
生涯（50歳時）未婚率も増加傾向にあり、令和2年の国勢調査によると、横浜市の生涯未婚率は男性が29.38%（全国28.3%）、女性が17.48%（全国17.8%）となって

います。



○ 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。

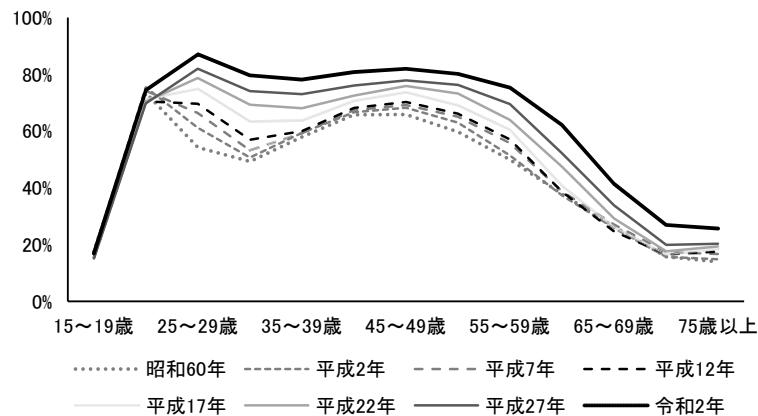


就業

○ 女性の労働力率は上昇傾向、正規雇用比率は年齢とともに低下

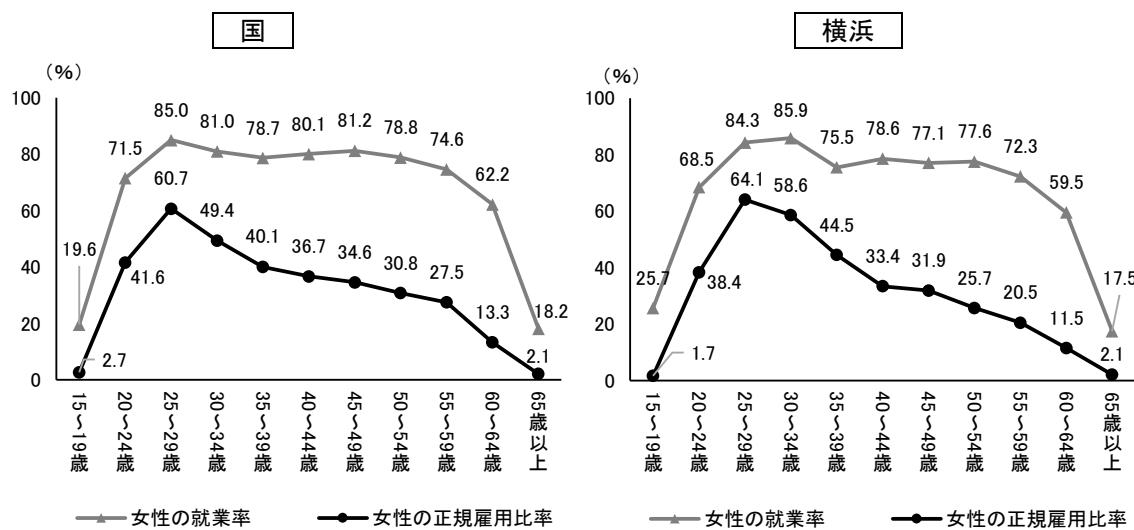
女性の年齢階級別労働力率が結婚・出産期に当たる25～34歳に低下する「M字カーブ」は改善していますが、横浜市は全国平均と比較して35～39歳の階層の谷が深い状況にあります。一方で、正規雇用比率は25～29歳をピークに低下しています（L字カーブ）。

女性の年齢別労働力率の推移



出典：令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果

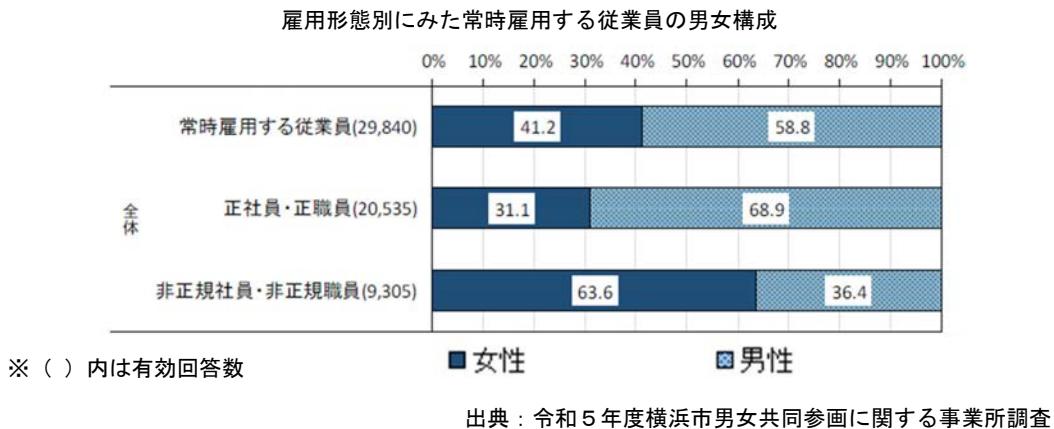
女性の就業率（M字カーブ）、正規雇用比率（L字カーブ）



出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）より作成

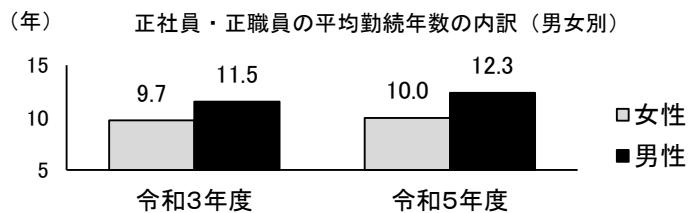
○ 雇用形態別（正規・非正規雇用）の男女割合には大きな差

市内事業所において、正規雇用労働者の性別割合は男性 68.9%、女性 31.1%で、女性の割合が低い一方、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

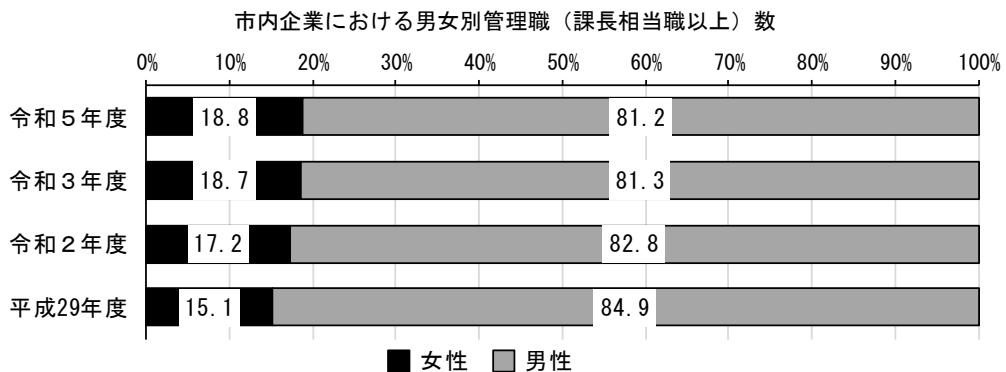
正社員の平均勤続年数は、男女ともに増加していますが、男女の勤続年数の差は1.8年（令和3年）から2.3年（令和5年）に拡大しています。



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

○ 女性管理職割合は依然として低い

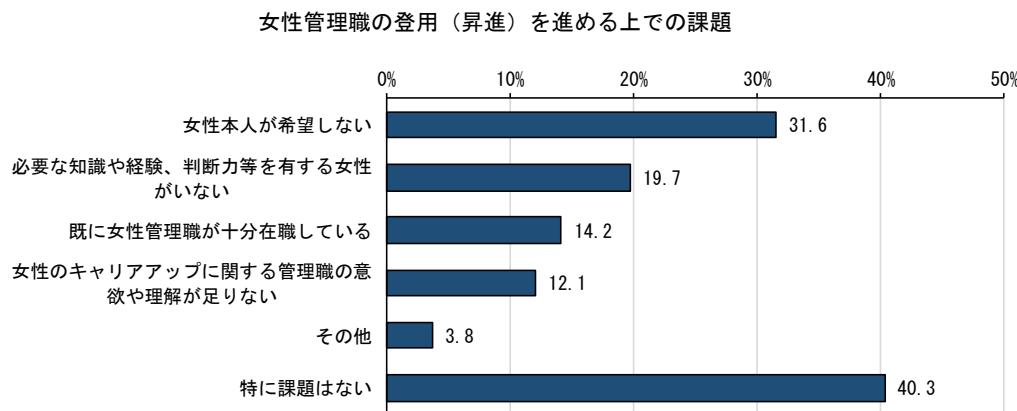
市内企業の女性管理職割合は令和5年度時点で18.8%であり、近年では横ばい状況となっています。



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

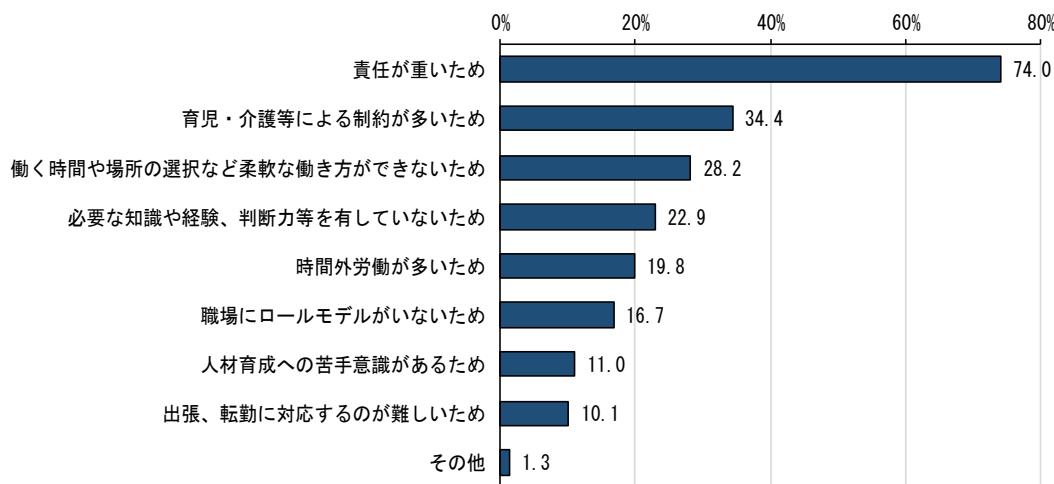
「女性管理職の登用を進める上での課題」としては「女性本人が希望しない」が3割以上で最も多く、続いて「必要な知識や経験、判断力を有する女性がいない」や「管理職の意欲や理解が足りない」となっています。

