



令和5年度 横浜市男女共同参画推進会議

政策局男女共同参画推進課
総務局人事課制度推進担当

令和5年6月16日（金）10:30～11:30

市庁舎31階 レセプションルーム

明日をひらく都市
OPEN × PIONEER

- 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の進捗状況報告
- 2 横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム－拡充版－
(Weプラン)に基づく取組について
- 3 Weプランにおける現状の課題とR5取組の方向性
- 4 市附属機関における女性委員割合40%以上達成に向けた横浜版クォータ制の推進状況について
- 5 意見交換
 - ・女性職員の責任職登用について
 - ・男性職員の育児休業取得促進について

1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の 進捗状況報告

第5次横浜市男女共同参画行動計画の概要



●計画の位置づけ

- ・横浜市男女共同参画推進条例に基づく行動計画
- ・男女共同参画社会基本法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に規定する計画にあたる

男女共同参画社会基本法

D V 防止法

女性活躍推進法

横浜市男女共同参画推進条例

第5次横浜市男女共同参画行動計画

計画期間：令和3(2021)年度～令和7(2025)年度

第5次横浜市男女共同参画行動計画の概要



明日をひらく都市
OPEN X PIONEER

●基本姿勢

1 SDGsの視点を踏まえた計画の推進

誰一人取り残さない決意で、地域や企業、関係団体などと協働・連携しながら、男女共同参画社会の実現を目指す。

2 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた取組

新型コロナウイルス感染症の拡大による、社会情勢の変化に合わせて、各取組の見直しを随時行う。

3 市役所が率先する姿勢

市役所が自ら率先して取り組み、その姿勢を示すことで、市内企業や市民の理解促進、取組の推進につなげるとともに、全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の実現を目指す。

● 「3つの政策」と「10の施策」「行政運営」

政策 1
女性活躍のさらなる推進

施策 1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

施策 2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

施策 3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革

政策 2
安全・安心な暮らしの実現

施策 4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

施策 5 困難を抱えた女性への自立支援

施策 6 ライフステージに応じた女性の健康支援

施策 7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

政策 3
誰もが活躍できる
豊かな地域・社会づくり

施策 8 男性の働き方改革と家事・育児・介護への参画推進

施策 9 地域・教育における男女共同参画の推進

施策 10 広報・啓発による意識改革と機運醸成

行政運営

計画の推進に係る体制整備

第5次横浜市男女共同参画行動計画の指標の考え方



明日をひらく都市
OPEN X PIONEER

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

成果指標

- 男女共同参画社会の実現に向けて、社会の達成状況を測るための数値目標
- 分野横断的に様々な政策や取組が複合的に関わり成果を生み出すことから代表的なものを行動計画全体に対して設定

活動指標

- 行動計画に基づく取組の想定事業量や、取組の進捗状況を測る統計データ
- 具体的な取組・事業の進捗状況を測るものであるため施策ごとに設定

第5次横浜市男女共同参画行動計画の成果指標



| 成果指標 | 計画策定時 | 目標(令和7年度) | 令和4年度実績 |
|-----------------------------|--|------------------------|---|
| 管理職に占める女性の割合 | 市内企業 課長級以上 17.2%(令和2年度) | 30%以上 | 18.7% (調査が隔年実施のためR3実績) |
| | 市役所責任職(令和2年4月1日) 課長級以上 17.9% 係長級以上 23.7% | | 課長級以上 20.0% 係長級以上 25.3% (令和5年4月1日速報値) |
| 男性の育児休業・休暇取得率 | 市内企業 育児休業 17.6%(令和2年度) | 30% | 15.7% (調査が隔年実施のためR3実績) |
| | 市役所(令和元年度) 育児休業 16.5% 1か月以上 10.2% | 育児休業 100% 1か月以上 30% | 育児休業 52.5% 1か月以上 35.8% (令和4年度速報値) |
| | 市役所 育児関連休暇 78.0%(令和元年度) | 100% | 86.3% (令和3年度) |
| 家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合 | 33.0% 〔男性40.9% 女性25.3%〕 (令和2年度) | 10ポイント増 | 31.1% 〔男性37.6%、女性24.8%〕 (令和4年度) |
| 市民のDVの理解度 | 精神的暴力 59.8% 性的暴力 74.1%(令和2年度) | 各10ポイント増 | 精神的暴力 68.7% 性的暴力 82.1%(令和4年度) |

