

CITY OF YOKOHAMA

# 令和7年度 横浜市男女共同参画推進会議

政策経営局男女共同参画推進課

令和7年11月20日

明日をひらく都市  
OPEN × PIONEER



横浜市

## 議題

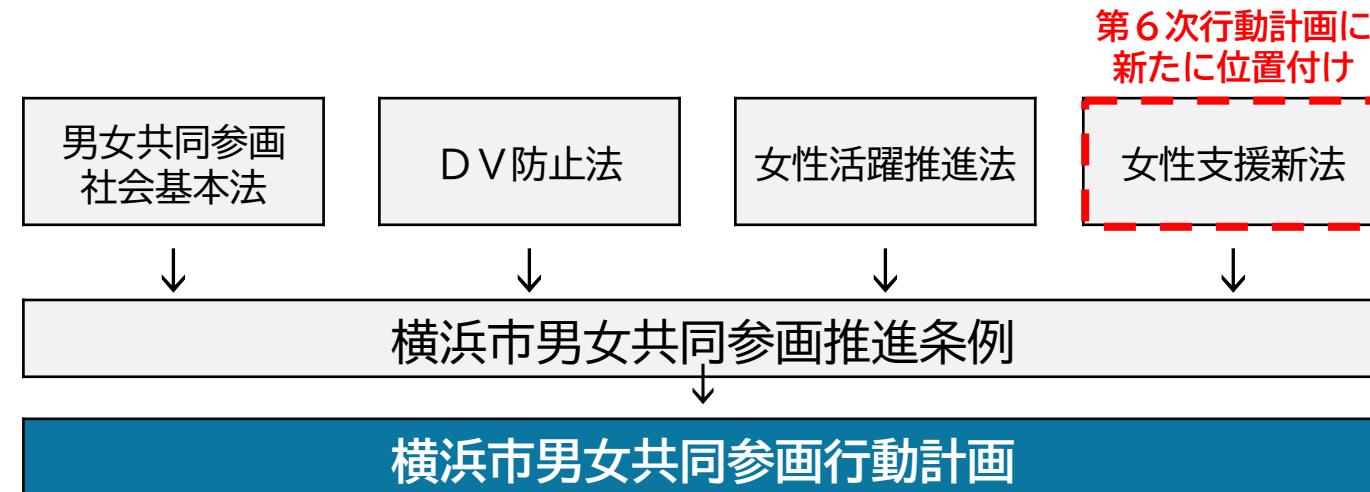
「第6次横浜市男女共同参画行動計画 2026－2030（素案）」について

# 1 横浜市男女共同参画行動計画の位置付け



横浜市男女共同参画行動計画(以下、「本計画」という)は、横浜市男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るために策定するものであり、社会情勢の変化や国の動き等を施策に反映させ、継続的に取り組むため、5年ごとに改定しています。

今年度、現行の第5次行動計画が最終年度を迎えることから、第6次行動計画(令和8~12年度)を策定します。



なお、本計画は、「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)」及び「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)」に規定される計画としており、第6次行動計画からは、これに加え、令和6年4月施行の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援新法)」に規定された計画としても新たに位置付けます。

## 2 これまでの経過



- 令和6年9月 令和6年第3回市会定例会 政策経営・総務・財政委員会  
報告「第6次男女共同参画行動計画の策定等について」
- 令和6年9月 市長より「男女共同参画の推進に関する施策について」を  
横浜市男女共同参画審議会(以下、「審議会」という)に諮問※1
- 令和7年10月 審議会より答申 ※2:詳細は次頁記載

### ※1【諮問の趣旨】

「第5次行動計画」の推進状況や社会・経済情勢の変化を踏まえつつ、「女性支援新法」の趣旨や国の「女性版骨太の方針(女性活躍・男女共同参画の重点方針)」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施策について

横浜市の目指すべき姿：「誰もが多様な生き方を選択できる都市」

### <第6次行動計画の目指す姿>

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

### <第6次行動計画に新たに盛り込むべき視点>

- 女性支援新法に基づく取組
- 防災における男女共同参画のさらなる推進
- 生きづらさを抱える男性に対する取組

### <男女共同参画センターの機能強化>

- これまでセンターの取組に接する機会がなかった市民にも届く施策を展開
- センター職員の人材の確保・育成、コーディネート機能を向上
- 拠点施設型からアウトリーチ型の事業展開へのシフト、他分野との機能の共有なども含めた拠点施設の有効活用等を検討

→計画(素案)の「政策」、「施策」及び「推進体制」に反映

#### ○ SDGsの視点

持続可能な開発目標(SDGs)の考え方を踏まえ、あらゆる取組においてジェンダーの視点を確保し、施策に反映することにより、ジェンダー平等社会を目指します。

#### ○ 協働の視点

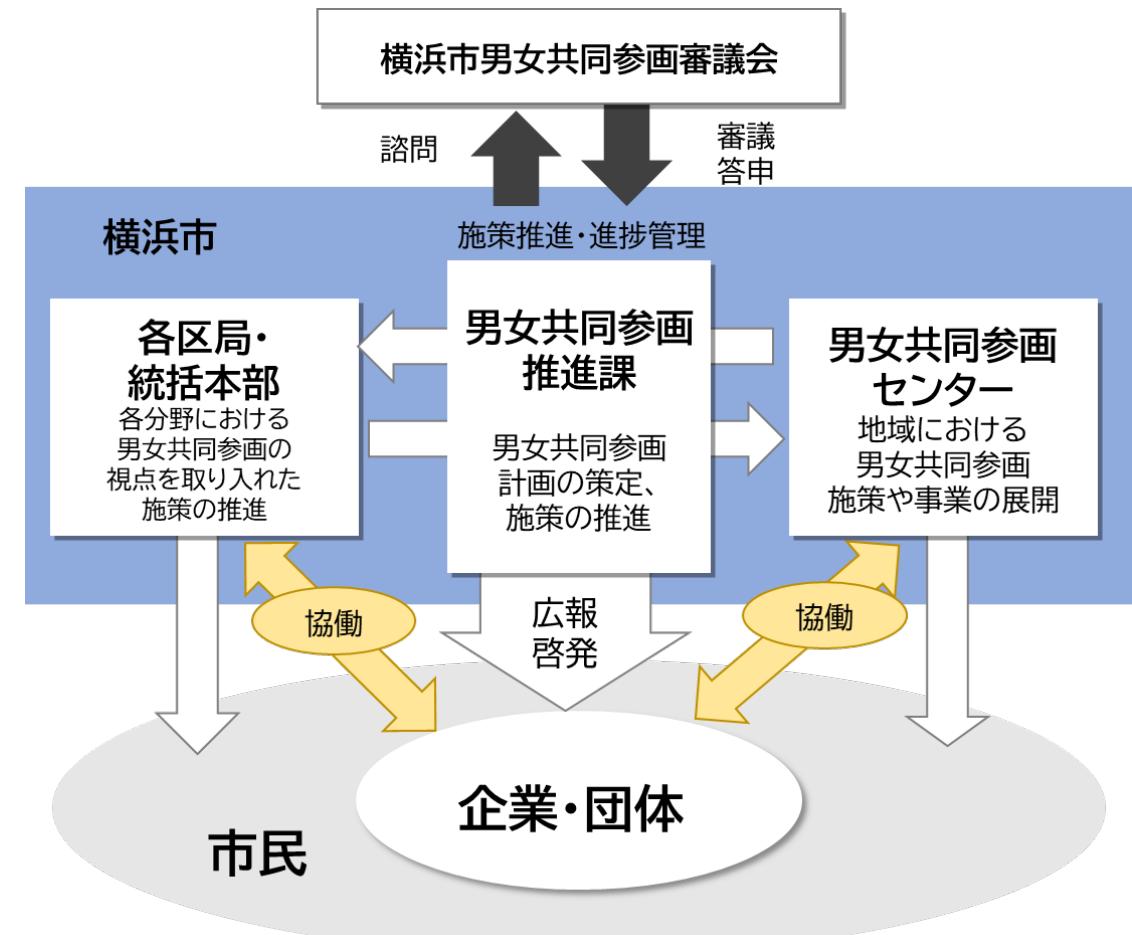
多様化、複雑化する社会課題に対しては、行政だけでなく、様々な民間団体等との協働が不可欠です。本市の男女共同参画推進の取組にあたっては、この考え方を踏まえながら、横浜市男女共同参画センター及び地域・学校・企業・NPO法人・行政など多様な主体との連携・協働を進めます。

#### ○ 市役所におけるジェンダー主流化

市職員自身が意識を高め、あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を率先して進め、市民の理解や市内企業における取組の促進につなげます。

### 3 計画(素案)概要 (2)推進体制

- 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展開します。
- 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。



### 3 計画(素案)概要 (3)体系 「誰もが多様な生き方を選択できる都市 横浜」



|                         |  |
|-------------------------|--|
| 基本姿勢                    | <h4>政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり</h4> <p>目指す姿:あらゆる場面において男女の格差がなく、家庭と仕事を両立でき、自分らしい選択ができる社会</p> <ul style="list-style-type: none"><li>施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進</li><li>施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり</li><li>施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画推進と働き方改革</li></ul>      |
| SDGsの視点                 | <h4>政策2 安全・安心な暮らしの実現</h4> <p>目指す姿:性暴力やDVがなく、経済的、社会的に困難を抱えることのない、安心・安全な社会</p> <ul style="list-style-type: none"><li>施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶</li><li>施策5 困難を抱える女性への支援</li><li>施策6 地域防災における男女共同参画の推進</li><li>施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進</li></ul>        |
| 協働の視点                   | <h4>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</h4> <p>目指す姿:固定的な性別役割分担意識やジェンダーバイアスが解消され、性差による不都合や生きづらさを感じることのない社会</p> <ul style="list-style-type: none"><li>施策8 WLBと家事・育児・介護の家庭内分担の推進</li><li>施策9 ライフステージに応じた健康支援</li><li>施策10 地域・教育における男女共同参画の推進</li></ul> |
| 市役所における<br>ジェンダー<br>主流化 |  |