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。



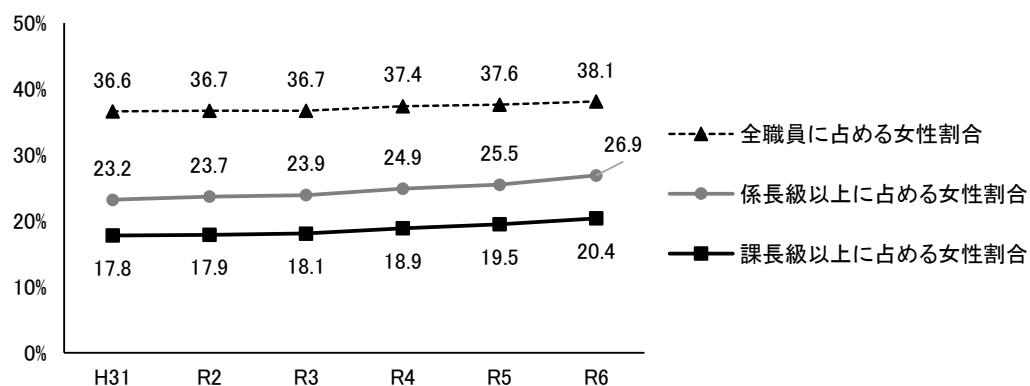
出典：令和5年横浜市男女共同参画に関する事業所調査

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

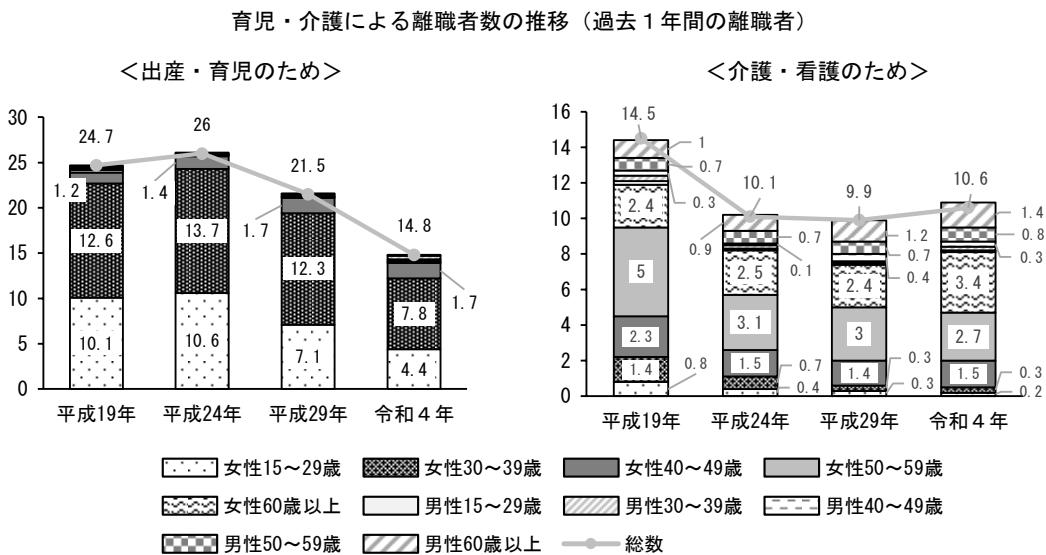


出典：横浜市役所の採用・登用における男女割合及びワークライフバランス等の状況（令和6年9月）

○ 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。

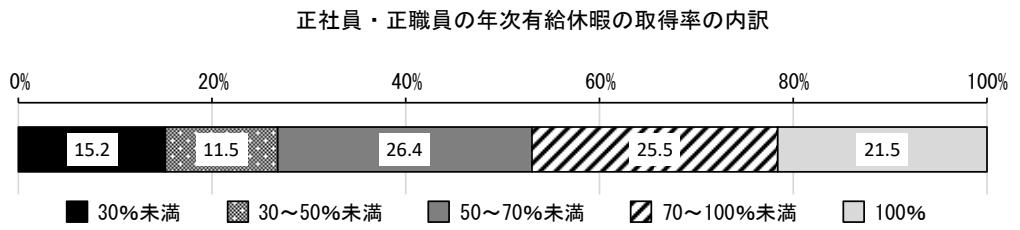
「出産・育児」を理由とした離職者は減少する一方、「介護・看護」を理由とした離職者は横ばいから増加傾向にあります。



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

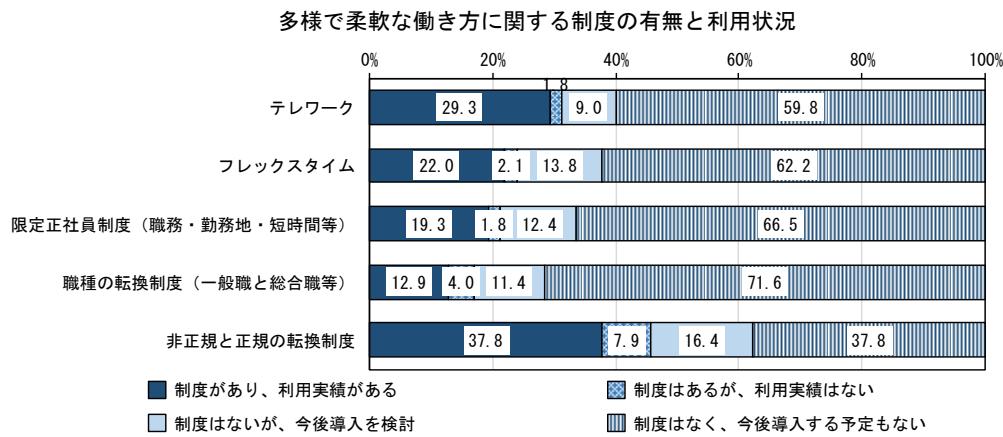
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）などにより、令和7年までに年休の取得率を70%とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、有給休暇の取得率が70%以上の事業所は半数に満たない状況です。



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。

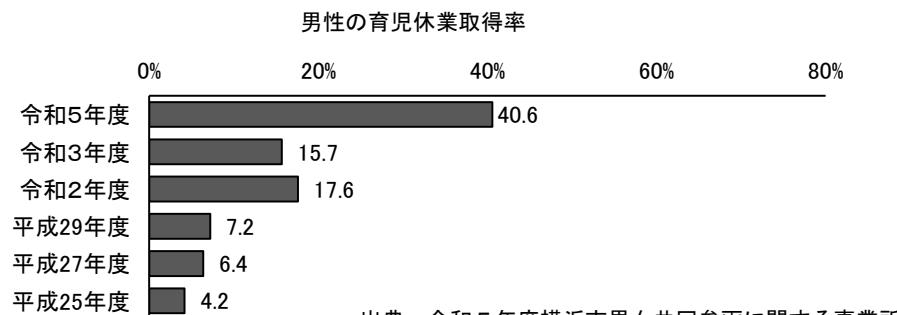


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

男性の育休取得

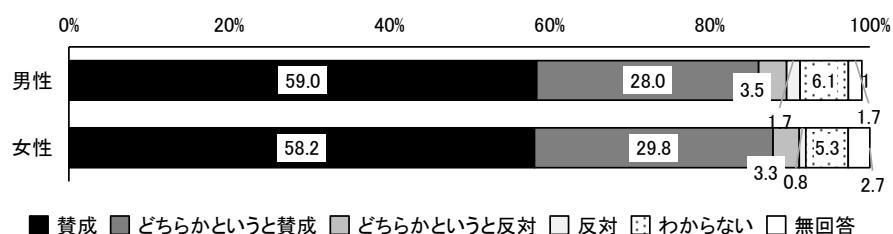
○男性の育休取得率は大幅に増加

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。



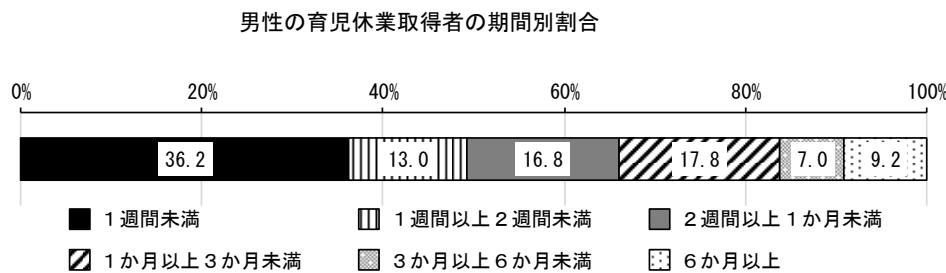
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

男性の育児休業取得に対する賛否

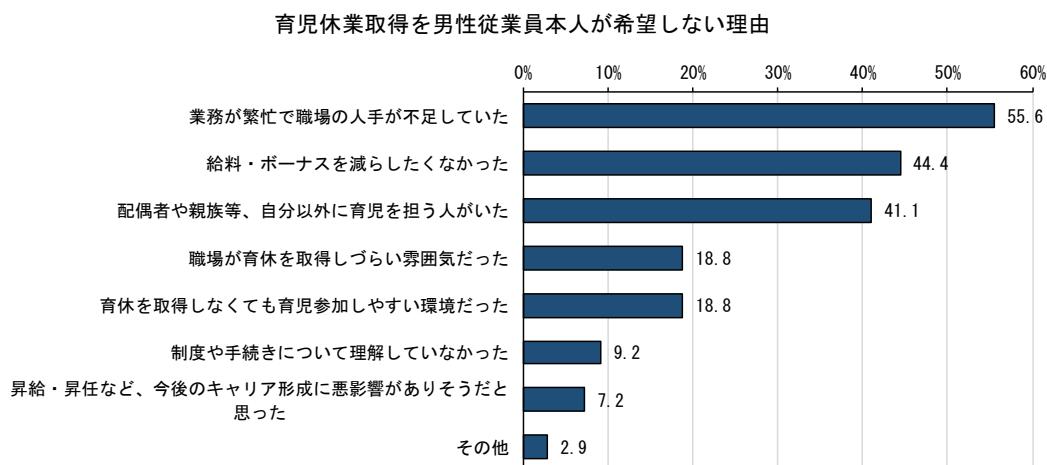


出典：令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査結果

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。



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

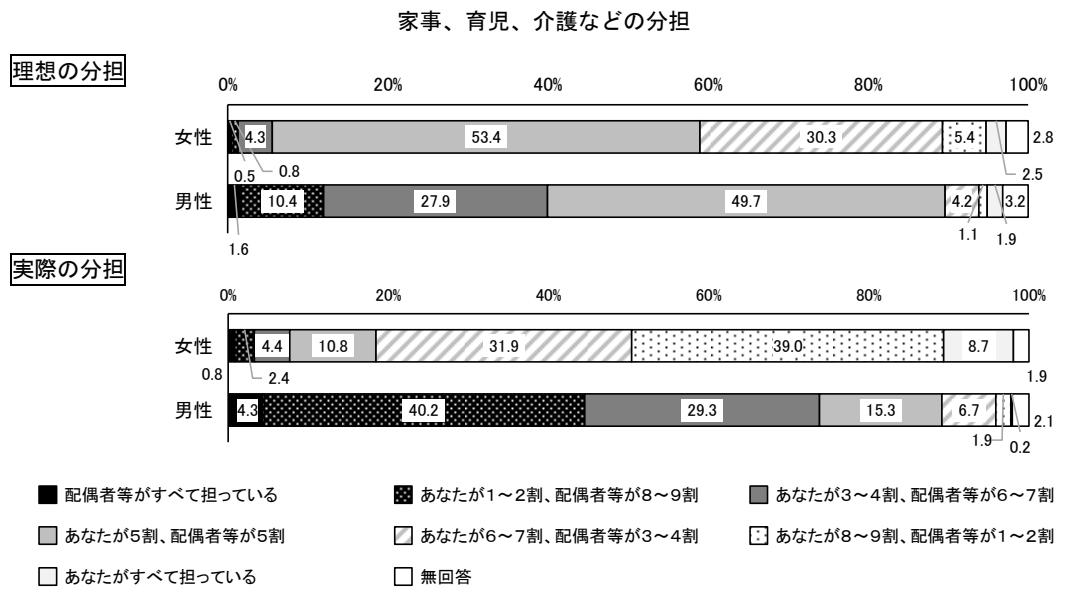


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

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。



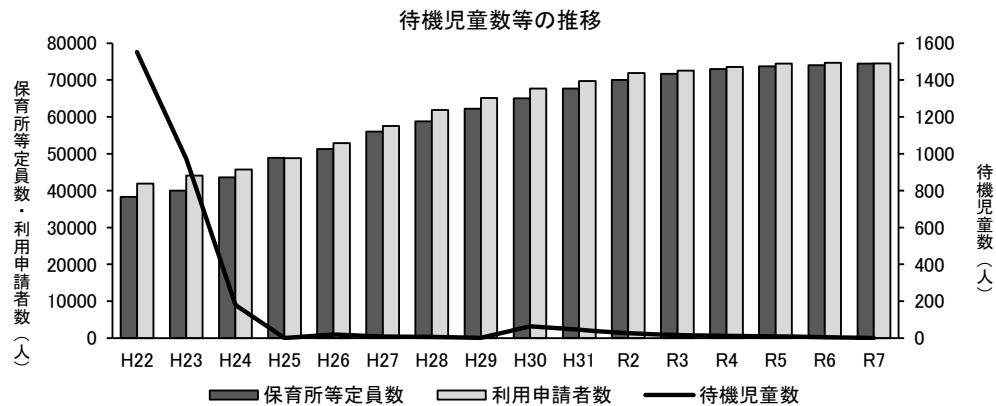
内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年）によると、育児を「配偶者と半分ずつ分担する」と考える人の割合は50%を超えています。