は庁内関連指標

2 横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮 推進プログラム－拡充版－（Weプラン）について

「市民満足度の高い市政」の実現へ

組織力の向上

人を育てる組織の実現

多様な視点の活用

ワーク・ライフ・バランスの実現

目指す姿

| | 年休取得率 (10日以上) | 男性育休 取得率 (1か月以上奨励) | 男性の育児関連休暇 取得率 (3日以上) | 課長級以上 女性割合 | 女性の係長昇任試験 受験率 (A事務区分) |
|-------------|------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------|
| 目標値 (R7) | 100% | 100% | 100% | 30%以上 (令和8年4月1日) | 50%以上 |

取組の方向性

責任職の意識改革

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

性別にかかわらない
チャレンジ・キャリア
形成支援

3 Weプランにおける現状の課題とR5取組の方向性

現状の課題

参考データ参照

- ・ 管理職女性割合は20%であり、目標30% (R8.4.1) に向けて取組の一層の強化が必要
- ・ 女性の係長昇任受験率は男性に比べて低く、ここ数年低下してきている
- ・ 職種により、女性の受験率は大きく異なり、職種それぞれのアプローチが必要
- ・ アンケート結果から、男性に比べて女性は、
係長の仕事に対し、不安や自信の無さを感じている傾向が見られる
上司や周囲からの影響度が高い傾向が見られ、背中を押すことが必要
- ・ 男性育児休業取得率はR4年度52.5% (速報値) で、100%に向け継続した取組が必要

Weプランにおける現状の課題とR5取組の方向性



R5主な全庁的取組

- ・ **女性職員の推薦型研修【新規】**
—女性係長登用のため、区局より推薦を受けた女性（職員Ⅱ10人程度）に研修を実施
- ・ **Weプラン「職種版」の検討【新規】**
—技術職や社会福祉職・保健師職など職種それぞれにあった取組の検討
- ・ 人事部開催の座談会とメンター制度との連携【新規】
- ・ 新任係長へのサポート制度【令和6年度開始】【新規】
—新任係長の所属課長及び先輩係長をサポート役として明確化

各区局の
取組と連携

・ 座談会の
実施等

係長昇任試験の見直し

より多くの職員がチャレンジしやすい試験に変更【令和5年度】

【主な見直しのポイント】

- 実務知識を廃止（問題数：A事務50問→40問、A事務以外40問→30問に変更）
- 市政常識の出題について、本市の重要な政策・指針に限定
- 第一次試験の、年齢による加算・前年度受験による加算を廃止

4 市附属機関における女性委員割合40%以上達成に向けた 横浜版クオータ制の推進状況について

市附属機関における女性委員の登用について



●本市では、多様な意思が市の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受できるよう、附属機関委員への女性の登用促進に取り組んでいる。

①「横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱」に「女性の割合が40%を下回らないこと」と規定

②令和4年度に、附属機関における女性委員の参画比率向上を強化し、全ての附属機関で女性委員割合40%以上達成を目指す「横浜版クォータ制」※を導入。

※「行動計画書」において、各附属機関の実態に即した女性委員割合の数値目標を設定

③「横浜市中期計画」の施策指標と「第5次横浜市男女共同参画行動計画」の活動指標

| 活動指標 | 計画策定時 | 目標(令和7年度) | 令和4年度実績 |
|--|--------------------|-----------------------|---|
| 女性割合 40%未満 の 附属機関数 (3人以下の附属機関を除く) | 59機関 (令和2年4月1日) | 40%未満 30 機関 | 40%未満 30 機関/187機関 (令和5年4月1日) |