答申の「新たに盛り込むべき視点」を反映

#### 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

女性の就労やキャリア形成の支援を通じて、働きたい・働き続けたい女性の活躍を推進します。

主な取組: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

##### 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。

主な取組: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等

##### 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

行政自らが率先して取り組む姿勢で、横浜市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革を進めます。

主な取組:女性活躍と誰もが働きやすい職場づくりの推進、附属機関の女性参画比率の向上等

## 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

DV被害者に対して、関係機関と連携して継続的に支援します。特に、若年層への啓発、予防教育や、相談につながりやすい環境づくりを進めます。性や性別にかかるあらゆる暴力の防止に向けた広報・啓発、被害者等支援に取り組みます。

**主な取組:DVの相談支援体制の充実、若年層におけるデートDV・性暴力防止、理解の促進等**

### 施策5 困難を抱える女性への支援

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

**主な取組: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、外国人、障害者等への支援等**

### 施策6 地域防災における男女共同参画の推進

地域防災における女性リーダーを育成するとともに、地域での理解促進に取り組みます。災害時の男女のニーズの違いに配慮した、男女共同参画の視点からの地域防災を推進します。

**主な取組: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**

### 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

多様な性のあり方の理解促進に向け啓発を行います。性的少数者が安心して過ごせるよう、取組を進めます。

**主な取組:多様な性に関する啓発の推進、性的少数者等に対する相談・支援、パートナーシップ宣誓制度**

#### 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

固定的な性別役割分担意識を解消し、家庭内での家事分担の機会の提供や、家の負担軽減に取り組みます。

主な取組: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等

##### 施策9 ライフステージに応じた健康支援

ライフステージや性別に特有の健康課題に対して、必要なサポートや正しい知識が得られるよう支援します。

主な取組: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、性に関する適切な知識の普及啓発等

##### 施策10 地域・教育における男女共同参画の推進

誰もが性別にかかわりなく生き生きと生涯活躍できる社会づくりに向けて、アンコンシャス・バイアスの解消等に取り組みます。こどもや若者が性別にかかわらず自分らしい生き方を選べるよう、教育の機会の充実を図ります。

主な取組: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、若い世代への啓発等

### 3 計画(素案)概要 (5)-1 主な事業



#### 政策1 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

##### 【主な取組】 女性定着(活躍)モデル工事

建設業の担い手不足等が課題となる中、市内建設業における女性技術者活躍の実状を把握するためのアンケートを建築業団体に対して実施。実施結果を踏まえ、女性の建設産業への入職促進や就労継続等に向けて、誰もが働きやすい現場の環境整備を推進することを目指した「受注者希望型 女性定着(活躍)モデル工事」を比較的女性が多い、建築工事において実施。

###### ○受注者が行うこと

- ・女性技術員の配置(工期の半分以上の日数を配置)
- ・必要な環境整備(女性専用の休憩室(更衣室)および快適トイレの設置)
- ・技術者の業務や働く環境等の広報活動

###### ○市が行うこと

- ・上記環境整備に対する助成
- ・優良な広報活動を行った場合、工事成績評定で評価

##### 【素案より抜粋】

|   |  |  |
|---|--|--|
| 6<br>女性の活躍<br>推進に向けた公<br>共調達等の活用<br><br>所管:<br>財政局<br>建築局 | 男女共同参画、女性の活躍推進に取り組む企業に対して、公共調達等において積極的に評価することにより、受注機会の増大などを図ります。<br>また、特に女性が少ない分野において、誰もが働きやすい現場の環境整備を推進します。 |  |
|   | 主な事業   | ①工事請負契約発注におけるインセンティブの付与<br>②公共調達における総合評価落札方式の評価項目の設定<br>③女性定着(活躍)モデル工事   |
|   | 事業量  | ①一般競争入札有資格者名簿登録時の格付点数の加点 397件(令和5・6年度)<br>②評価項目「若手・女性技術者の登用」を採用する工事発注 150件(令和6年度)<br>②評価項目「男女共同参画及び女性活躍の推進」を採用する工事発注 157件(令和6年度)<br>③モデル工事 3件(令和6年度) |

#### 政策2 施策5 困難を抱える女性への支援

##### 【主な取組】 若年女性支援事業

様々な困難を抱える若年女性に対して、公的機関と民間団体が密接に連携し、アウトリーチから、公的機関や施設への「つなぎ」を含めたアプローチを行う仕組みを構築するための支援事業を実施。

###### ○アウトリーチ支援

SNSでのネットパトロールや繁華街などの巡回による声掛けを行い、LINEや対面等での相談に繋げる

###### ○居場所支援

一時的に安全な居場所の支援が必要と判断した場合に、宿泊先を調整し、その後の区役所等の支援機関に繋げる

###### ○自立支援

継続的な面接や同行支援等が必要な場合に、区福祉保健センターと連携して自立支援計画を策定し、公民の特性を生かした支援を双方向で実施する

##### 【素案より抜粋】

|  |  |  |
|--|--|--|
| 1<br>困難な問題を抱える女性の支援<br><br>所管:<br>こども青少年局<br>他 | 困難な問題を抱える女性に対して、関係機関や民間団体と連携し、居所を喪失した方等の一時保護、施設退所後の支援や単身高齢者向け支援など、多様な状況やニーズに応じた切れ目のない支援を行います。特に、行政機関に相談することに対するハードルが高く、支援につながりにくい若年女性に対するアウトリーチをさらに強化していきます。<br>若年無業の女性の中でも、特に就労や人間関係の構築に困難を抱える方に対して、自立と仕事への一歩を踏み出すための支援を実施します。参加者が経験や気持ちを分かち合い、問題を乗り越えるための交流ができるよう、自助グループ支援を行います。 |  |
|  | 主な事業   | ①若年女性支援事業                              |
|  | 事業量  | ①「若年女性支援モデル事業」を実施する民間団体への補助 1団体(令和6年度) |

#### 政策2 施策6 地域防災における男女共同参画の推進

【主な取組】男女ニーズが反映された訓練の実施、男女共同参画の視点を取り入れた防災研修

本市の地域防災拠点においては、全体の4割超で女性役員がいないなど、女性の参画が進んでいない状況であることから、男女共同参画の視点を取り入れた運営がなされるよう、総務局・政策経営局・各区が連携して取組を実施。

○男女ニーズが反映された地域防災拠点訓練の実施(総務局)

男女のニーズの違いに配慮した拠点開設運営スターターキットの整備や運営者向け研修を実施

総務局・政策経営局・各区が連携し「女性が参画し、ニーズを反映した訓練」を実施



○拠点運営委員長への理解促進、女性の防災担い手の育成(政策経営局)

拠点運営委員長等に対する研修や、女性の防災担い手を育成する研修を実施

【素案より抜粋】

|   |  |   |
|---|--|---|
| 1<br>地域防災における<br>男女共同参画の<br>推進<br><br>所管:政策経営局<br>総務局、区 | 地域防災拠点において、男女共同参画の視点を取り入れた運営がなされるよう、拠点運営委員等の理解促進や、女性の担い手の育成に向けた研修を実施します。<br>アンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識を解消するため、ジェンダーの理解促進に向けて取り組みます。 |   |
|   | 主な事業   | ①男女のニーズが反映された地域防災拠点訓練の推進<br>②男女共同参画の視点を取り入れた防災研修    |
|   | 事業量  | ①男女ニーズの違いに配慮した訓練の実施 75拠点(令和6年度)<br>②受講者 668人(令和6年度) |

### 3 計画(素案)概要 成果指標の設定

- 市内企業における男性の育児休業取得率は、国の目標値に準じて85%に設定(こども未来戦略R5.12策定)
- 指標を「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」から、より客観的な指標として  
「男性と女性の家事・育児・介護の分担状況」に変更

| 成果指標                                   | 6次計画目標値        |          | 現状値   |
|--|----------------|----------|-------|
| 管理職(課長級以上)に占める女性の割合                    | 市内企業           | 30%      | 18.8% |
|  | 市役所            | 30%※     | 21.0% |
| 男性の育児休業取得率                             | 市内企業           | 85%      | 40.6% |
|  | 市役所            | 100%※    | 80.0% |
| 男性と女性の家事・育児・介護の分担状況<br>(平日・共働き世帯の活動時間) | 男女の活動時間が均衡に近づく |          | 2:1   |
| 市民のDVの理解度                              | 精神的暴力          |          | 58.0% |
|  | 性的暴力           | 各10ポイント増 | 79.9% |

※次期Weプランに準じる



第5次行動計画の変更点

(参考)第5次行動計画の成果指標の現状



| 成果指標                        | 計画策定時          | 目標値   | 現状値     |
|-----------------------------|----------------|-------|---------|
| 管理職(課長級以上)に占める女性の割合         | 市内企業<br>17.2%  | 30%以上 | 18.8%   |
|                             | 市役所<br>17.9%   |       | 21.0%   |
| 男性の育児休業取得率                  | 市内企業<br>17.6%  | 30%   | 40.6%   |
|                             | 市役所<br>16.5%   | 100%  | 80.0%   |
| 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%          | 10P増  | 42.0%   |
|                             | 男性40.9%        |       | 男性47.4% |
|                             | 女性25.3%        |       | 女性36.7% |
| 市民のDVの理解度                   | 精神的暴力<br>59.8% | 各10P増 | 58.0%   |
|                             | 性的暴力<br>74.1%  |       | 79.9%   |

## 4 今後のスケジュール



|                        |              |
|------------------------|--------------|
| 令和7年12月                | 常任委員会 計画(素案) |
| 令和7年12月下旬<br>～令和8年1月下旬 | パブリックコメント実施  |
| 令和8年3月                 | 常任委員会 計画原案   |
| 令和8年4月                 | 計画の策定・公表     |

# 【配布資料】

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



- 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「横浜版クオータ制」※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

- 「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  
令和6年度の女性割合40%未満の附属機関数は、30を上回り、**目標を未達**。

| 指標                                    | 男女計画策定時            | 目標(令和7年度)            | 令和6年度実績                                   |
|---------------------------------------|--------------------|----------------------|---|
| 女性割合40%未満の<br>附属機関数<br>(3人以下の附属機関を除く) | 59機関<br>(令和2年4月1日) | 40%未満<br><b>30機関</b> | 40%未満<br><b>31機関</b> /211機関<br>(令和7年4月1日) |