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%を超えています。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

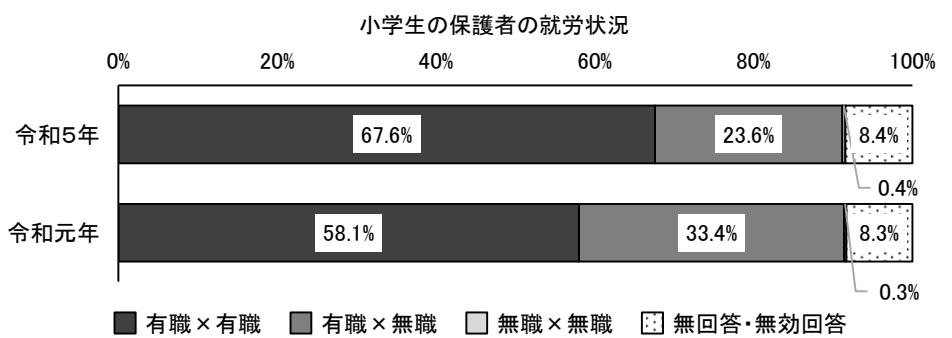
令和7年4月の保育所等利用申請者は74,523人（前年度比182人減）、待機児童は0人（前年度比5人減）となっています。



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

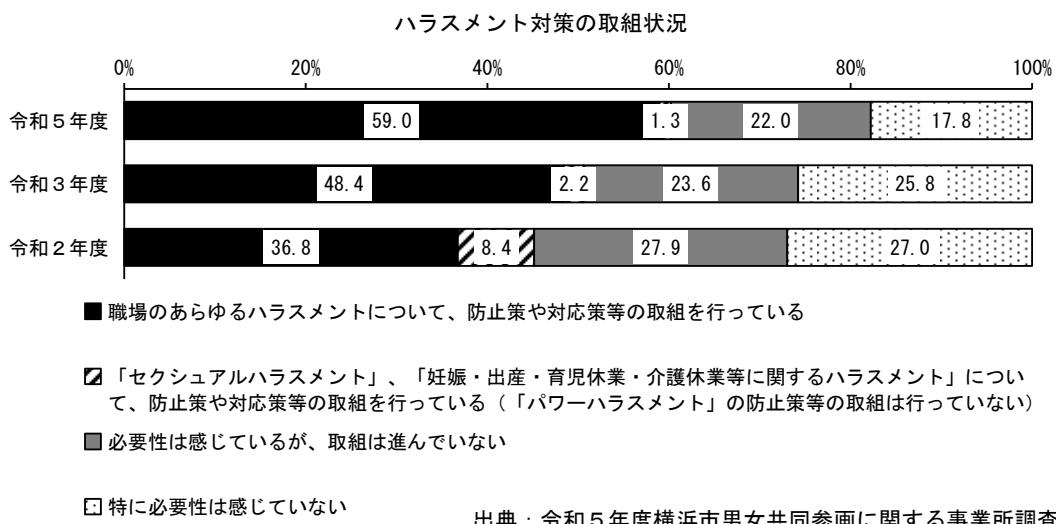
市内の小学生の保護者の就労状況をみると、共働きの保護者の割合は、令和元年から令和5年の間に約10ポイント増加しています。共働き世帯の増加や働き方の多様化に伴い、小学生の放課後の居場所に対するニーズも多様化しており、小学生の放課後の居場所として、市では放課後キッズクラブ、放課後児童クラブ、特別支援学校はまつ子ふれあいスクールなどを設置しています。



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

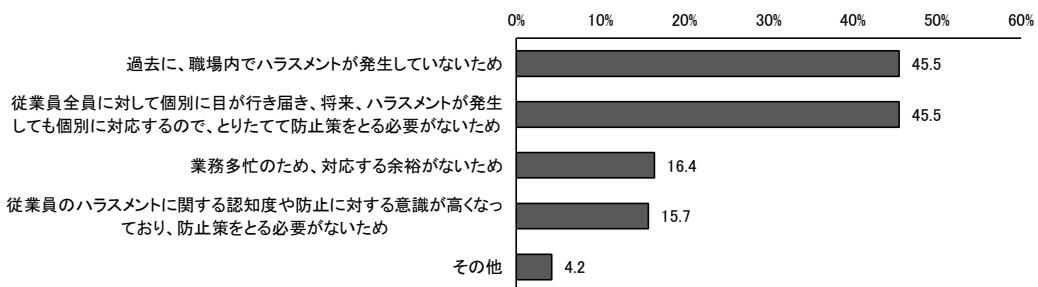
令和4年4月の法改正により、これまで義務であったセクハラ、マタハラ防止対策に加え、パワハラの防止措置も事業主の義務となりました。防止や対応の取組を行っている市内事業所は増加傾向にはありますが、6割程度にとどまり、約18%は「特に必要性は感じていない」としています。



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



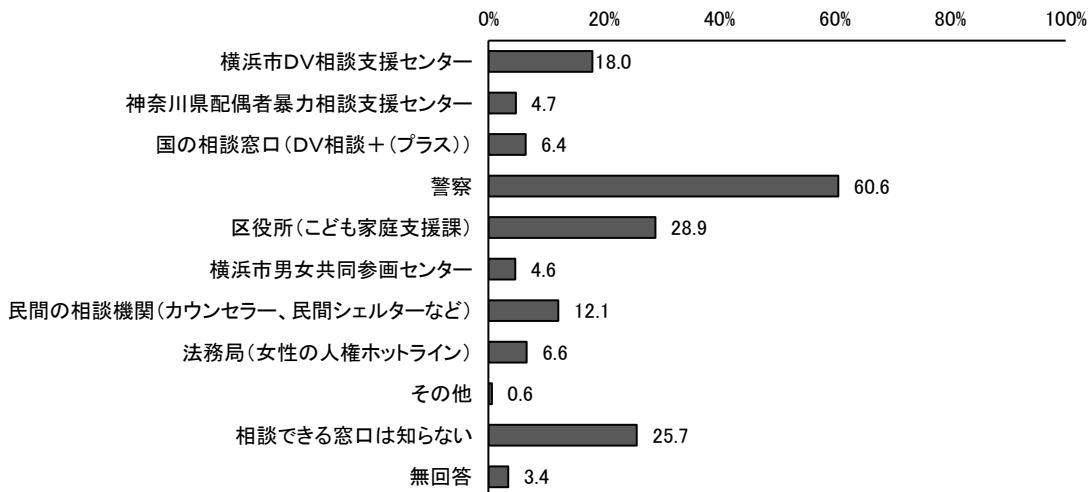
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