「横浜版クォータ制」導入による取組の効果



●目標達成に向けた取組等

- ・令和4年6月に「横浜版クォータ制」導入と女性割合の目標達成に関する副市長通知を発出し、庁内の意識が高まった。
- ・女性割合が特に低い機関等については、男女共同参画担当理事が局長ヒアリングを行い、目標達成に向けた協議を行った。
- ・各附属機関所管課が、退任者に女性の後任者の推薦をお願いするなど、女性割合の増加に向けて関係団体に働きかけた。また、働きかけの結果男性の推薦があった場合でも、女性を推薦するよう再度お願いするなど、粘り強く取り組んだ。

●新たに女性割合40%以上を達成した附属機関（令和5年4月1日時点）

| 区局名 | 附属機関 |
|----------|--------------------------|
| 市民局 | ・横浜市いじめ問題調査委員会 |
| 健康福祉局 | ・横浜市介護認定審査会 |
| 医療局 | ・横浜市感染症診査協議会 |
| 都市整備局 | ・横浜市屋外広告物審議会 |
| 道路局 | ・横浜市自転車等施策検討協議会 |
| 港湾局 | ・横浜市物流等関連施設等指定管理者選定評価委員会 |
| 教育委員会事務局 | ・横浜市いじめ問題専門委員会 |

●女性割合40%未満の附属機関（令和5年4月1日現在）

| 区局名 | 女性割合40%未満の附属機関 | 行動計画書 目標達成状況 |
|-------|---|-----------------|
| 総務局 | ・横浜市防災会議 | ○ |
| | ・横浜市国民保護協議会 | ○ |
| 財政局 | ・横浜市税制調査会 | |
| 市民局 | ・横浜市個人情報保護審議会 | |
| 経済局 | ・横浜市駐留軍関係離職者等対策協議会 | |
| | ・横浜市中央卸売市場開設運営協議会 | ○ |
| 健康福祉局 | ・横浜市福祉のまちづくり推進会議 | |
| | ・横浜市地域福祉保健計画策定・推進委員会 | |
| | ・横浜市建築物等における不良な生活環境の解消及び発生の防止に関する審議会 | |
| | ・横浜市国民健康保険運営協議会 | |
| | ・横浜市国民健康保険障害児育児手当金障害程度審査委員会 | |
| | ・横浜市障害者施策推進協議会 | |
| | ・横浜市精神医療審査会 | |
| | ・横浜市指定難病審査会 ・横浜市福祉保健研修交流センター指定管理者選定評価委員会 | |

●女性割合40%未満の附属機関（令和5年4月1日現在）

| 区局名 | 女性割合40%未満の附属機関 | 行動計画書 目標達成状況 |
|-----------|--|-----------------|
| 医療局 | ・横浜市保健医療協議会 | |
| | ・横浜市予防接種事故対策調査会 | |
| 医療局病院経営本部 | ・横浜市立病院経営評価委員会 | |
| 建築局 | ・横浜市都市計画審議会 | |
| | ・横浜市建築審査会 | |
| | ・横浜市開発審査会 | |
| | ・横浜市造成宅地等災害防止対策検討委員会 | |
| 都市整備局 | ・横浜国際港都建設事業二ツ橋北部三ツ境下草柳線等沿道地区第1期地区土地 区画整理審議会 | |
| | ・横浜国際港都建設事業新綱島駅周辺地区土地区画整理審議会 | |
| | ・横浜国際港都建設事業旧上瀬谷通信施設地区土地区画整理審議会 | |
| 道路局 | ・横浜市道路トンネル工事技術提案等評価委員会 | |
| 港湾局 | ・横浜市港湾審議会 | ○ |
| 教育委員会事務局 | ・横浜市文化財保護審議会 | |
| | ・横浜市教職員第二健康審査会 | |
| | ・横浜市学校保健審議会 | |