# ●女性割合40%未満の附属機関（令和7年4月1日現在）

未達成の附属機関については、行動計画書に基づき積極的な取組に努めていただくようお願いします。

| 区局名               | 女性割合40%未満の附属機関  |
|-------------------|---|
| 脱炭素・GREEN×EXPO推進局 | ・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  |
| 総務局               | ・横浜市防災会議<br>・横浜市国民保護協議会<br>・横浜市特別職職員議員報酬等審議会  |
| 市民局               | ・横浜市民協働推進委員会  |
| 経済局               | ・横浜市中央卸売市場開設運営協議会   |
| こども青少年局           | ・横浜市児童福祉審議会   |
| 健康福祉局             | ・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<br>・横浜市国民健康保険運営協議会<br>・横浜市小児慢性特定疾病審査会<br>・横浜市障害者施策推進協議会<br>・横浜市精神医療審査会<br>・健康横浜21推進会議<br>・横浜市指定難病審査会<br>・横浜市精神保健福祉審議会<br>・横浜市地域福祉保健計画策定・推進委員会<br>・横浜市総合リハビリテーション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7年4月1日現在）



| 区局名       | 女性割合40%未満の附属機関                                 |
|-----------|--|
| 医療局       | ・人と動物との共生推進よこはま協議会                             |
|           | ・横浜市保健医療協議会                                    |
|           | ・横浜市医療安全推進協議会                                  |
| 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<br>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                   |
| 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  | ・横浜市教職員第二健康審査会                                 |
|           | ・横浜市学校保健審議会                                    |
|           | ・横浜市就学奨励対策審議会                                  |

## 第6次横浜市男女共同参画行動計画（素案）

令和8（2026）年度～令和12（2030）年度

※時点版のため、文言修正、内容の変更が生じる可能性があります。

## 第1章 計画について

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

## 第2章 男女共同参画を取り巻く状況

|   |               |   |
|---|---------------|---|
| 1 | 国際社会における日本の状況 | 4 |
| 2 | 国の動向          | 4 |
| 3 | 横浜市の状況        | 7 |

## 第3章 施策体系と主な取組

|      |                                |    |
|------|--------------------------------|----|
| 1    | 施策体系                           | 20 |
| 2    | 指標                             | 20 |
| 3    | 3つの政策と主な取組                     | 23 |
| 政策1  | 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり             | 23 |
| 施策1  | 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進             | 24 |
| 施策2  | 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり          | 28 |
| 施策3  | 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革       | 35 |
| 政策2  | 安全・安心な暮らしの実現                   | 40 |
| 施策4  | DV防止とあらゆる暴力の根絶                 | 41 |
| 施策5  | 困難を抱える女性への支援                   | 47 |
| 施策6  | 地域防災における男女共同参画の推進              | 55 |
| 施策7  | 多様な性のあり方への支援と理解の促進             | 58 |
| 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        | 61 |
| 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 | 62 |
| 施策9  | ライフステージに応じた健康支援                | 67 |
| 施策10 | 地域・教育における男女共同参画の推進             | 73 |
|      | 計画の推進体制                        | 79 |

## 第1章 計画について

### 1 計画策定の趣旨

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

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

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

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

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

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

### 2 計画の位置付け

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

### 3 基本的な考え方

#### （1）横浜市が目指すべき男女共同参画社会

男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会の形成は「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」とされています。

また、横浜市男女共同参画推進条例の前文では「市民のだれもが安全で安心して生き生きと豊かに暮らしていくためには、横浜の地域特性を生かした男女共同参画社会の形成を最重要課題と位置付け」、「横浜市、市民及び事業者が協力、連携して取り組むことが必要」とされています。

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

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

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

## (2) 基本姿勢

### ・SDGsの視点

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

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



### ・協働の視点

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

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

### ・市役所におけるジェンダー主流化

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

## (3) 推進体制

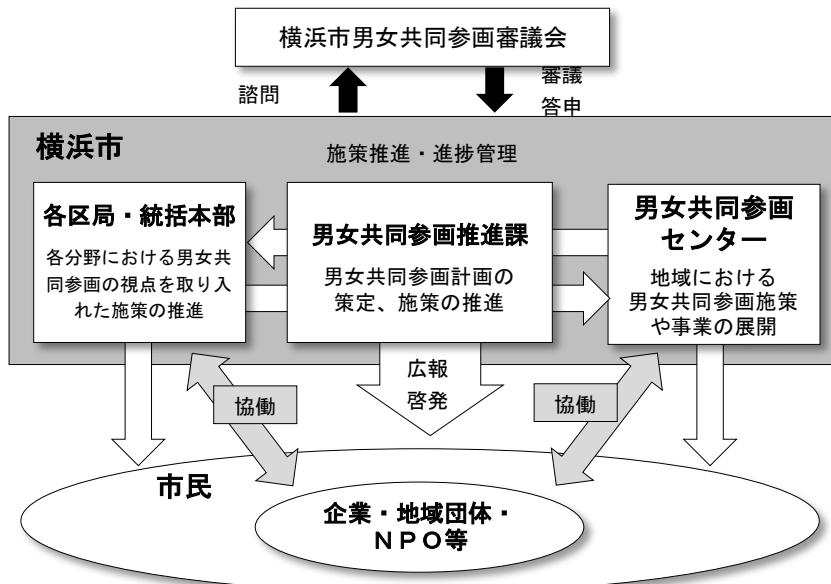
地域における男女共同参画の課題やニーズは多様化しており、男女共同参画の推進に当たっては、ジェンダー主流化の考え方を踏まえ、あらゆる分野において男女共同参画の視点を取り入れ

て施策を進めていく必要があります。

政策経営局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、あらゆる分野に男女共同参画の視点を取り入れ、施策を推進します。

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

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



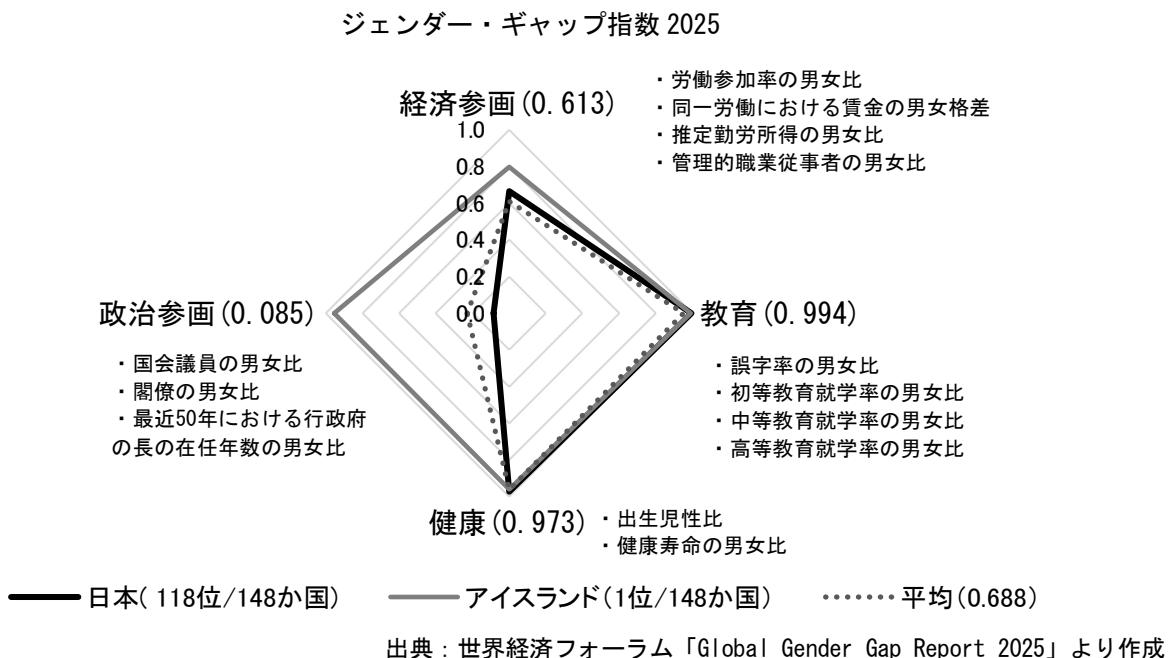
#### 4 計画期間

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

## 第2章 男女共同参画を取り巻く状況

### 1 国際社会における日本の状況

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、アジア諸国の中でも韓国や中国、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。



### 2 国の動向

#### 女性版骨太の方針

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

また、「全ての人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<br>⇒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。 |  |

|   |
|---|
| <b>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</b>  |
| 各地の女性が、いかなるライフステージにあっても仕事を得て、自分らしく生きていくための礎として、女性への家事・育児・介護の負担の偏りを是正し、所得向上・経済的自立を図ることが必要<br>⇒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。       |
| <b>III あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大</b>  |
| 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<br>⇒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。       |
| <b>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</b>  |
| 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。                               |
| <b>V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化</b>  |
| 一方の性的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。 |

## 防災関連

内閣府男女共同参画局は、令和2年に、地方公共団体が災害対応に当たって取り組むべき事項をまとめた「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を策定しています。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。セクシュアル・ハラスメント・マタニティ・ハラスメントへの対応等
- 令和4年4月、男女共同参画会議にて「女性デジタル人材育成プラン」決定
- 令和4年6月、女性版骨太の方針において、男女共同参画センターの機能の強化・充実の方向性を提示
- 令和4年7月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の改正内容が全面施行、従業員301人以上の事業主に男女の賃金差異の公表を義務付け
- 令和5年3月、関係府省会議において「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」取りまとめ
- 令和5年3月、関係府省会議において「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」を決定
- 令和5年5月「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の一部改正。保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等