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）

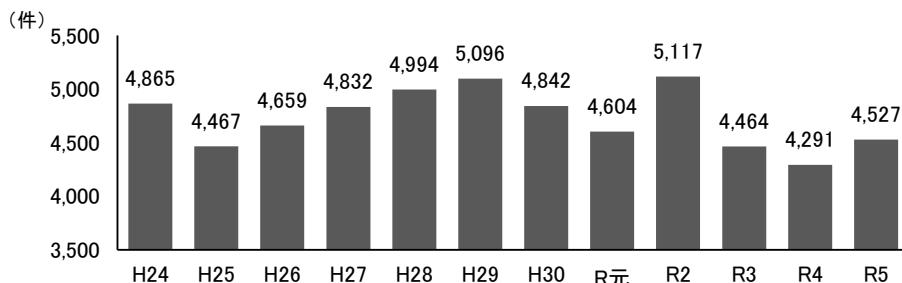


出典：令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

○ 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。

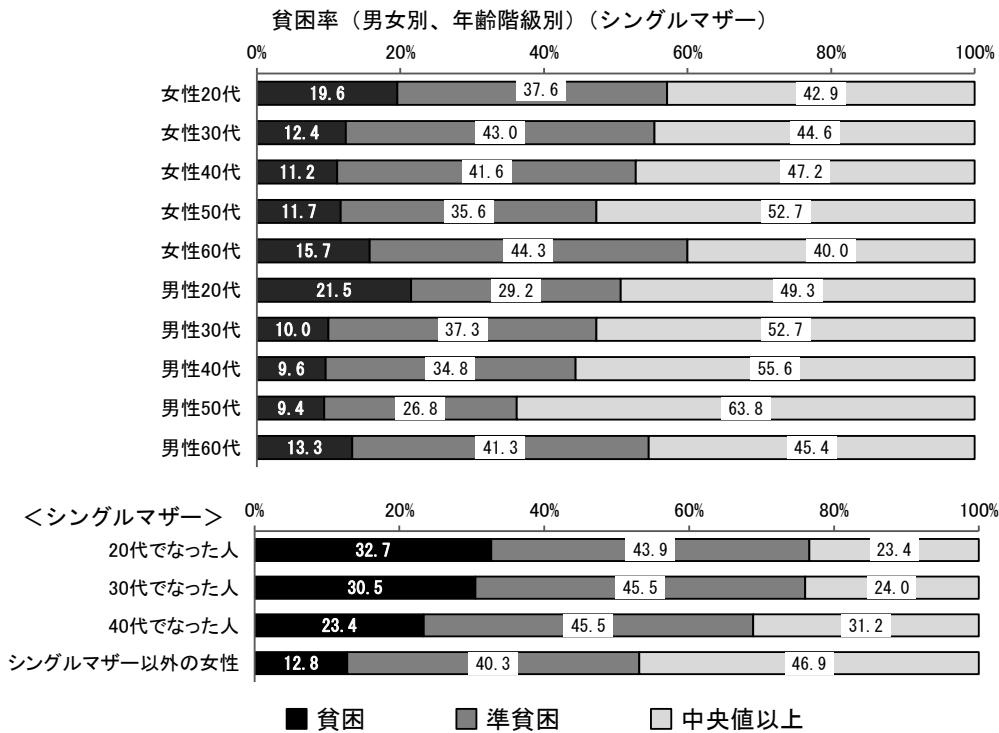
DV相談件数の推移



出典：第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画

○ 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。

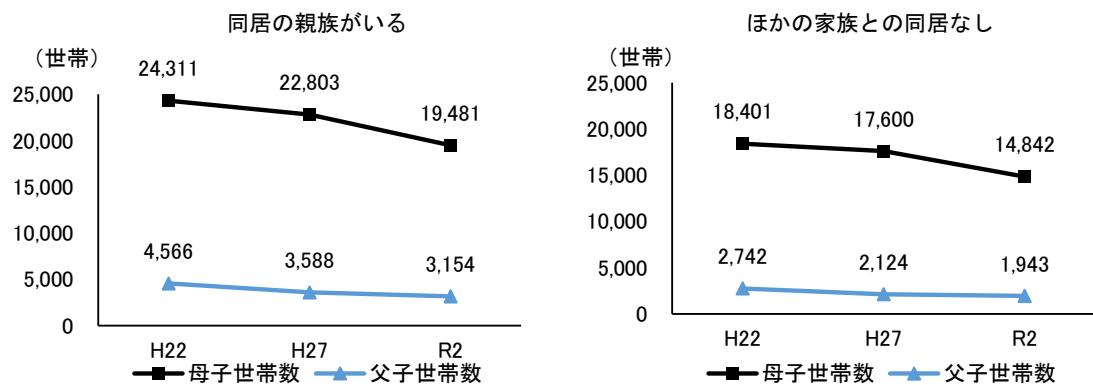


出典：内閣府 男女共同参画白書 令和4年版

○ 母子家庭の4割が非正規雇用

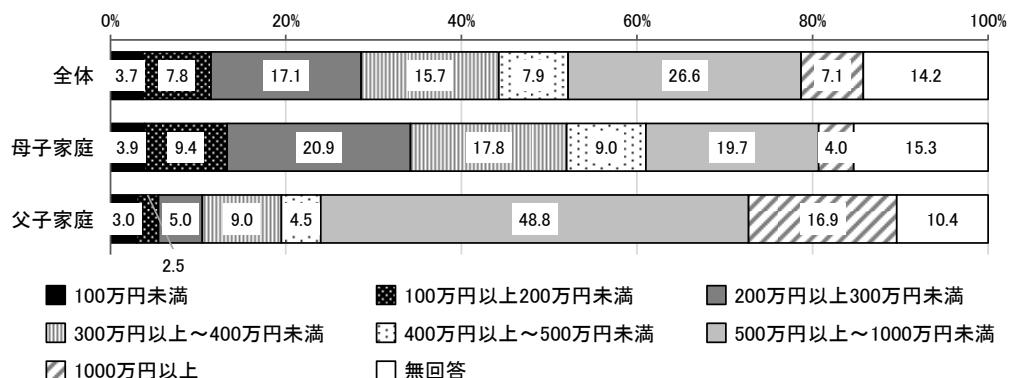
令和2年の国勢調査によると、20歳未満の子どもがいるひとり親家庭（ほかの家族等との同居を含む）は、市全体で22,635世帯であり、そのうち母子家庭が19,481世帯、父子家庭が3,154世帯となっています。また、児童扶養手当や養育費なども含んだ年間世帯総収入の平均は、母子家庭で401万円、父子家庭で694万円となっています。

母又は父と20歳未満の児童がいる世帯（横浜市）



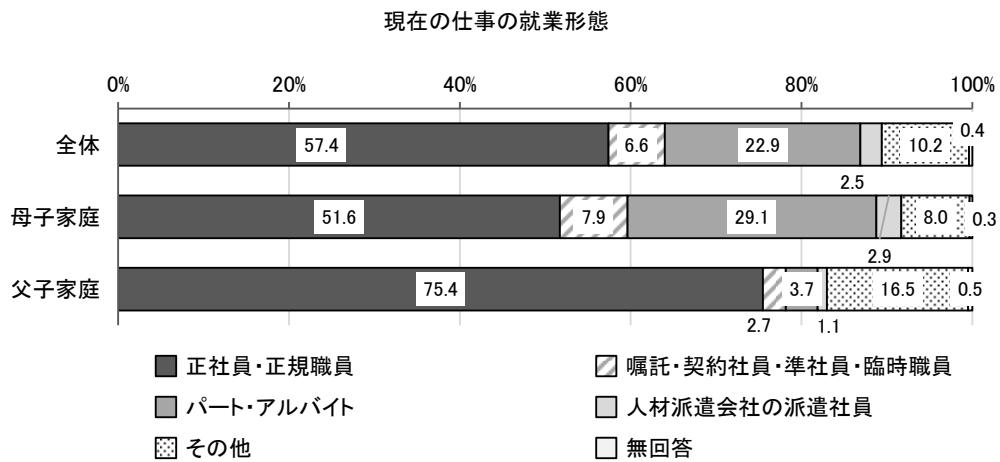
出典：国勢調査（総務省）

ひとり親家庭の年間世帯収入



出典：横浜市「ひとり親世帯のアンケート調査（令和5年度）」

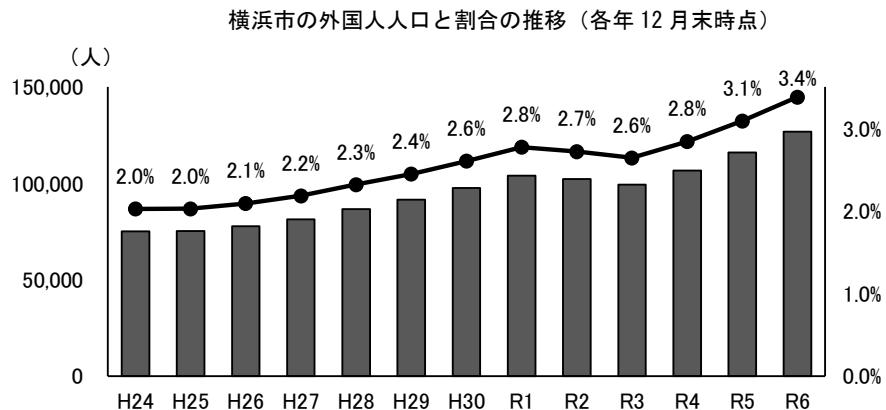
母子家庭では、非正規雇用での就労が約4割を占めています。母親が働いていても、パート・アルバイトや派遣・契約社員などの非正規雇用であるために、正規雇用と比較して雇用や収入が不安定であることも少なくないと考えられます。



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。

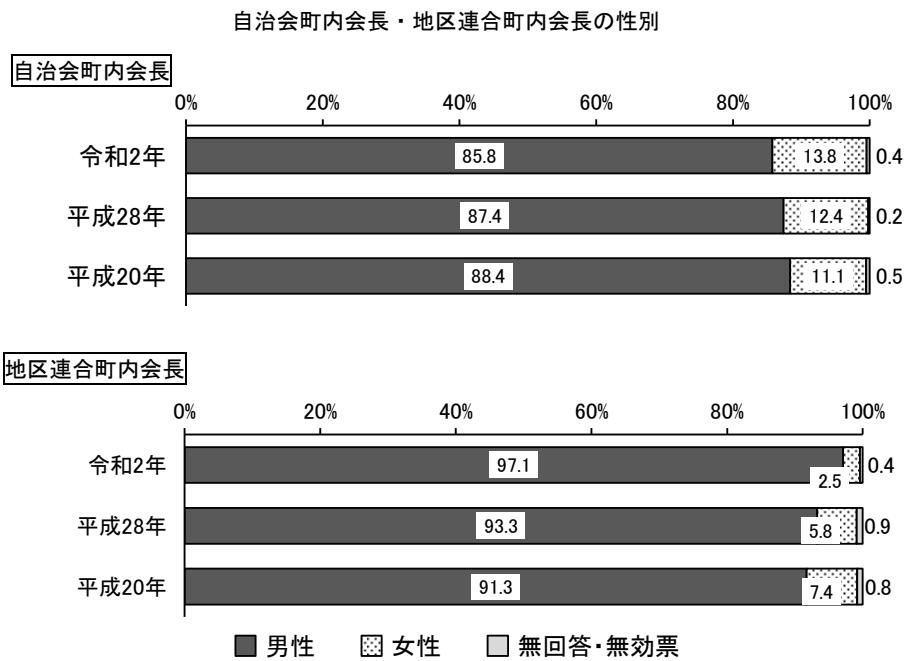


出典：横浜市 住民基本台帳人口（平成24年7月～）

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

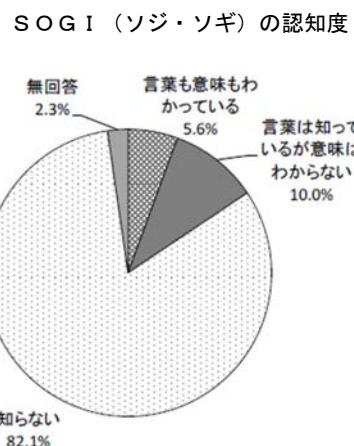
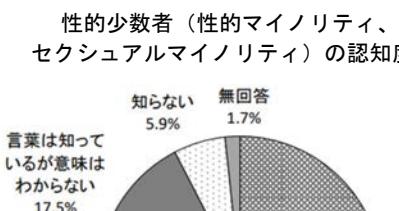
自治会・町内会や地域防災等の地域活動において、活動に参加している女性は多い一方で、会長、委員長、役員などの意思決定に関わる地位の女性は非常に少ない状況です。