5 意見交換

女性職員の責任職登用について

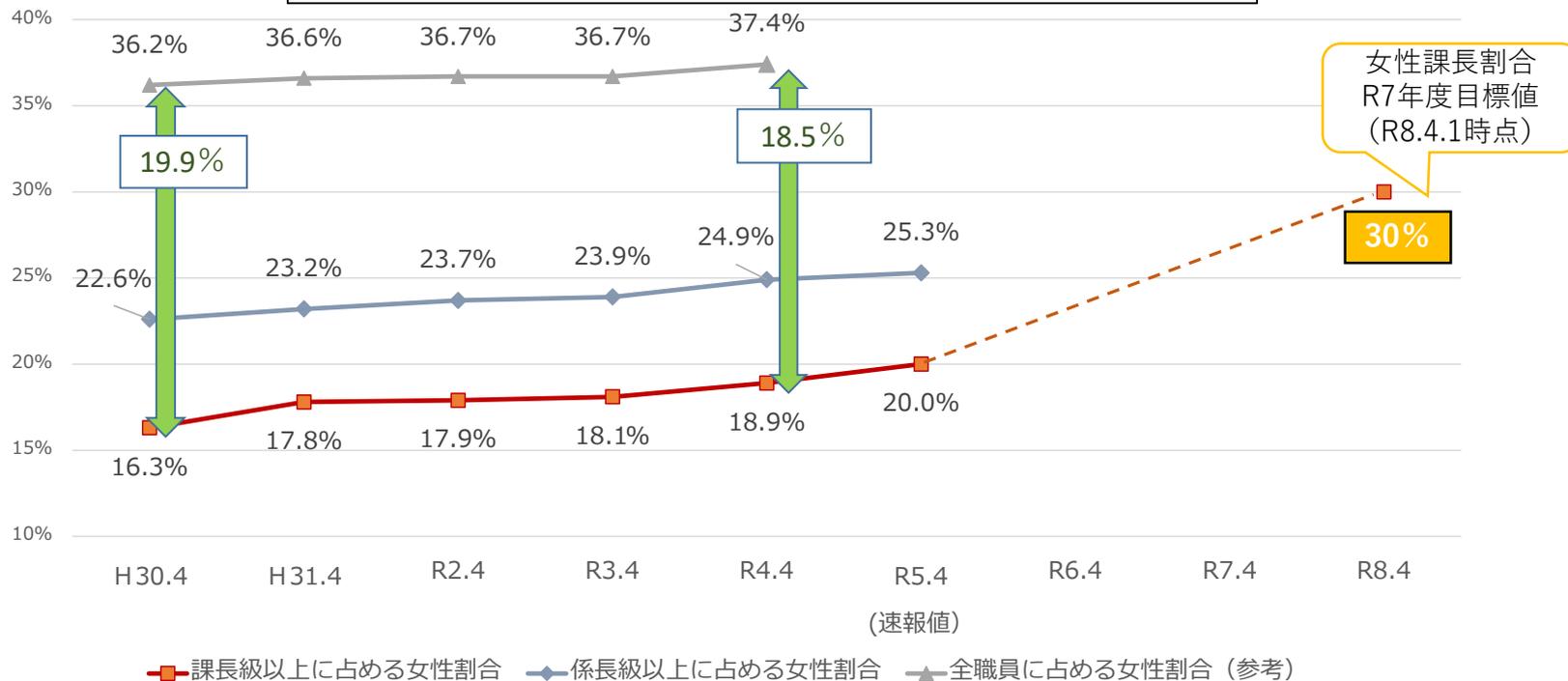
男性職員の育児休業取得促進について

<参考>