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

(参考)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」概要

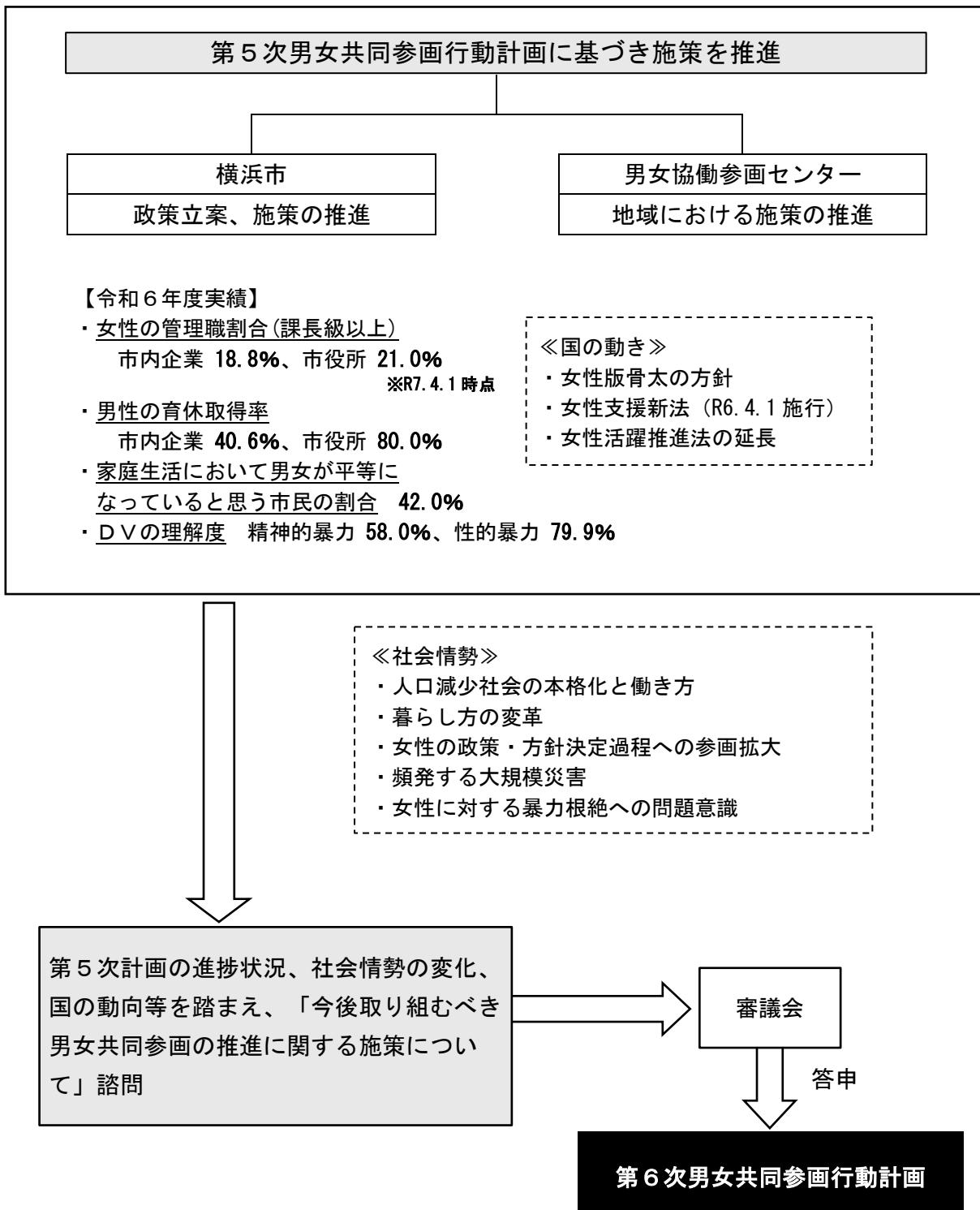


出典：厚生労働省「女性支援新法の概要」

### 3 横浜市の状況

#### 横浜市の男女共同参画の全体像

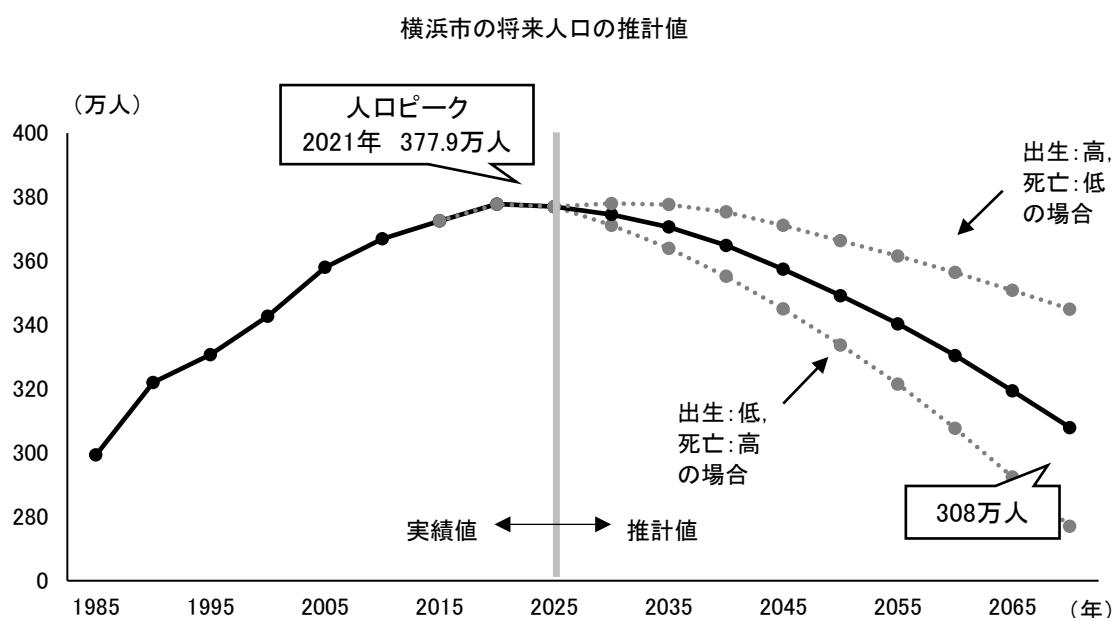
横浜市では、男女共同参画行動計画を策定し、計画に基づき施策を推進しています。



## 人口・世帯

### ○ 年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

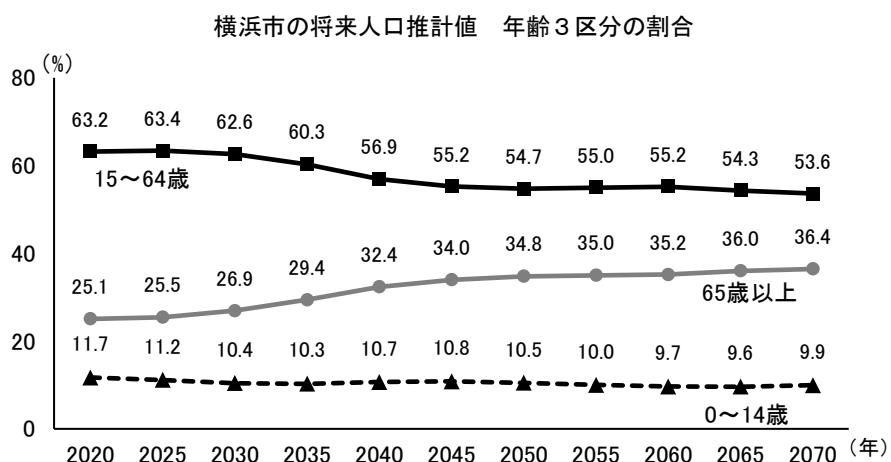
2020年国勢調査を基準とした「横浜市将来人口推計」によると、総人口のピークは2021（令和3）年の377.9万人であり、以降は減少を続け2070年には308万人になると推計されています。



出典：今後の人口等の見通し推計（令和7年度）（横浜市政策経営局）

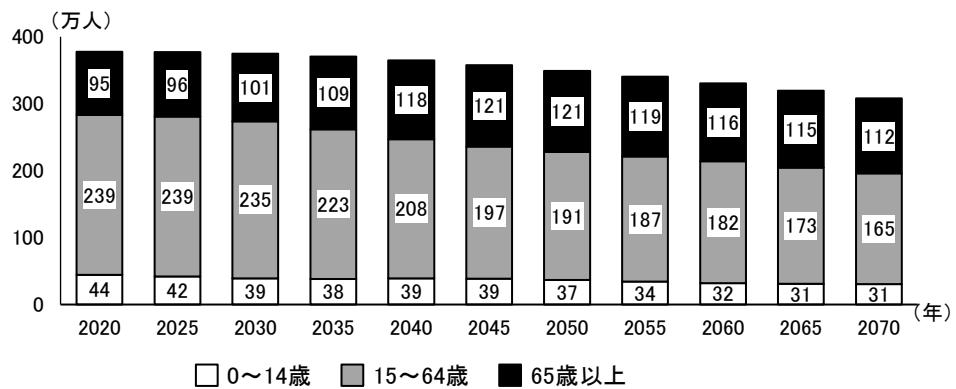
高齢化率は、2030年に26.9%、2070年には36.4%まで上昇すると予測されています。