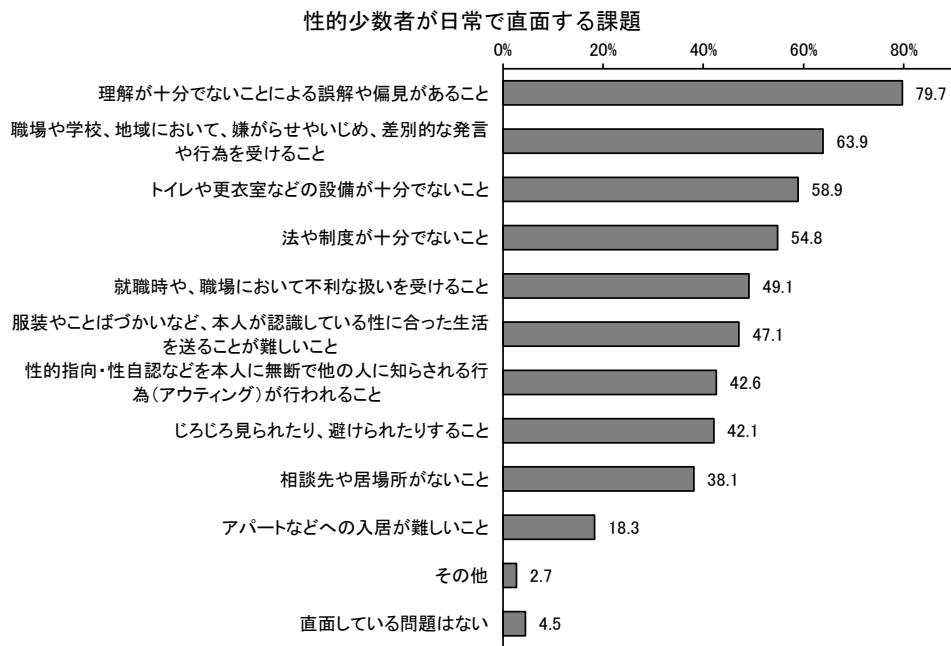
出典：令和2年度 自治会町内会・地区連合町内会アンケート

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）

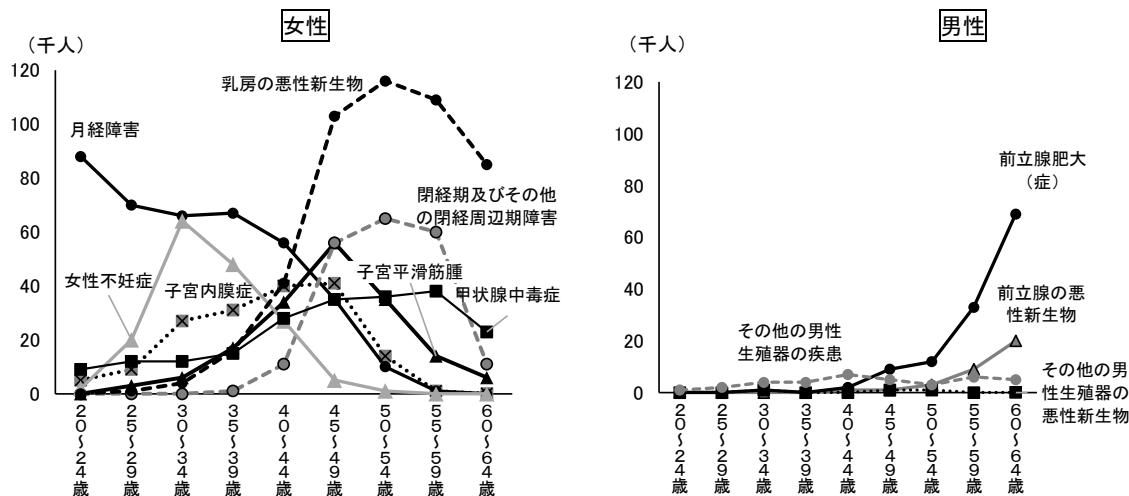


出典：横浜市「性の多様性」に関する市民意識調査報告書（令和5年11月）

生涯を通じた健康

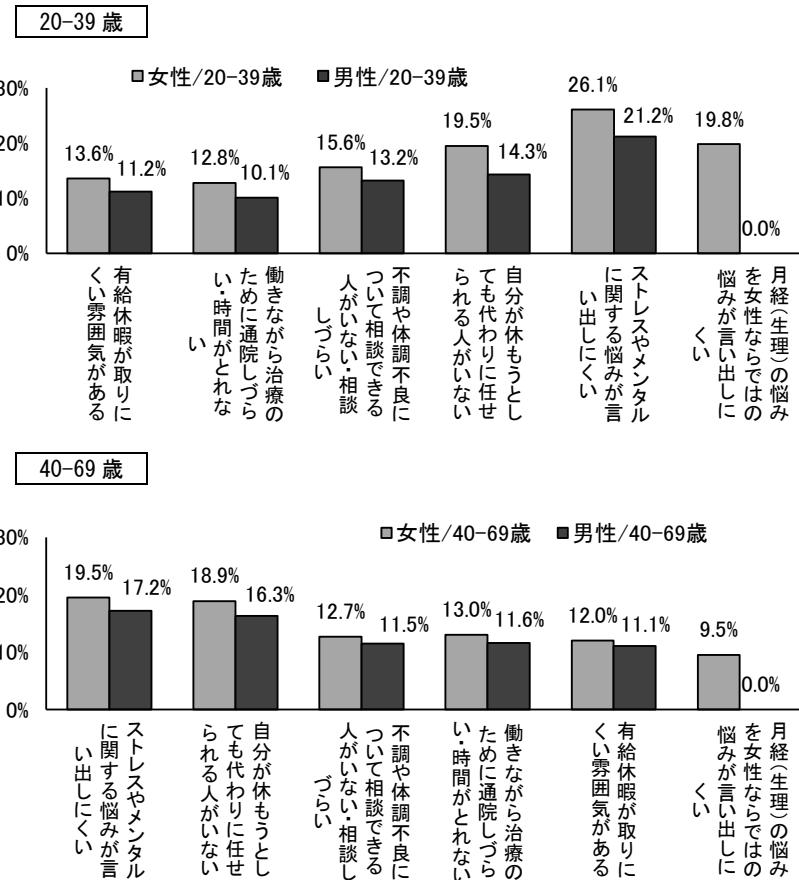
平均寿命が延伸し、社会全体の年齢構成が変化するとともに、ライフイベントの年齢や職業観・家庭観も大きく変化しています。女性の就業者が増加し、高齢化が進む中で、健康課題を抱えながら働く人が多くなっています。健康課題は性別や時期によって違いがあり、それぞれの特性に応じた健康支援が必要となっています。

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

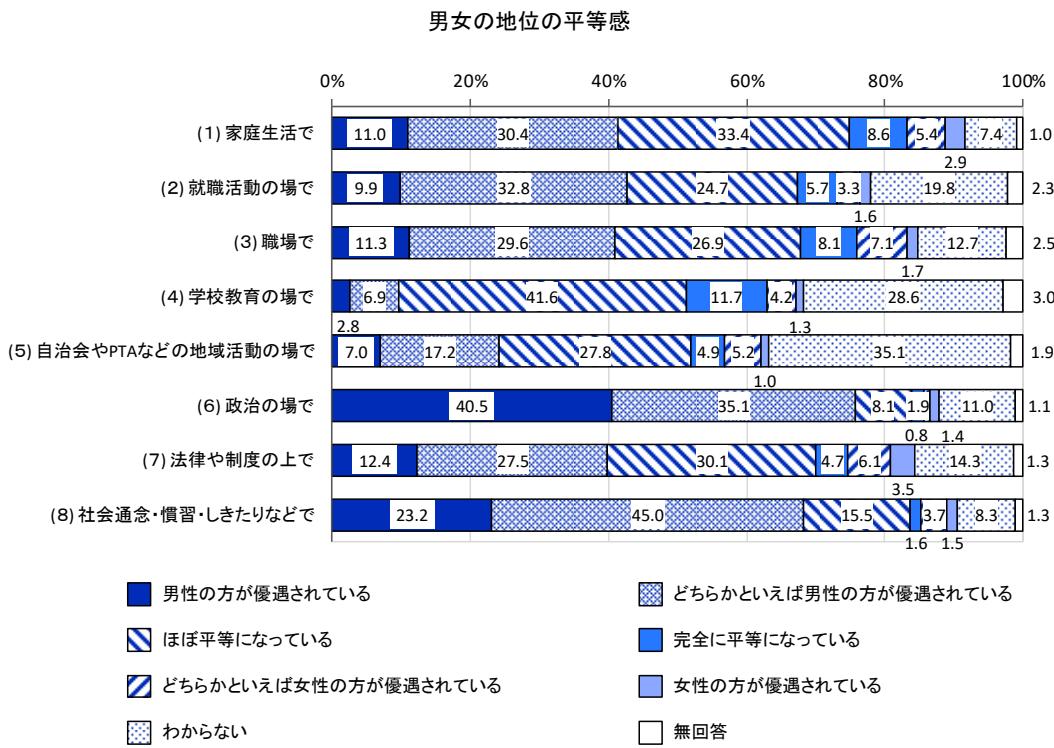


出典：令和5年度男女の健康意識に関する調査報告書（厚労省）

男女の平等感、固定的な性別役割分担意識

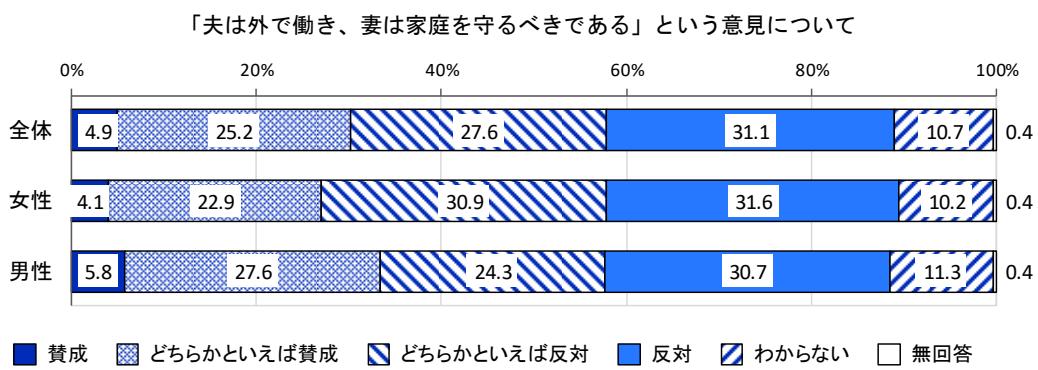
○ 男女の地位は「男性が優遇」多數

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。



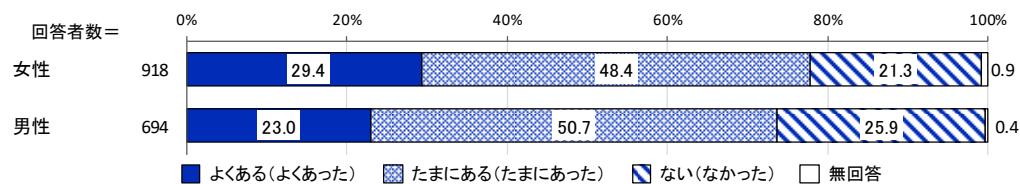
○ 根強い固定的性別役割分担意識

「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。

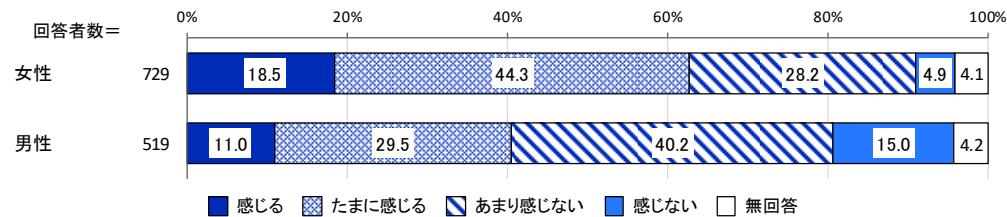


日常生活で「女らしさ／男らしさ」や「女性／男性の役割」などを言われたり期待されたりした経験について、全体の4分の3が「ある（あった）」と回答しており、そのうち、女性の6割、男性の4割が不便さや不快感、生きづらさを感じています。