女性職員の責任職登用に関するデータ

職員・責任職の女性割合の状況

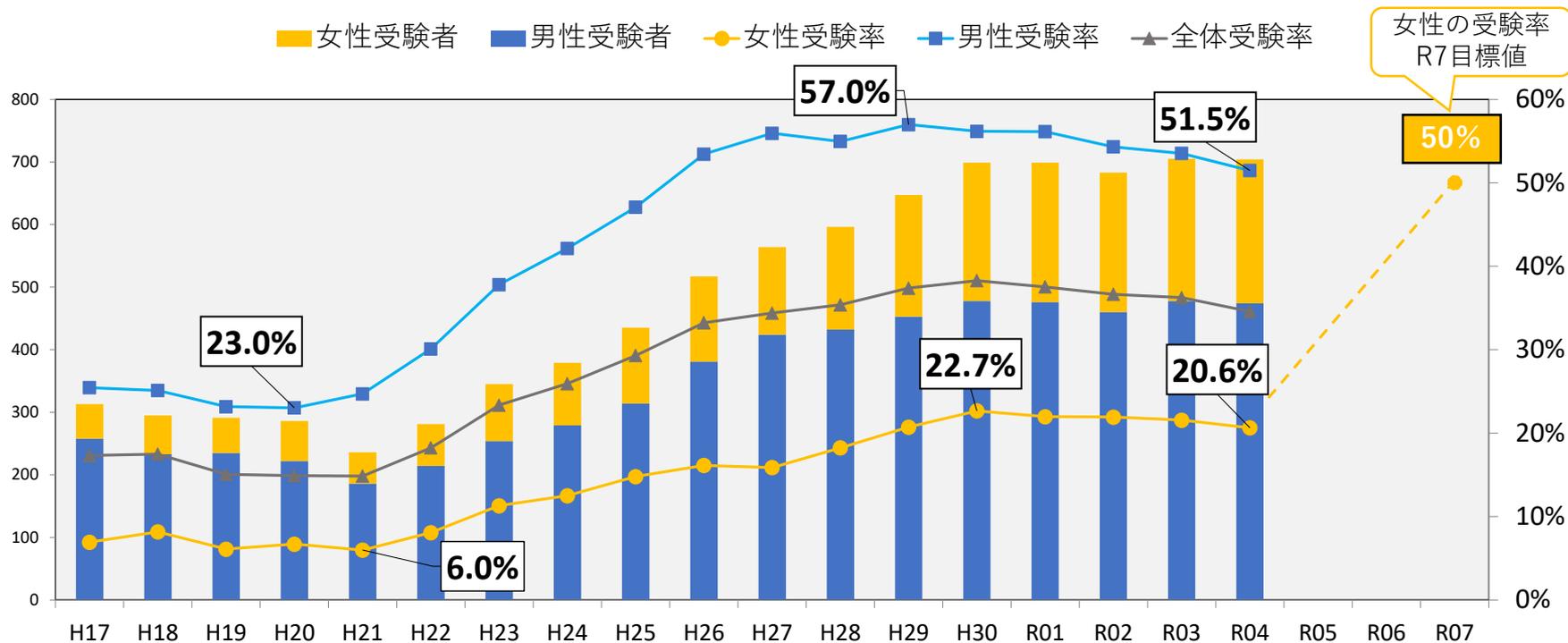
全職員の女性割合に比べ