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



出典：今後の人口等の見通し推計（令和7年度）（横浜市政策経営局）

### 横浜市の将来人口推計値 年齢3区分の人口

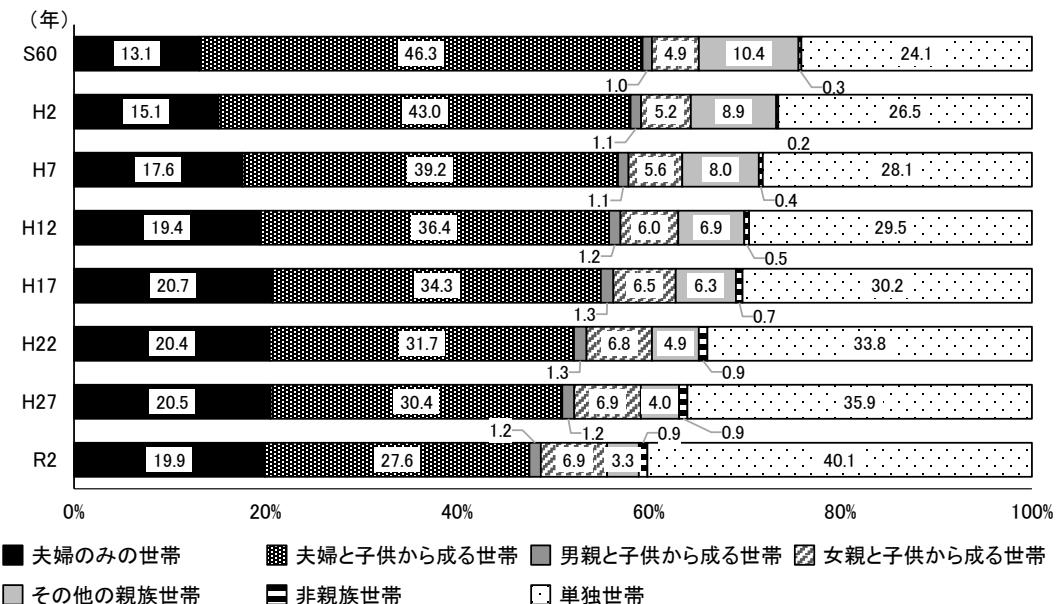


出典：今後の人口等の見通し推計（令和7年度）（横浜市政策経営局）

### ○「単独世帯」が最多

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

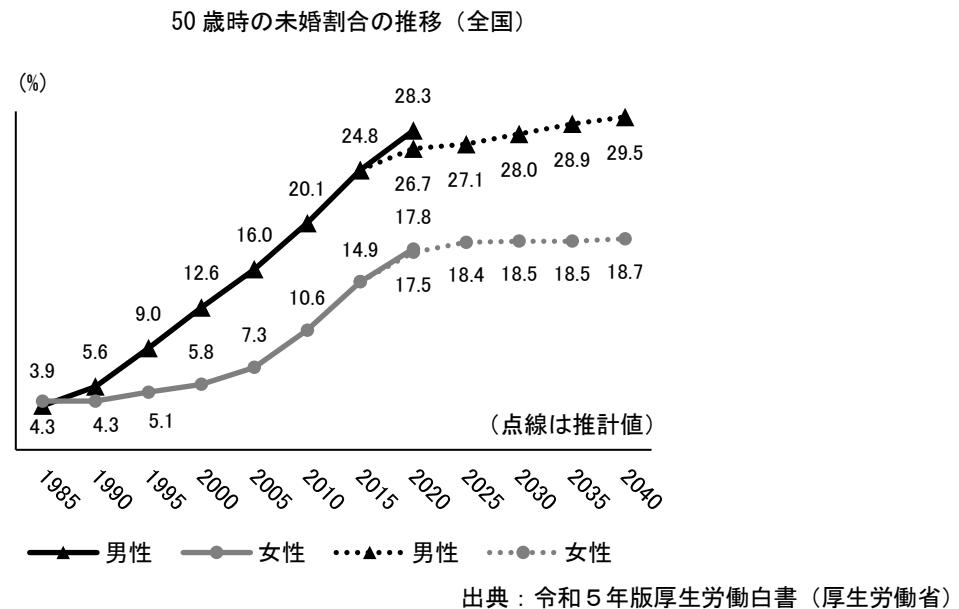
### 家族構成の変化（横浜市）



出典：令和2年国勢調査（総務省）

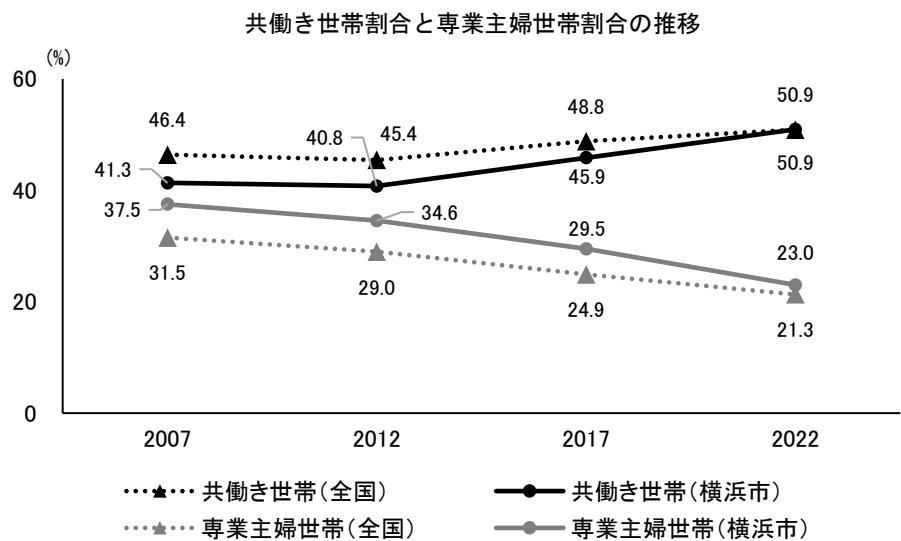
### ○未婚率の増加

生涯（50歳時）未婚率も増加傾向にあり、令和2年の国勢調査によると、横浜市の生涯未婚率は男性が29.4%（全国28.3%）、女性が17.5%（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、近年では増加幅が大きく、令和4年には全国と同水準の50.9%となっています。



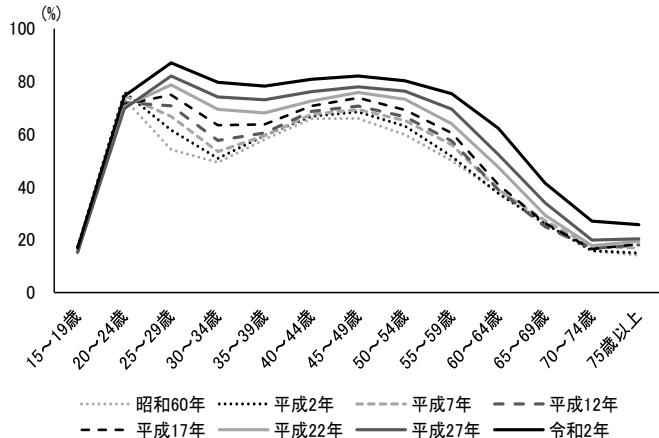
出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）より作成

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

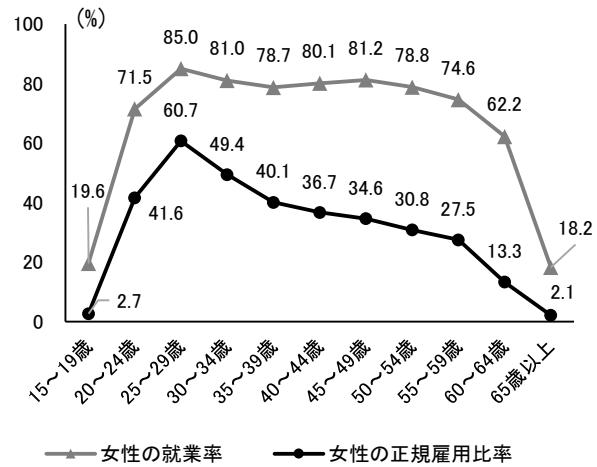
女性の年齢階級別労働率が結婚・出産期に当たる25～34歳に低下する「M字カーブ」は改善している一方で、正規雇用比率は25～29歳をピークに低下しています（L字カーブ）。

女性の年齢別労働力率の推移



出典：令和2年国勢調査 就業状態等基本集計

女性の就業率、正規雇用比率（全国）

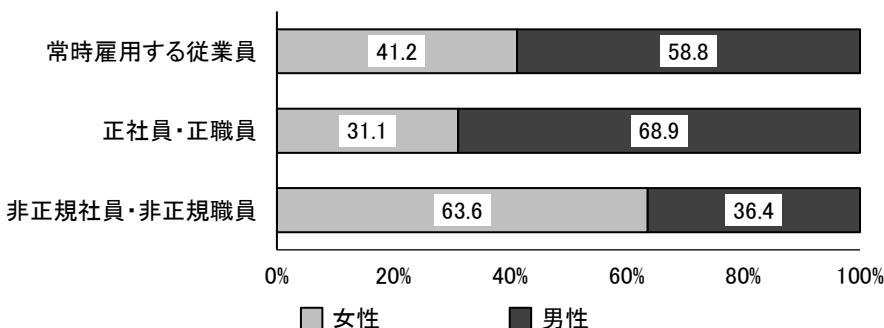


出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）より作成

### ○ 雇用形態別（正規・非正規雇用）の男女割合には大きな差

市内事業所において、正規雇用労働者の性別割合は男性 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。

雇用形態別にみた常時雇用する従業員の男女構成（市内事業所）

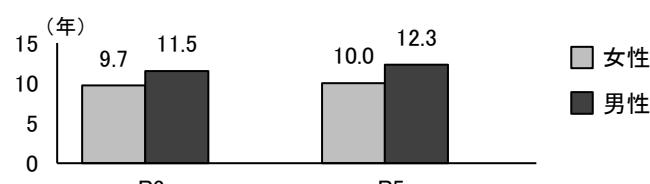


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

### ○ 平均勤続年数（正社員）にも男女差

正社員の平均勤続年数は、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。

正社員・正職員の平均勤続年数の内訳（男女別・市内事業所）

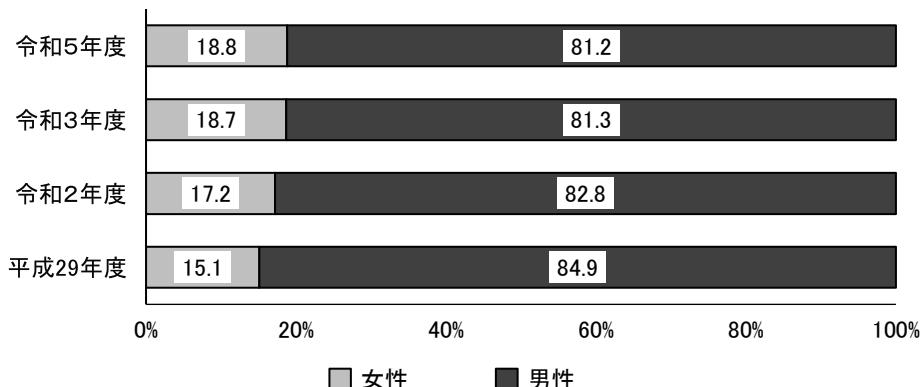


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

## ○ 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。

男女別管理職（課長相当職以上）割合（市内事業所）



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

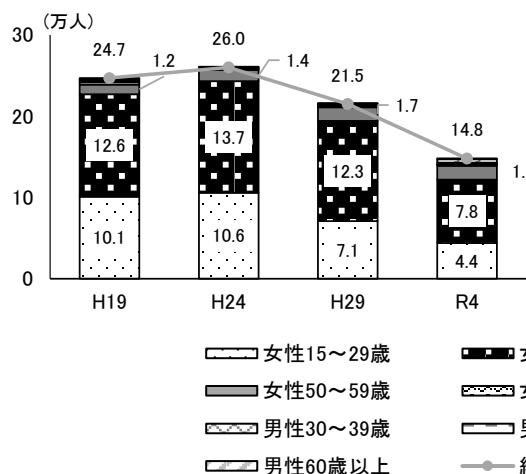
## ○ 結婚や出産、介護を機にした離職が多い

過去1年間（令和3年10月～令和4年9月）に離職した人のうち、「出産・育児」を理由とした人は女性14.1万人、男性0.7万人であり、「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。