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



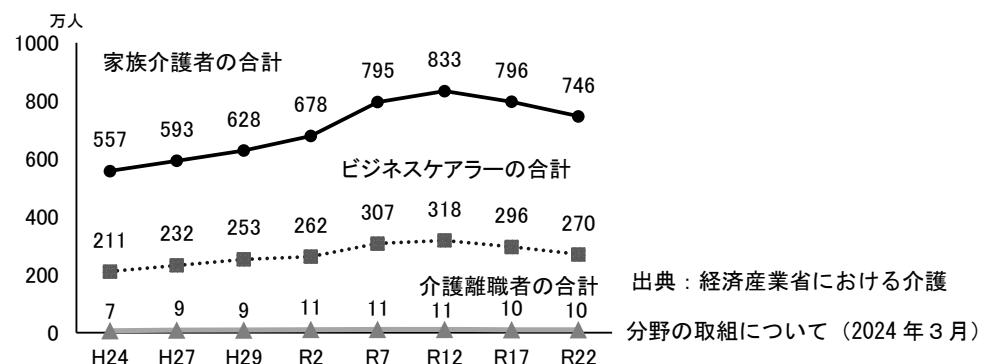
出典：令和6年横浜市男女共同参画に関する市民意識調査結果

介護

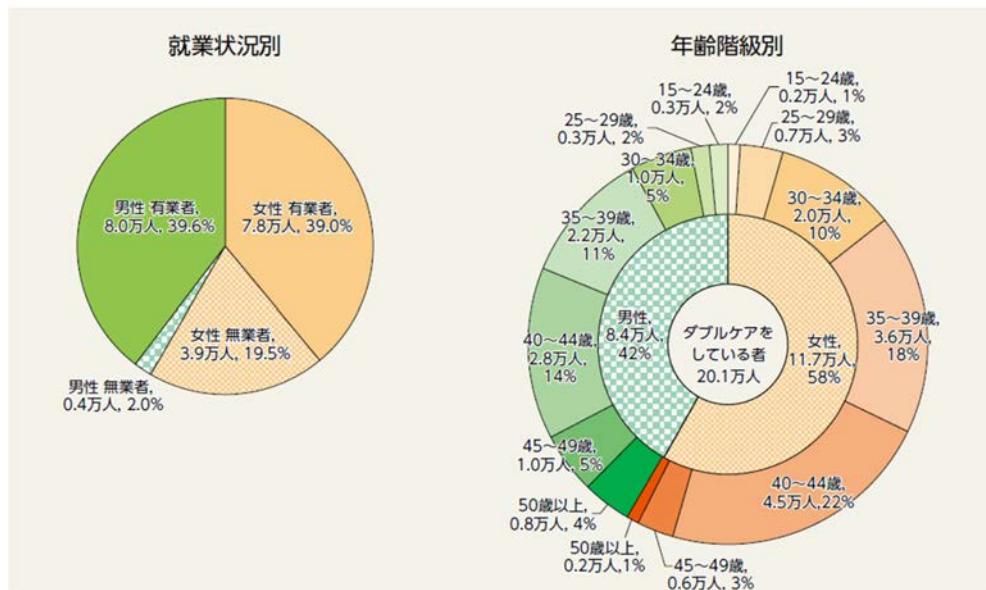
○ ビジネスケアラーは増加の見通し

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

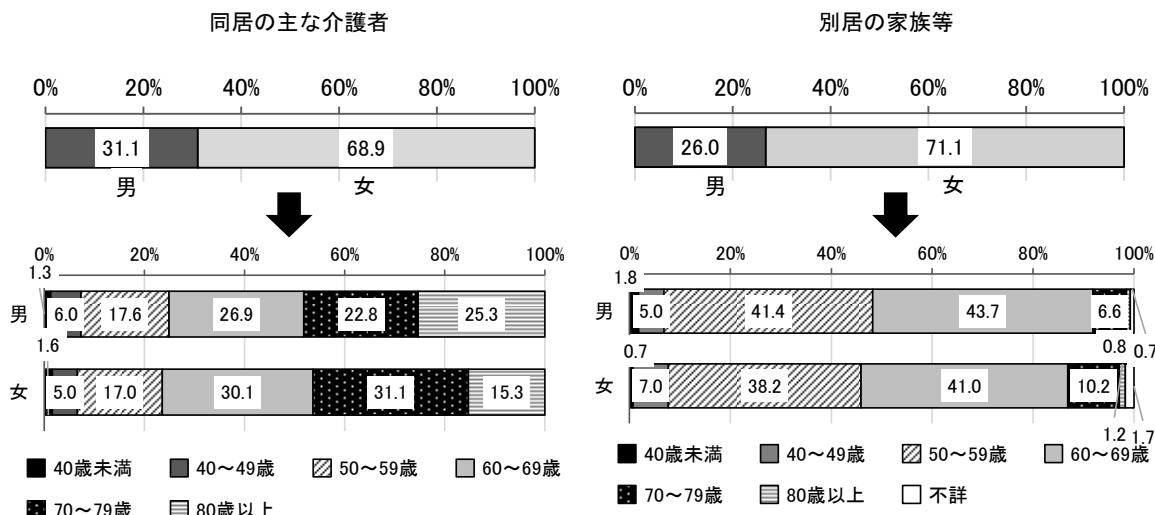


ダブルケアをしている者の数及び割合



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

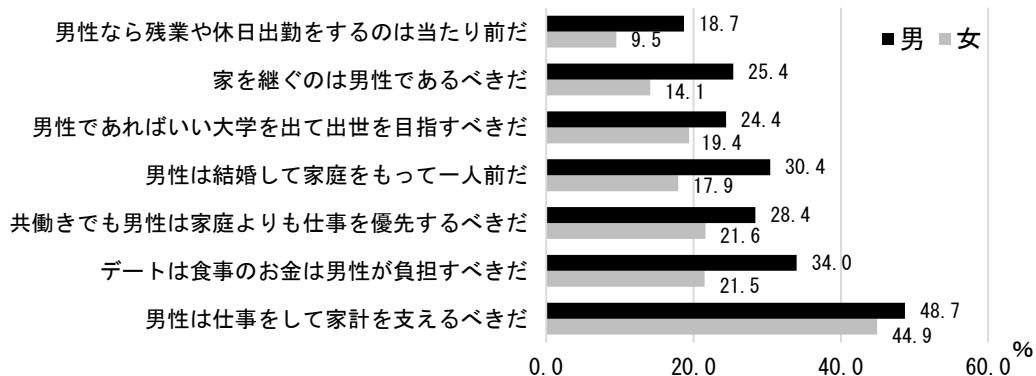


出典：2022（令和4）年 国民生活基礎調査（厚生労働省）

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。

「そう思う」 + 「どちらかといえばそう思う」の合計スコア



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

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、取り組んできました。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、横ばいが続いている、目標の達成に向かって、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

○女性管理職登用に向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 7,374 件であり、目標の 6,000 件を達成しています。
- 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 88.7% 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向けて

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當と考えます。

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にあります。

短時間勤務などの柔軟な働き方の推進や、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られるために、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向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、家庭内での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、それぞ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「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」において、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は、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ます、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人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

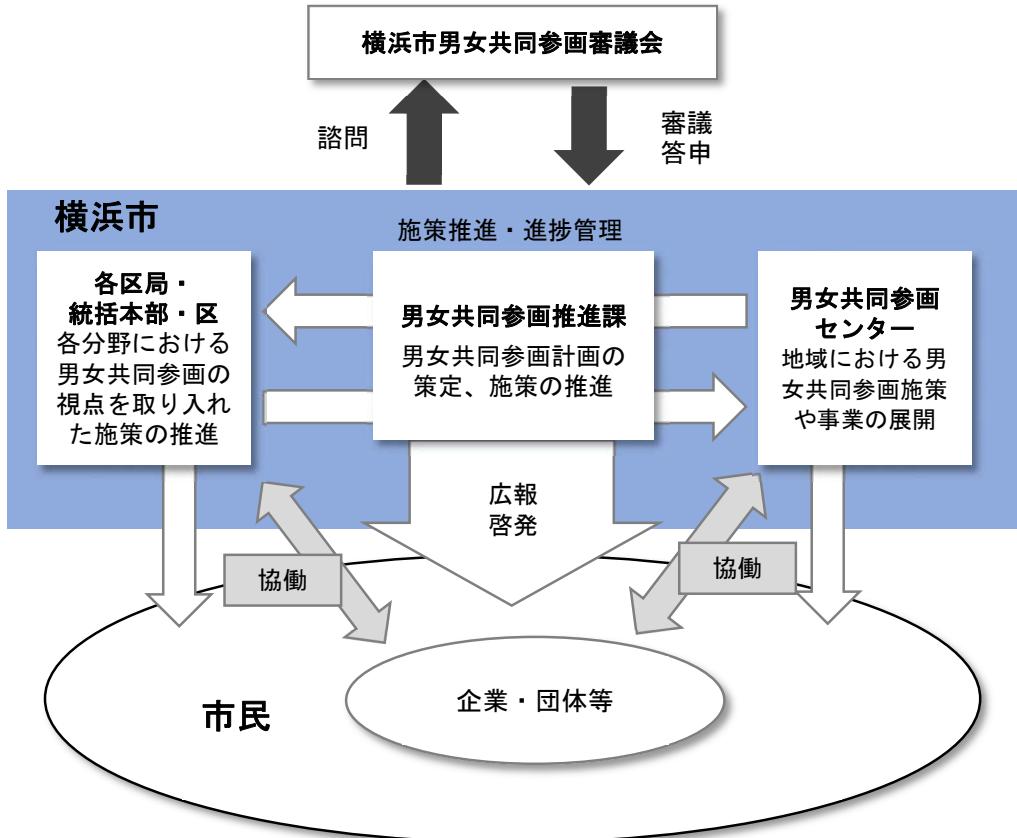
本市調査において、「日常生活において男らしさや男性の役割などを期待された経験があるか」という問い合わせに対し、約7割の男性が「ある」と回答し、うち約半数が「不都合さや不快感、生きづらさ」を「感じる」としており、女性だけでなく、生きづらさを抱える男性に対しても取り組みを進めるべきです。

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、施策推進に向けた調整、広報啓発、取組の進捗管理等を行うとともに、全ての市職員が男女共同参画の視点を日常業務に取り入れられるよう、職員自身の理解促進に取り組みます。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向けて、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、ライフステージに応じて希望する働き方を選択できるよう、キャリア形成やリスクリング等の支援が必要です。

・市内企業の女性の管理職割合は横ばいで推移していますが、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の課題を踏まえ、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】

女性の就労支援、女性管理職の育成や登用促進、女性起業家の支援

2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

・近年の法改正や、男性の育児休業取得に対する社会的機運の高まりを受け、男性の育休取得率は着実に増加しています。しかし、人手不足や職場内の理解不足などの要因により、希望しても育休を取得しづらい状況が依然として存在し、実際に取得した場合でも、その約3分の1が1週間未満にとどまっているのが現状です。こうした状況を踏まえ、家庭における役割分担の見直しを促進し、誰もが家事・育児に参画しやすい環境を整備するために、企業に対する継続的な啓発と、職場における理解促進に向けた取組の強化が求められます。

・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2～3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。

- ・働きやすい職場づくりを進める上では、従業員等の健康保持・増進も重要であり、従業員等の健康づくりを経営的な視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の概念の普及も求められています。

・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、企業等の取組支援、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、女性の活躍を後押しする公共調達の工夫

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向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、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、学校現場における教職員の働き方改革、附属機関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向けた広報・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ます、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の防止に向けては、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タ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どもを狙った犯罪の抑制に向けた取組、被災生活で女性等が相談しやすい体制づくりなどが重要です。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く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、意思決定の場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い状況です。災害時においては、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おり、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担い手となる女性や学生の確保に向けた取組によって、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、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3～10%であるともいわれますが、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、性的少数者は性的指向や性自認を理由とした偏見や差別、暮らしの中での困難に直面することも少なくありません。
- ・誤解や理解不足から生じる偏見や差別の解消に向けて、正しい知識を広め、社会における理解を深めるために、市民や企業等に対する啓発などの取組が必要です。また、性的少数者に対する無理解や偏見をなくし、性的少数者に配慮した取組を進めるため、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。家事・育児・介護に費やす時間はいまだ女性に大きく偏っています。
- ・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・介護の分担に向けた啓発や、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。
- ・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、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向けた取組が求められます。

・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、長時間労働の解消や多様で柔軟な働き方の導入など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、家事負担の軽減に向けた支援が必要です。

・地域で父親育児支援講座が開催されていますが、参加者数は必ずしも多くはなく、父親に対する情報提供が十分に行き届いていない可能性があります。育児休業の取得促進を含め父親の育児支援を進めるためには、情報発信の強化とともに、企業に対する働きかけを一層充実させることが必要です。

・放課後の時間は、多くの人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・解消に向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

・「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。

・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。

・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を早期に把握し、適切に支援することが必要であり、産婦健康診査の重要性が高まっています。

・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。

・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。近年では、担い手の高齢化や働く女性の増加などにより、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。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、解消に向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、家庭生活や進路・職業選択のあり方などについて、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推進、生きづらさを抱える男性に対する取組、若い世代における男女共同参画の意識醸成、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ってきました。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、センタ一条例第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、男女共同参画の視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