係長以上、課長以上の女性割合は低い状況



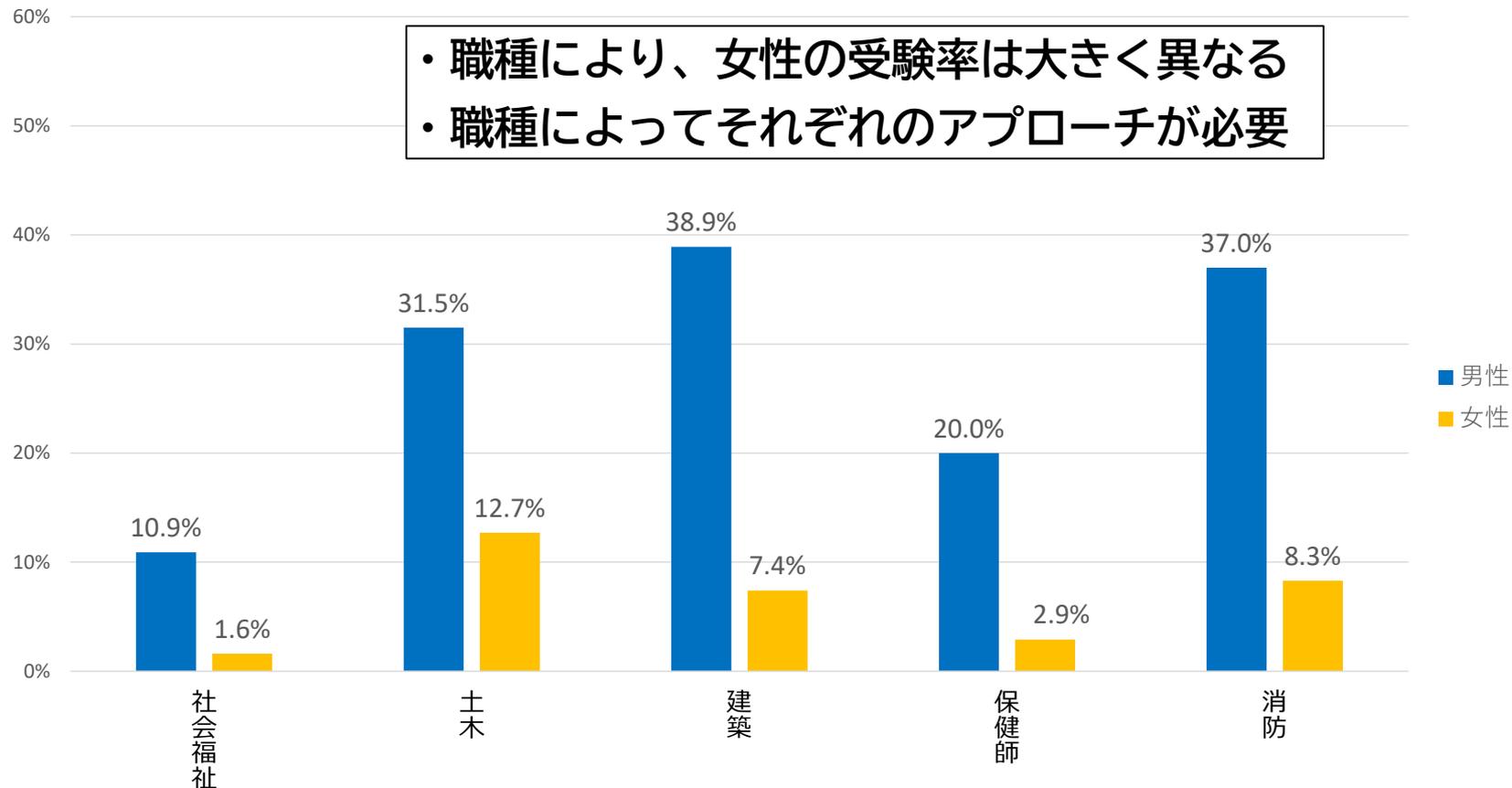
係長昇任試験の状況

●A事務区分(職員Ⅱ対象)