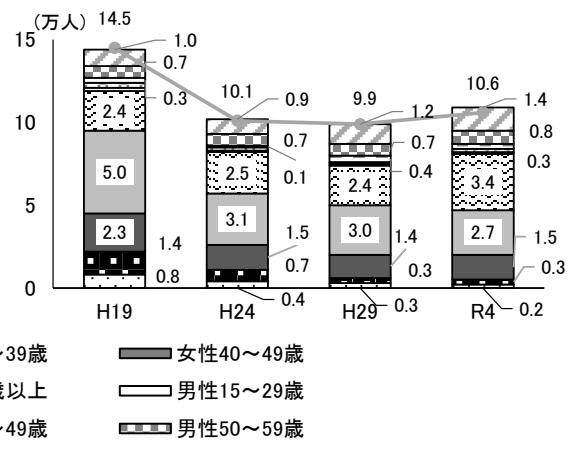
「出産・育児」を理由とした離職者は減少する一方、「介護・看護」を理由とした離職者は横ばいから増加傾向にあります。

育児・介護による離職者数の推移（過去1年間の離職者）

<出産・育児のため>



<介護・看護のため>

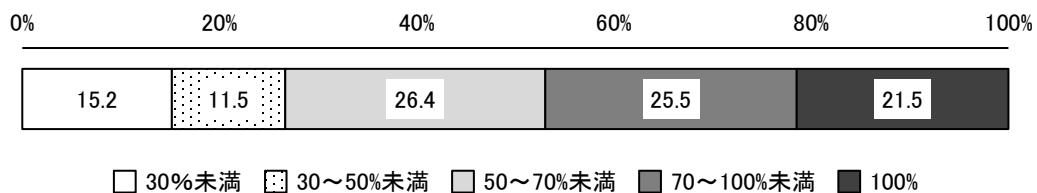


出典：令和6年版男女共同参画白書（内閣府）

## ○ 道半ばのワーク・ライフ・バランス実現

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）などにより、令和7年までに年休の取得率を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（市内事業所）



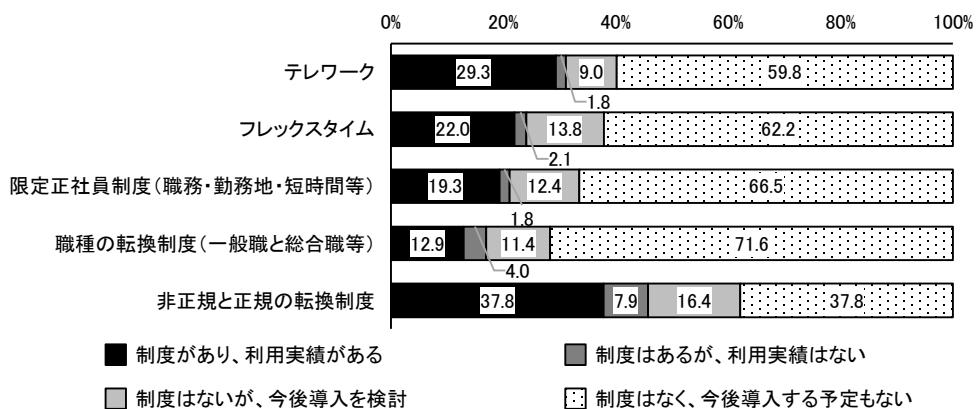
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

## ○ 多様な働き方の浸透

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

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

多様で柔軟な働き方に関する制度の有無と利用状況（市内事業所）

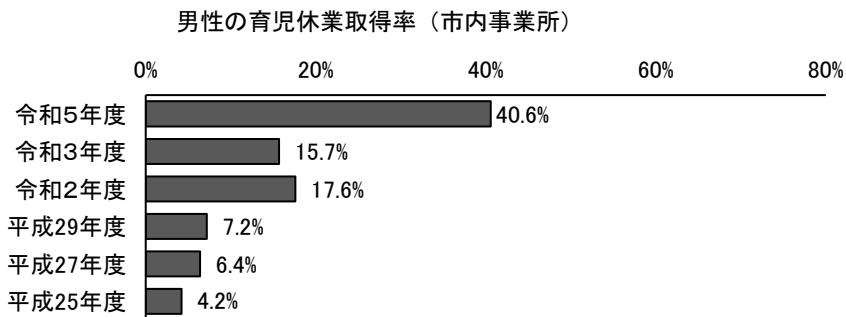


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

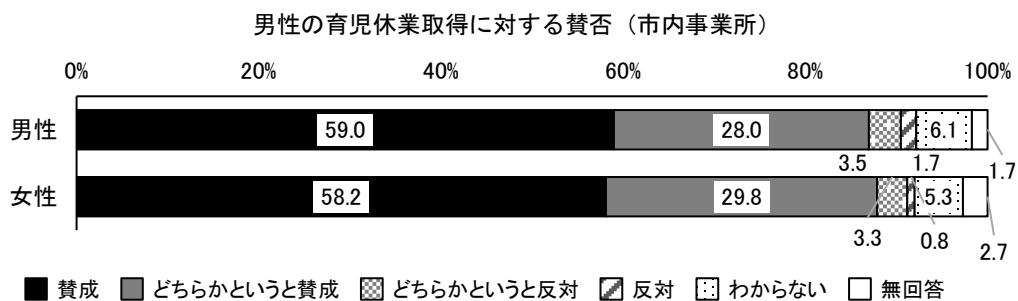
## 男性の育休取得

### ○ 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、市内事業所の令和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

### 家事分担

#### ○ 家事への参画に対する意識と現実

令和6年の男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）によると、育児を「配偶者と半分ずつ分担する」と考える人の割合は50%を超えていました。また、介護についても、「配偶者と半分ずつ分担する」と考える人の割合は70%を超えていました。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。

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

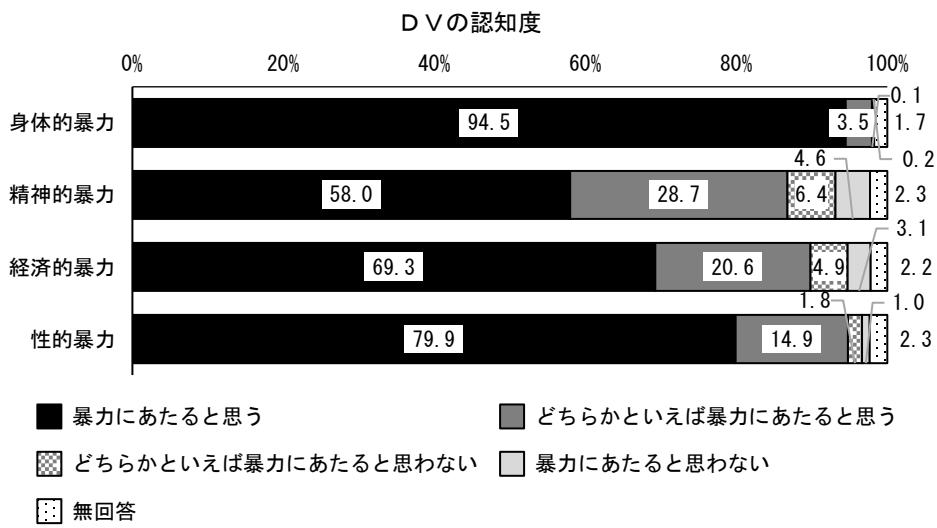
#### 生活の中で各活動に費やしている時間（フルタイム共働き世帯）（仕事や学校のある日）



出典：令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

## DVの理解度

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

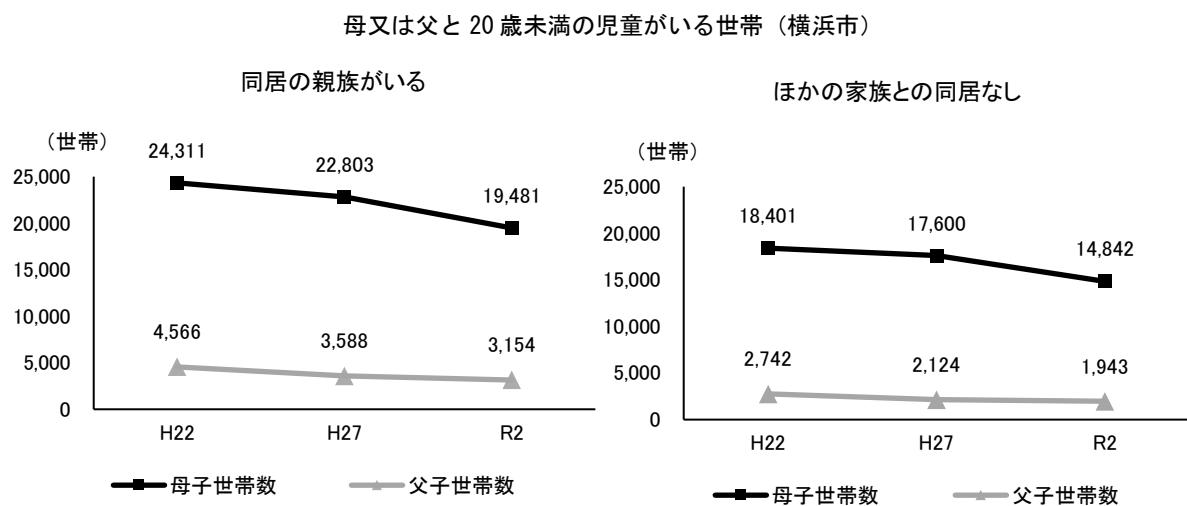


出典：令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

## ひとり親の状況

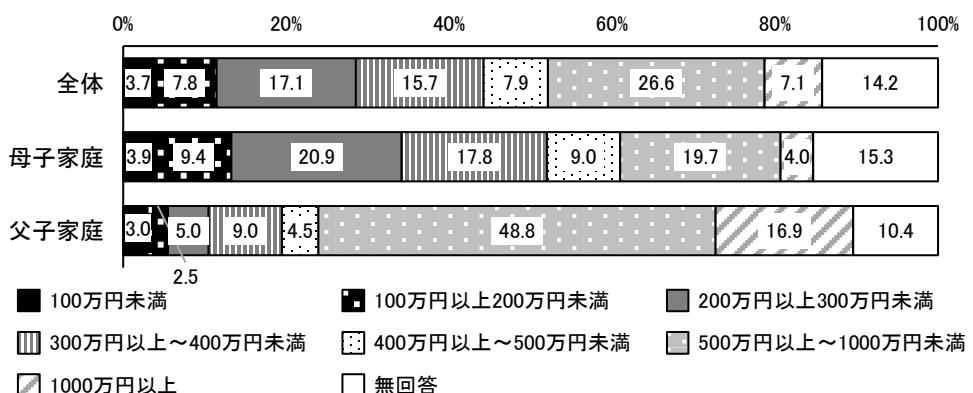
### ○ 母子家庭の4割が非正規雇用

令和2年の国勢調査によると、横浜市の20歳未満のこどもがいるひとり親家庭（ほかの家族との同居を含む）は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を含む年間世帯総収入の平均は、母子家庭で401万円、父子家庭で694万円となっています。