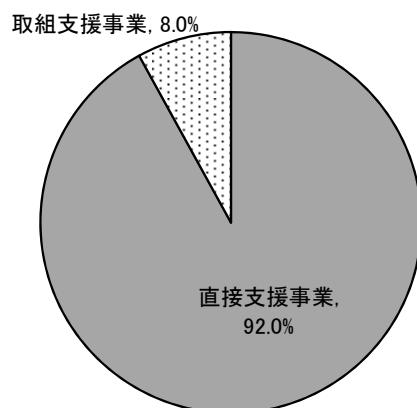
(1) 多様な主体との連携強化

ア 課題

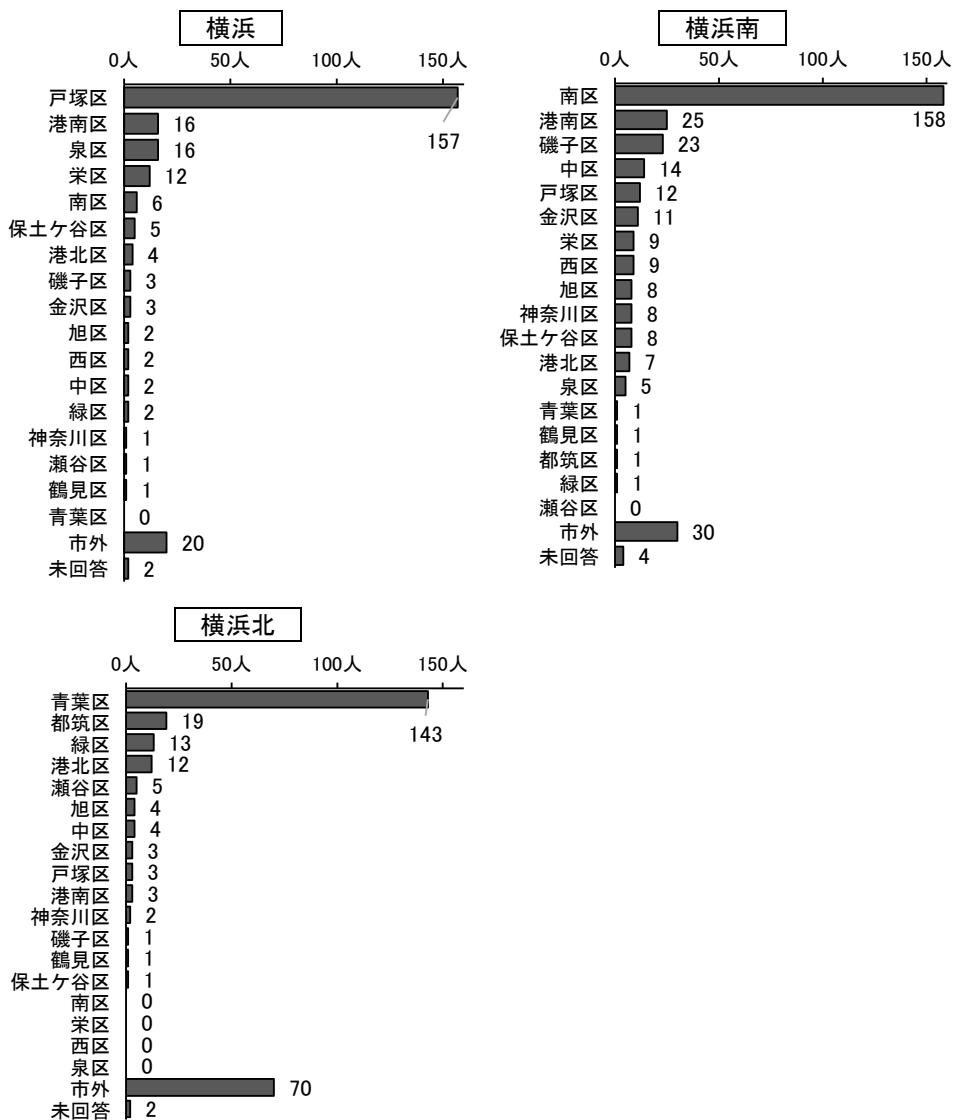
○男女共同参画社会の実現には、社会全体の意識を変えていくことが必要であり、そのためには、「市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援する」という男女センターの役割を積極的に果たしていく必要があります。これまでの男女センターの取組は、予めジェンダーに関する課題認識を持っている市民の参加意向に基づき、相談や講座を受けていただく直接支援が中心であり、このことは個々のニーズに応じたきめ細かい対応という点で有効です。今後は、これに加えて、より幅広い市民への働きかけにより、男女共同参画の理念を広く浸透させ、社会の意識を変えていく取組を、さらに進めて行くことが期待されます。

○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つ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

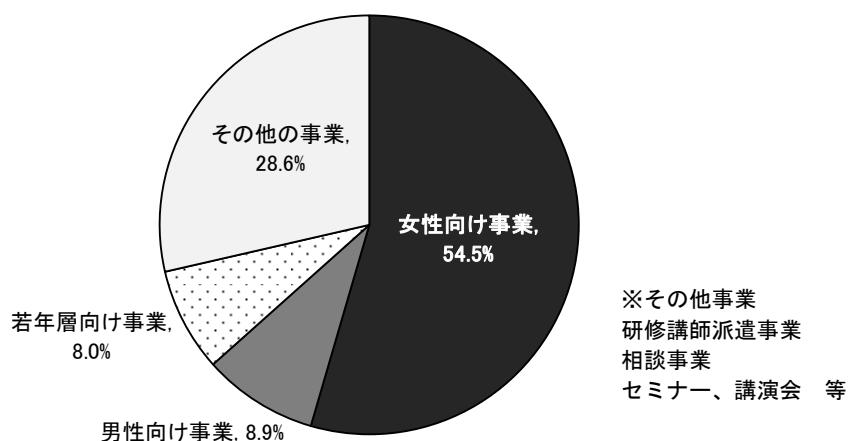
○令和6年4月1日に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」により、男女センターには、女性支援に携わる関係機関の一つとして、生きづらさや困難に直面している女性の心身回復や生活再建に役立つプログラムの充実が求められており、各種相談や取組に安心してアクセスしてもらえるような工夫が重要です。しかし、現状では、男性や若年層に対する男女センターの取

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。

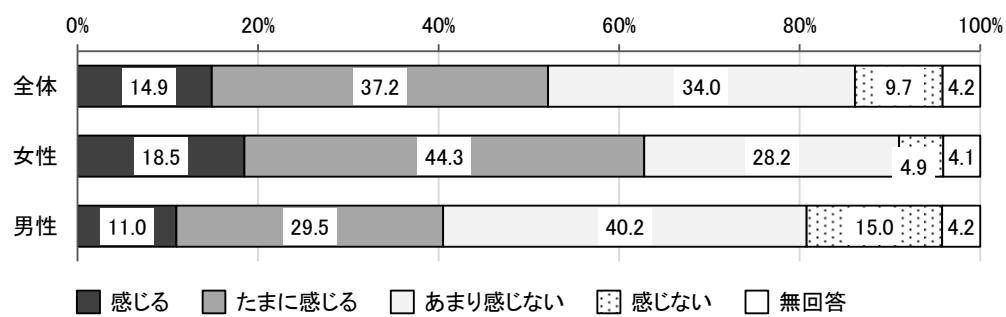
○社会に根強く残る固定的な性別役割分担意識は、男女双方の可能性を狭め、様々な負担を生み出します。さらに、こうした固定観念により、女性だけでなく男性も生きづらさを抱えており、世代に応じた取組を実施することが求められています。

○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）



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



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

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できます。

(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、互いの価値観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

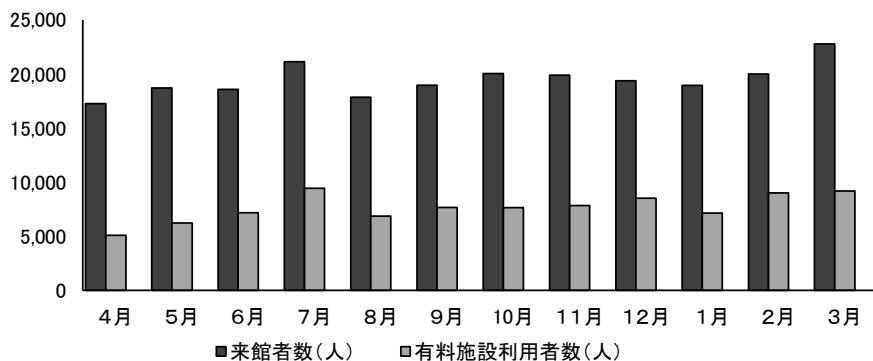
(イ) 来館者数・施設貸出状況

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（人）		有料施設利用者（人）	
			1日あたり		1日あたり
4月	29	17,272	596	5,093	176
5月	30	18,716	624	6,241	208
6月	29	18,584	641	7,193	248
7月	30	21,128	704	9,455	315
8月	30	17,874	596	6,879	229
9月	29	18,969	654	7,685	265
10月	30	20,055	669	7,651	255
11月	29	19,900	686	7,851	271
12月	27	19,391	718	8,527	316
1月	27	18,941	702	7,165	265
2月	28	20,003	714	9,025	322
3月	30	22,785	760	9,197	307
合計	348	233,618	671	91,962	264

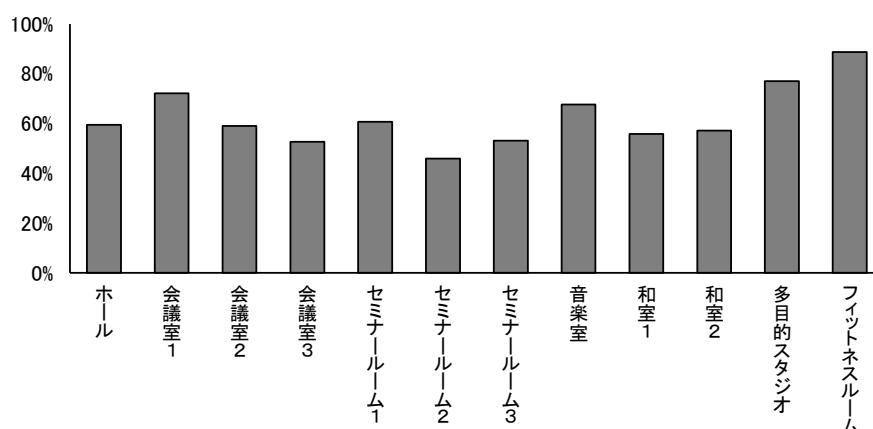
横浜 月別来館者数・有料施設利用者数（令和5年度）



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

横浜 施設別稼働率（令和5年度）



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、若年無業女性向けの就労支援など、若年層向けの事業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

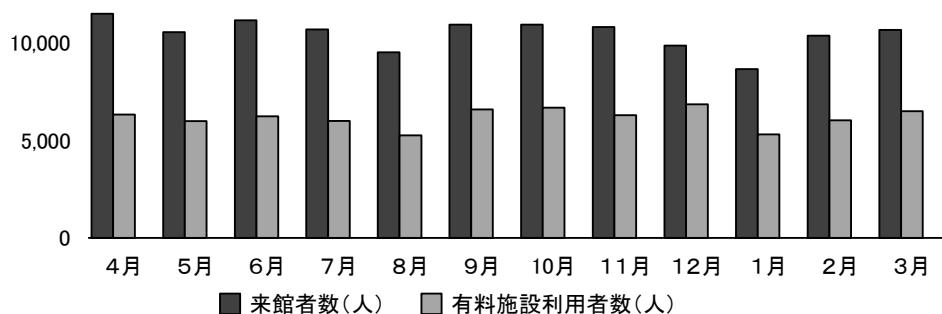
(イ) 来館者数・施設貸出状況

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（人）		有料施設利用者（人）	
			1日あたり		1日あたり
4月	29	11,512	397	6,336	218
5月	30	10,562	352	5,990	200
6月	29	11,169	385	6,239	215
7月	30	10,702	357	6,001	200
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