女性の係長試験受験率を男性同等に引き上げる
全体の受験率がここ数年低下してきている



職種別（抜粋） 係長昇任試験受験率 R4年度A区分



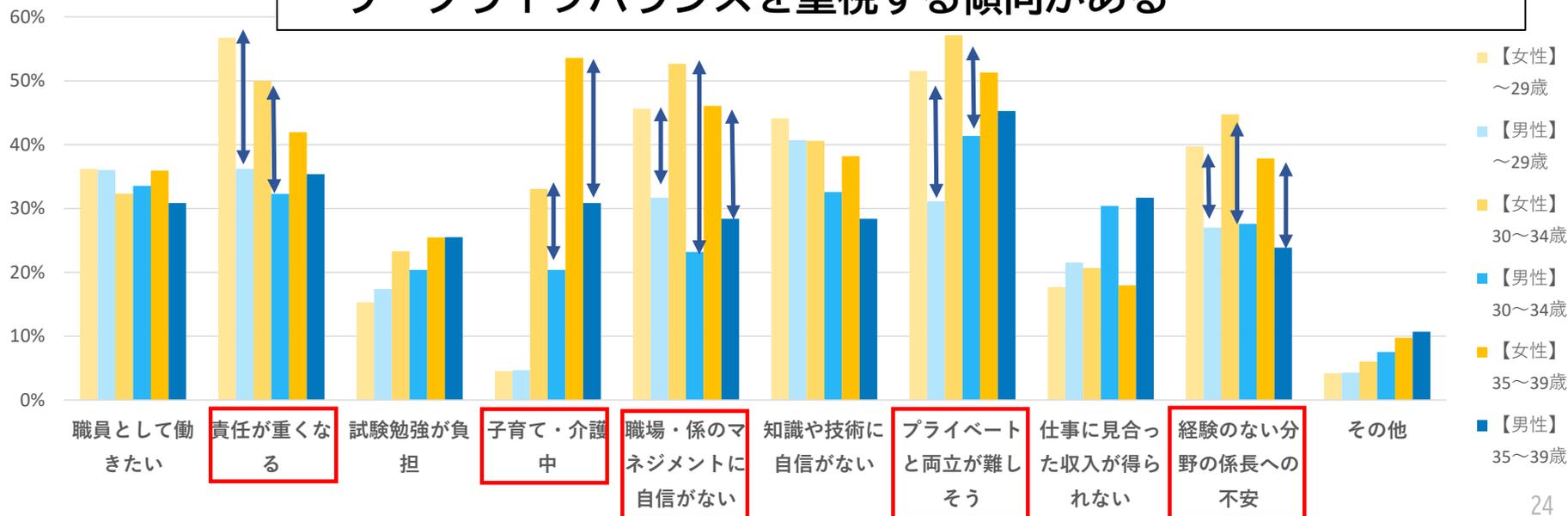
Weプランアンケート（令和4年度）



●係長昇任試験を受験しない・躊躇する理由

男性に比べて女性は、

- ・係長の仕事に対し、不安や自信の無さを感じやすい傾向がある
- ・ワークライフバランスを重視する傾向がある

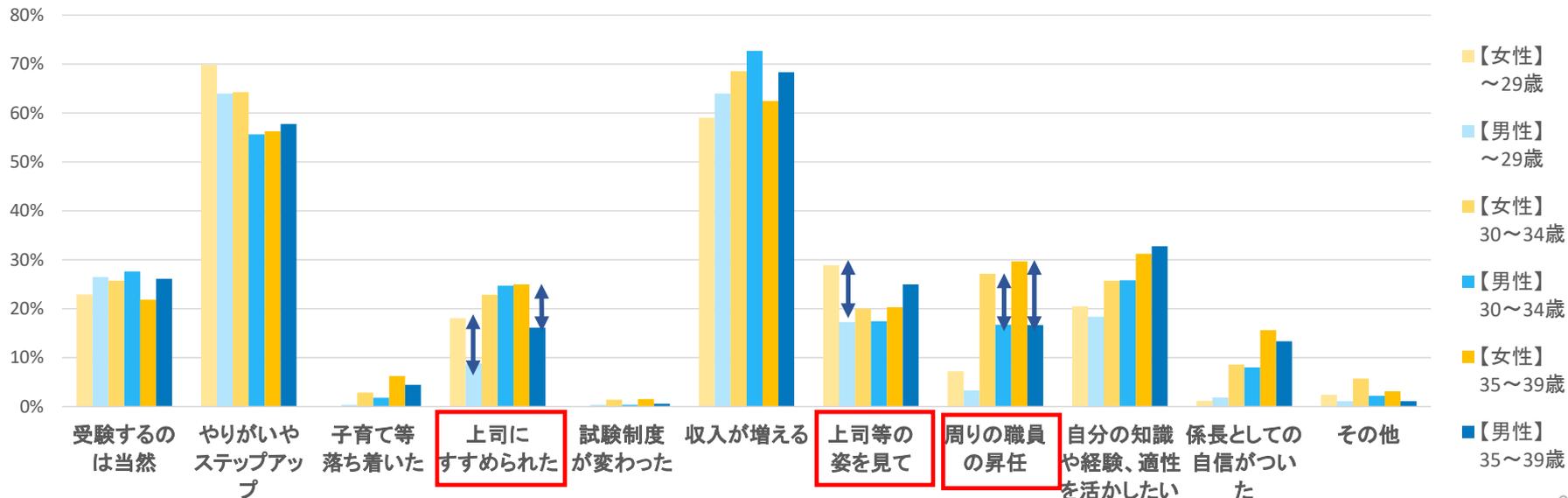


Weプランアンケート（令和4年度）



●係長昇任試験を受験する理由

- ・ やりがいやステップアップ、収入増が受験理由の大きな一つ
- ・ 男性に比べて女性は、
上司や周囲からの影響度が高い傾向があり、背中を押すことが必要



<参考>

男性職員の育児休業取得促進に関するデータ

男性職員の育児休業の取得状況