出典：国勢調査（総務省）

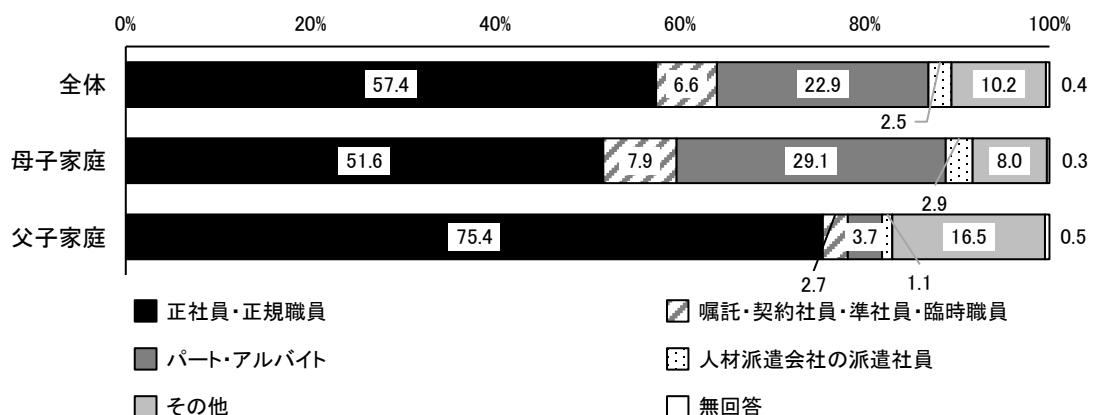
### ひとり親家庭の年間世帯収入（横浜市）



出典：横浜市ひとり親世帯アンケート調査（令和5年度）

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

### 現在の仕事の就業形態（横浜市）

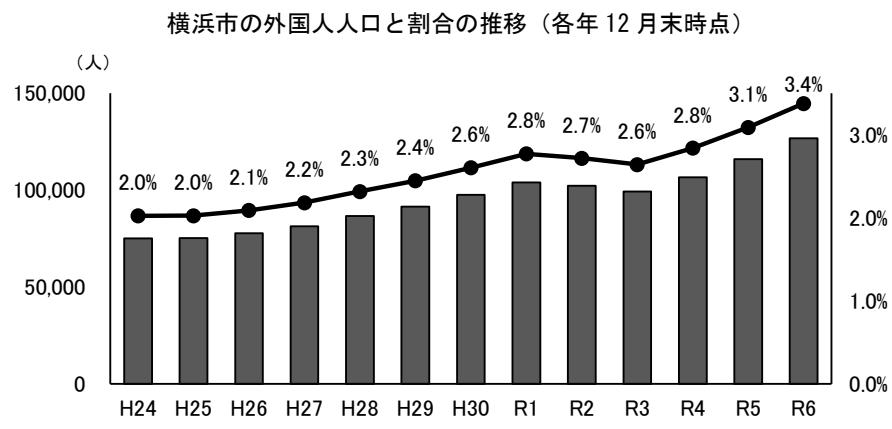


出典：横浜市ひとり親世帯アンケート調査（令和5年度）

### 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、出入国管理及び難民認定法（入管法）の改正により、外国人の人材育成、人材確保を目的とした育成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。

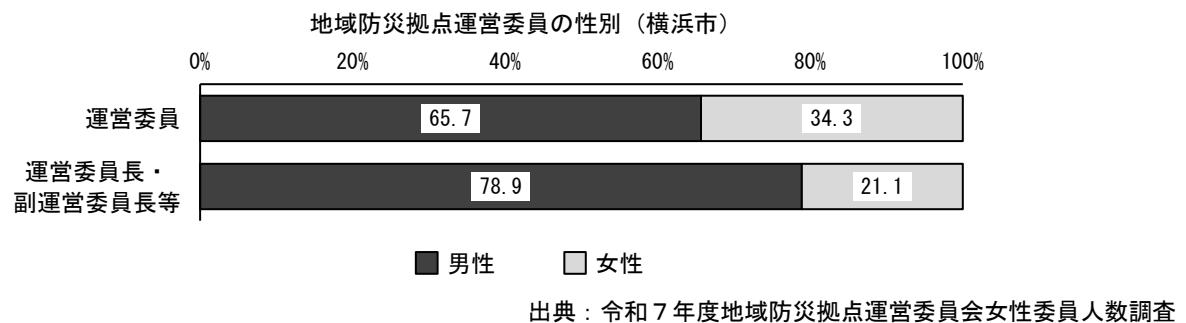


出典：横浜市 住民基本台帳人口（平成24年7月～）

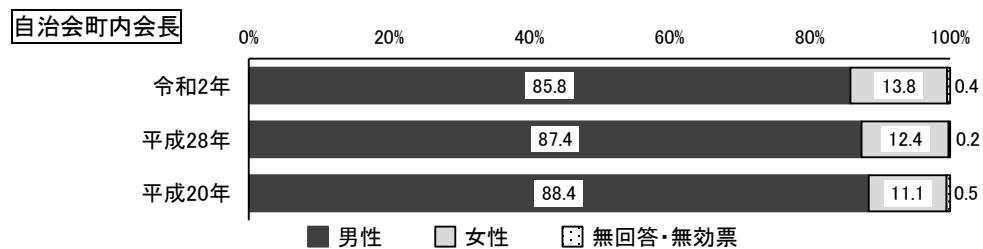
### 地域活動

#### ○ 地域活動の役員に女性は少ない

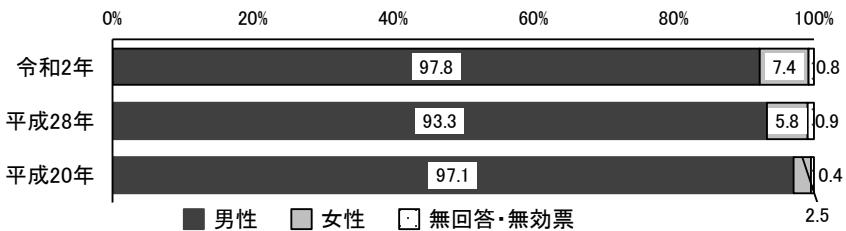
地域防災や、自治会・町内会等の地域活動において、活動に参加している女性は多い一方で、会長、委員長、役員などの役職についている女性は少ない状況です。



### 自治会町内会長・地区連合町内会長の性別（横浜市）



### 地区連合町内会長

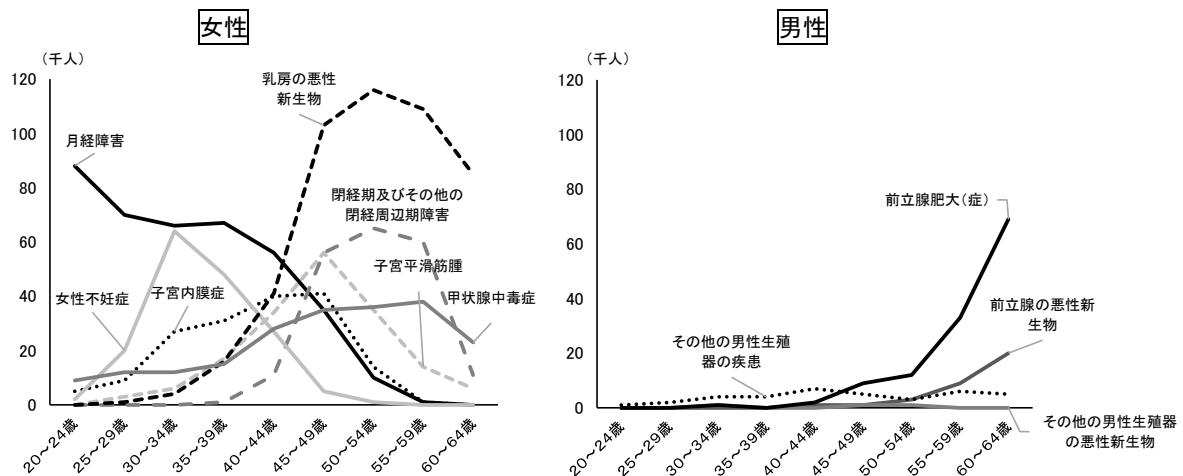


出典：令和2年度 自治会町内会・地区連合町内会アンケート

## 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。

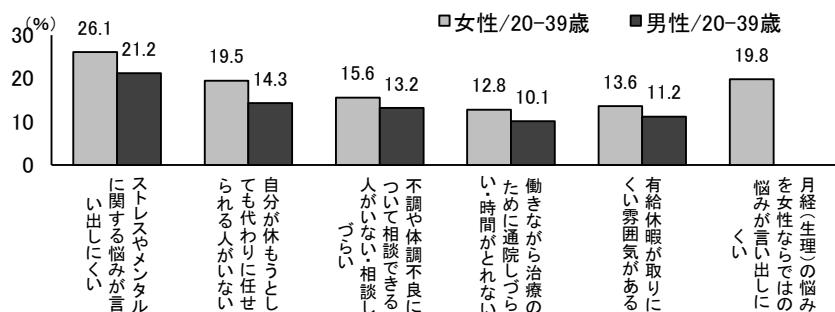
女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2年）