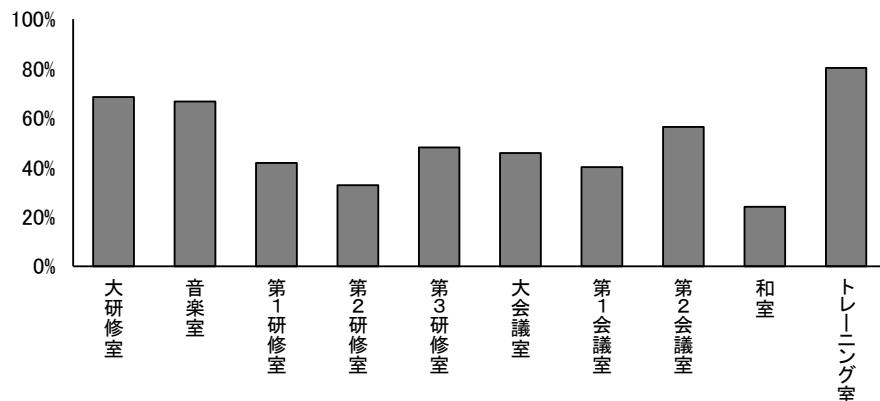
横浜南 月別来館者数・有料施設利用者数（令和5年度）



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

横浜南 施設別稼働率（令和5年度）



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

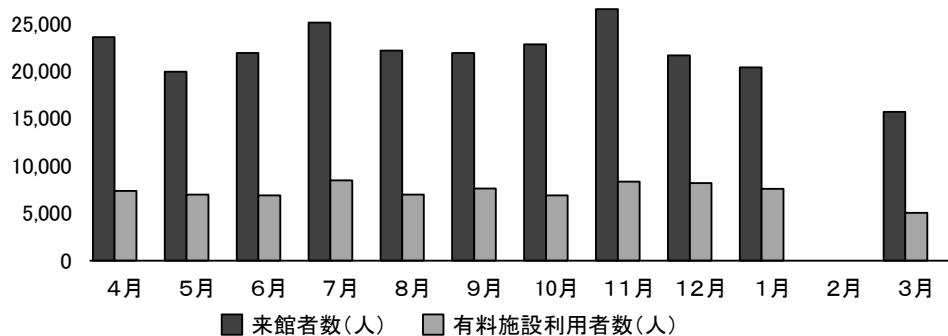
(イ) 来館者数・施設貸出状況等

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(人)		有料施設利用者(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

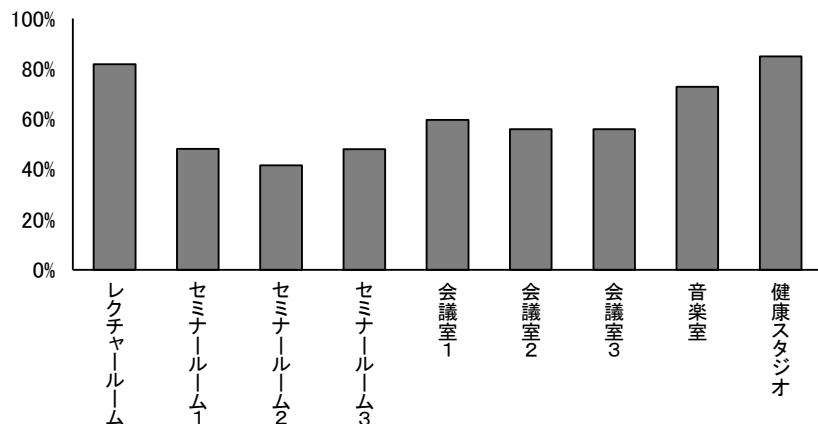
横浜北 月別来館者数・有料施設利用者数（令和5年度）



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

横浜北 施設別稼働率（令和5年度）



(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
	支出計	685,211			

(3) 第三者評価委員会の評価（「横浜市男女共同参画センター指定管理業務第三者評価報告書」から抜粋）

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YMC A 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、さらなる役割を發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、施策の主要対象としてきた女性に加え、これまで男女共同参画に关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。

- (イ) 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へ～（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。

(イ) 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。

I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（Well-being）の実現

- 第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
- 第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現
- 第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援
- 第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
- 第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
- 第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

- 第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援（抜粋）

2 仕事と健康課題の両立の支援

（1）施策の基本的方向

- 女性が不本意に離職することなく、キャリアを形成していくためには、月経随伴症状等の女性の健康課題への理解・支援等の「健康との両立」を推進する必要がある。
- 女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なる。仕事と健康の両立のため、職場では、女性と男性それぞれの健康課題に関する研修・啓発の実施、プライバシーに配慮した上での健康診断の受診に対する支援、健康に関する相談先の確保等が重要である。
- 女性が健康課題を抱えながらも働きやすい職場は、男性も含めたすべての人々にとって働きやすい職場となることが期待される。柔軟な働き方等、両立を実現できる働き方への変革といった、職場における健康課題への取組をより促進することが重要である。
- 女性の健康課題に取り組み、成果をあげている企業の事例を他の企業にも広く周知し、企業における女性の健康課題への取組を推進することも求められる。
- 男女ともに職業生活における健康の維持・増進は、従業員の多様な幸せ（well-being）を高めるとともに、企業における生産性を向上させることが期待され、社会全体で健康課題に取り組むことが必要である。

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対応)

令和7年6月25日の男女共同参画審議会にて継続審議となった標記案件について、審議会での御意見等を踏まえ、検討を加えた案を再付議します。

1 検討を加えた点

- ・ 調査方針を検討する段階から調査員の「合議」により決定
- ・ 審議会部会の役割を「市の対応」に関する意見聴取に特化

2 現行の制度運用からの変更点（主に4点）

- ・ 条例第10条に基づき、申出者及び関係者の調査等を行うのは、指定管理者が委嘱する専門相談員から、横浜市が委嘱する調査員となります。
- ・ 事前相談及び調査員の補佐業務は、男女共同参画センターの指定管理業務から、市から市男女共同参画推進協会（同センター指定管理者）への委託業務となります。
- ・ 調査所見を受けて、最終的に市が条例に基づく行政指導を行うかどうかを判断するにあたり、新たに設置する審議会部会の意見を聞くプロセスを設けます。
- ・ 制度の運用状況、部会での審議結果は、審議会（本会）へ報告します。

＜運用変更の趣旨＞

- ・ 条例規定の行政指導につながる重要な制度であることを踏まえ、条例において市長（市）に付与された調査権等を、委嘱により調査員に託すことでの第三者性・専門性を担保するとともに、申出者及び関係者に対して調査員の位置づけを明確にします。
- ・ 事前相談はセンターの相談事業（指定管理業務）と一体的に受けするのが最適ですが、その後の調査に付随する業務のうち、関係者の聞き取り調査への同行などは、指定管理業務の範疇を超える可能性があることから、一連の業務を市の委託業務としてセンター職員が従事することを明確にします。また、市職員も委託者として合議の場に加わることで、専門性を高めていきます。
- ・ 性差別等による人権侵害にあたるという所見があった場合、市が判断にあたり審議会部会に客観的・専門的な見地から意見を聞くプロセスを設けることで、条例に基づく要請又は指導（行政指導）を行う妥当性という観点で論理的に補強するとともに、市の意思決定過程の透明性を高めます。
- ・ 市として、より積極的に本制度の運用に関わるとともに、審議会で制度の運用状況を共有することで、事案の背景にあるジェンダー課題等を把握し、必要な施策の見直しや働きかけにつなげていきます。

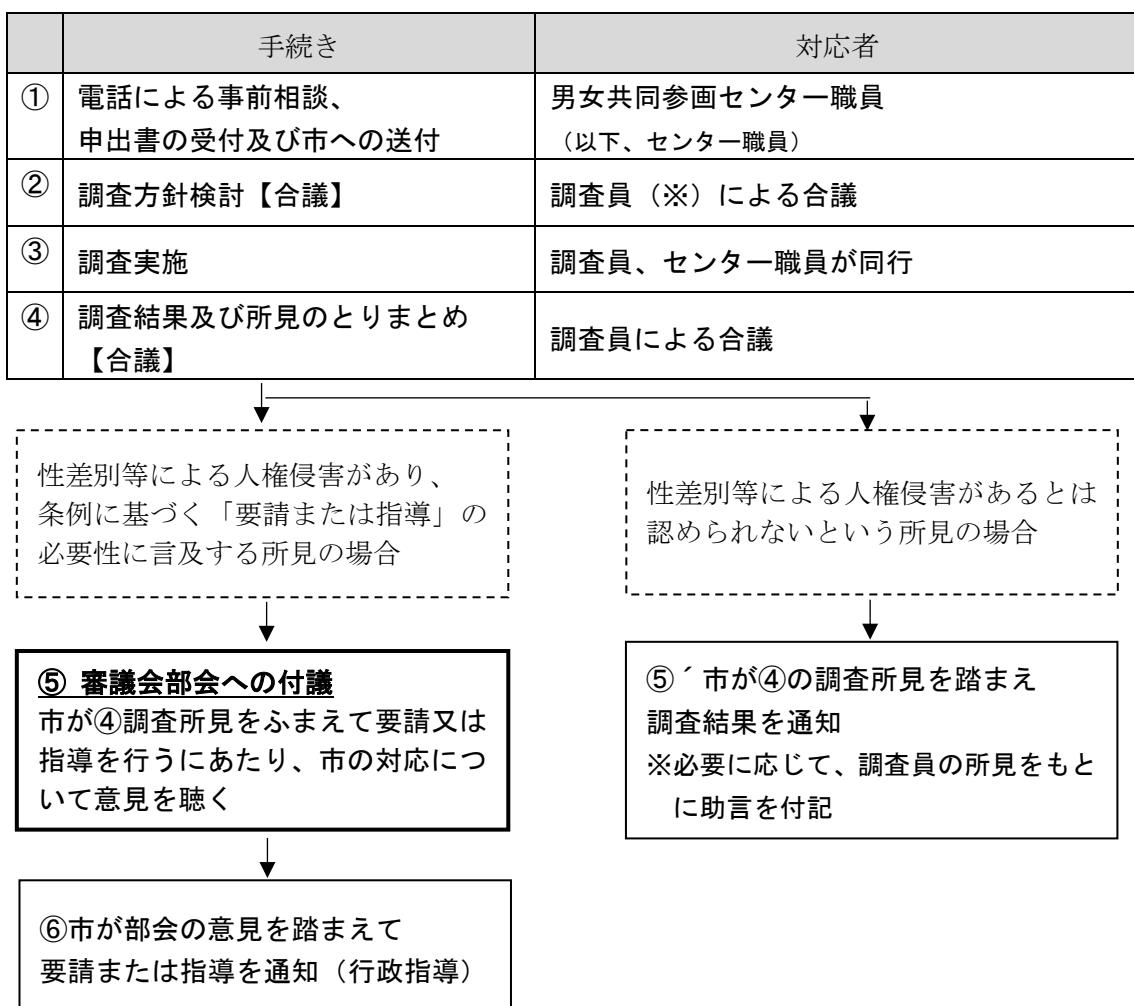
3 新たに設置する審議会部会の構成案

部会委員には、男女共同参画の視点と行政法務の視点の双方の観点から、バランスよくご意見をいただくため、それぞれ2名ずつ、4名の委員で構成します。

調査員から性別による差別等の人権侵害があったとの所見が出された場合、市が条例第10条第4項に基づき、要請又は指導を行うことについて、客観的、専門的な見地から御意見を伺います。

部会員に求める要件	人選の考え方
男女共同参画、ジェンダーに関して優れた見識を有する者（2名）	<ul style="list-style-type: none">・審議会委員から1名（弁護士）・ジェンダーフィールドの学識経験者
行政分野の法律に関して優れた見識を有する者（2名）	<ul style="list-style-type: none">・行政法務に関する学識経験者・審議会（行政分野）等の経験がある弁護士

4 申出対応の流れ（変更後）



※ 市が委嘱する調査員の人選等

従来の運用を踏まえ、調査員は4名とし、県弁護士会に2名の推薦を依頼するとともに、男女共同参画推進協会と協議し、人権擁護やジェンダーに見識のある学識経験者等から2名を選任します。

なお、前回審議会（6/25）の案では、市が任用する調査員と市職員が調整しながら調査を行い、調査結果を審議会部会に報告することを想定していましたが、男女共同参画センターで行う事前相談との連続性や対応の専門性に鑑み、調査に付随する業務は引き続き、センター職員が行います。

また、従来の「専門相談員会議」にあたる「調査員会議」を月1回程度定例開催して相談内容を共有し、調査方針の決定や調査結果にもとづく所見のまとめ等を行うこととします。（「4 申出対応の流れ（変更後）」①～④）

＜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られる市民(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。