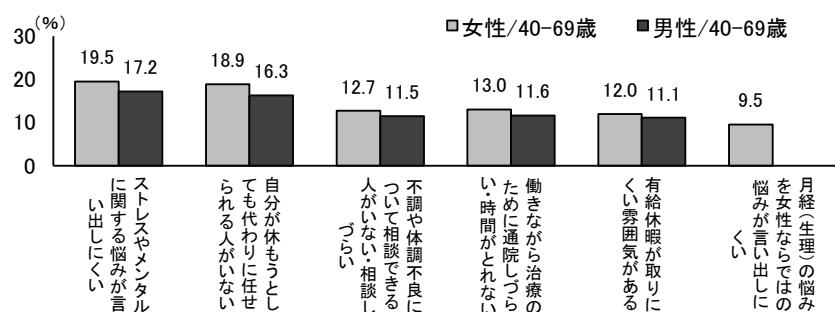
出典：令和6年版男女共同参画白書（内閣府）

## 働く上で健康課題に関して困ったこと

20~39歳



40~69歳

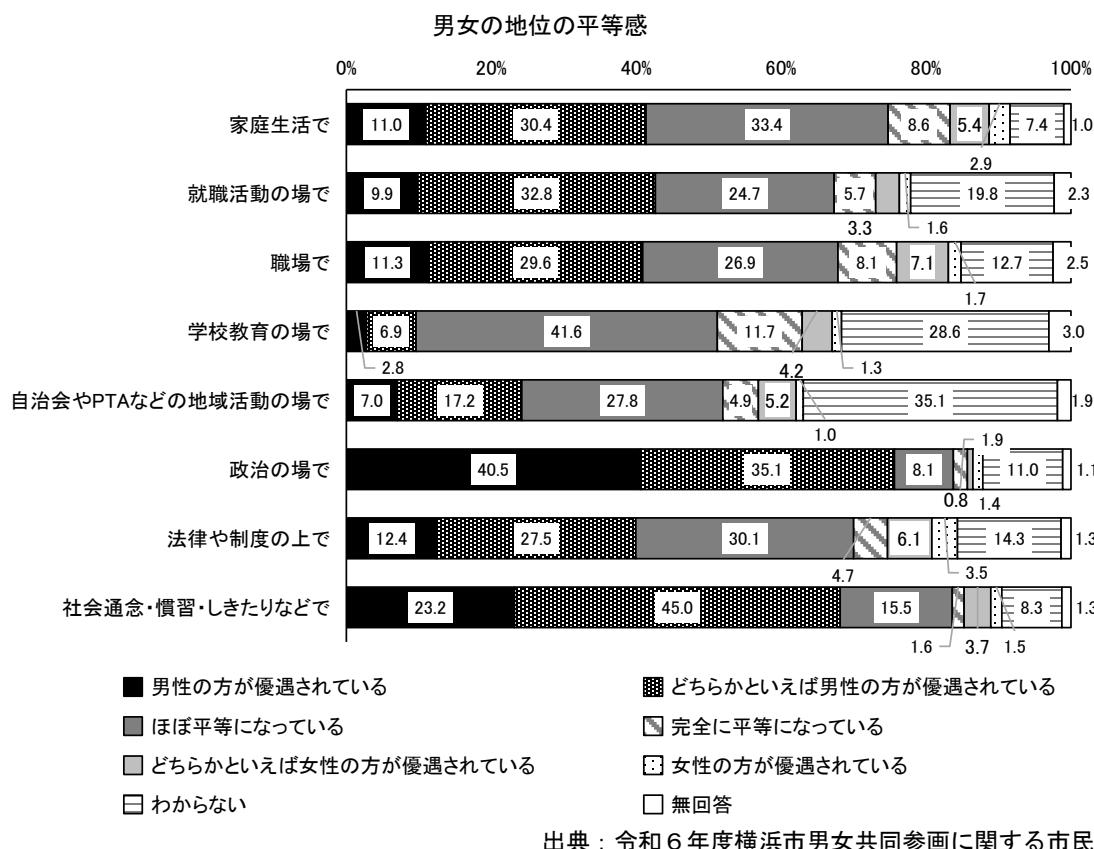


出典：令和5年度男女の健康意識に関する調査報告書（厚生労働省）

## 男女の平等感、固定的な性別役割分担意識

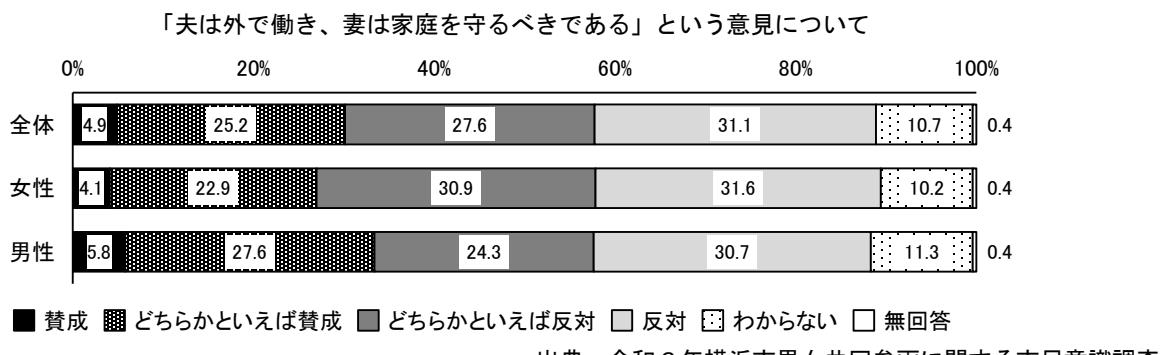
### ○ 男女の地位は「男性が優遇」多數

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



### ○ 根強い固定的な性別役割分担意識

「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。



### 第3章 施策体系と主な取組

#### 1 施策体系

基本姿勢を重視しながら、横浜市の現状と課題を踏まえた3つの政策と10の施策により計画を推進します。

|  |  |
|--|--|
| 政策1<br>女性活躍の推進と<br>働きやすい職場<br>づくり      | 施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進                 |
|  | 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり              |
|  | 施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革           |
| 政策2<br>安全・安心な<br>暮らしの実現                | 施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶                     |
|  | 施策5 困難を抱える女性への支援                       |
|  | 施策6 地域防災における男女共同参画の推進                  |
|  | 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進                 |
| 政策3<br>誰もが生き生きと<br>生涯活躍できる<br>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<br>推進 |
|  | 施策9 ライフステージに応じた健康支援                    |
|  | 施策10 地域・教育における男女共同参画の推進                |

#### 2 指標

行動計画に基づく取組内容や目標達成の状況を確認し、着実に推進するため、本計画では「成果指標」と「活動指標」の2つの指標を設定します。5か年で達成すべき目標値を掲げ、計画の進捗を確認します。

##### 成果指標

男女共同参画社会の実現に向けて、社会の達成状況を測るための指標であり、分野横断的に様々な政策や取組が複合的に関わり成果を生み出すことから、行動計画全体に対して設定します。

##### 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ための指標であり、施策ごとに設定します。

○成果指標

| 成果指標                | 現状値                                       | 目標値        |
|---------------------|---|------------|
| 管理職に占める女性の割合※       | 市内企業 18.8% (令和5年度)                        | 30%        |
|                     | 市役所 21.0% (令和7年度)                         | 30%        |
| 男性の育児休業・休暇取得率※      | 市内企業 40.6% (令和5年度)                        | 85%        |
|                     | 市役所 80.0% (令和6年度)                         | 100%       |
| 男性と女性の家事・育児・介護の分担状況 | 活動時間比<br>2 : 1 (女性 : 男性)<br>(令和6年度)       | 現状より均衡に近づく |
| 市民のDVの理解度           | 精神的暴力 58.0% (令和6年度)<br>性的暴力 79.9% (令和6年度) | 各10ポイント増   |

※国の目標値又は横浜市次期Weプラン(策定中)の目標値に準ずる

○活動指標

| 政策 | 施策 | 活動指標                               | 現状値<br>(令和6年度)     | 目標                   |
|----|----|------------------------------------|--------------------|----------------------|
| 1  | 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          | 24.1%              | 30%                  |
|    |    | 女性のリスクリソースの支援件数                    | 74件<br>(令和5~6年度累計) | 350件<br>(令和8~12年度累計) |
|    | 2  | よこはまグッドバランス企業数                     | 284社               | 425社                 |
|    |    | 保育所等待機児童数※                         | 0人<br>(令和11年度)     | 0人<br>(令和11年度)       |
|    | 3  | 市職員の年次休暇取得率<br>(10日以上)※            | 市役所<br>86.8%       | 100%                 |
|    |    |                                    | 市立学校<br>85.2%      |                      |
|    | 3  | 市役所における女性職員の係長昇任試験受験率(職員II・事務区分)※  | 21.8%<br>(令和7年度)   | 50%                  |
|    |    | 女性割合40%未満の附属機関数<br>(3人以下の附属機関を除く。) | 31機関               | 30機関                 |

|   |    |                                  |                           |                        |
|---|----|----------------------------------|---------------------------|------------------------|
|   | 4  | D V相談窓口の認知度                      | 70.9%                     | 80%                    |
|   | 5  | 困難な問題を抱える女性のための相談窓口の認知度          | 43.1%                     | 10 ポイント増               |
| 2 |    | ひとり親サポートよこはま等の支援により就労に至ったひとり親の数※ | 1,511人<br>(令和2~6年度累計)     | 1,800人<br>(令和7~11年度累計) |
|   | 6  | 女性の視点を取り入れた地域防災に取り組む拠点数※         | 75 拠点                     | 459 拠点<br>(令和11年度)     |
|   | 7  | 多様な性のあり方を理解している市民の割合             | 60.1%                     | 80%                    |
|   | 8  | 地域の父親育児支援講座の参加者数※                | 5,172人<br>(令和2~6年度累計)     | 5,500人<br>(令和7~11年累計)  |
|   | 9  | 産婦健康診査の受診率※                      | 88.7%                     | 90% (令和11年)            |
| 3 |    | 子宮頸がん・乳がん検診の受診率※                 | 子宮頸がん<br>43.6%<br>(令和4年度) | 各 60%以上<br>(令和10年度)    |
|   |    |                                  | 乳がん<br>50.5%<br>(令和4年度)   |                        |
|   |    | 特定健診受診率※<br>(40歳以上の国保加入者)        | 28.1%<br>(令和5年度)          | 40.5%<br>(令和11年度)      |
|   | 10 | 「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    | 58.7%                     | 10 ポイント増               |

※横浜市の次期 We プラン（策定中）又は個別計画等の目標値に準ずる。

### 3 3つの政策と主な取組

#### 政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

##### 目指す姿

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

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

## 施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進

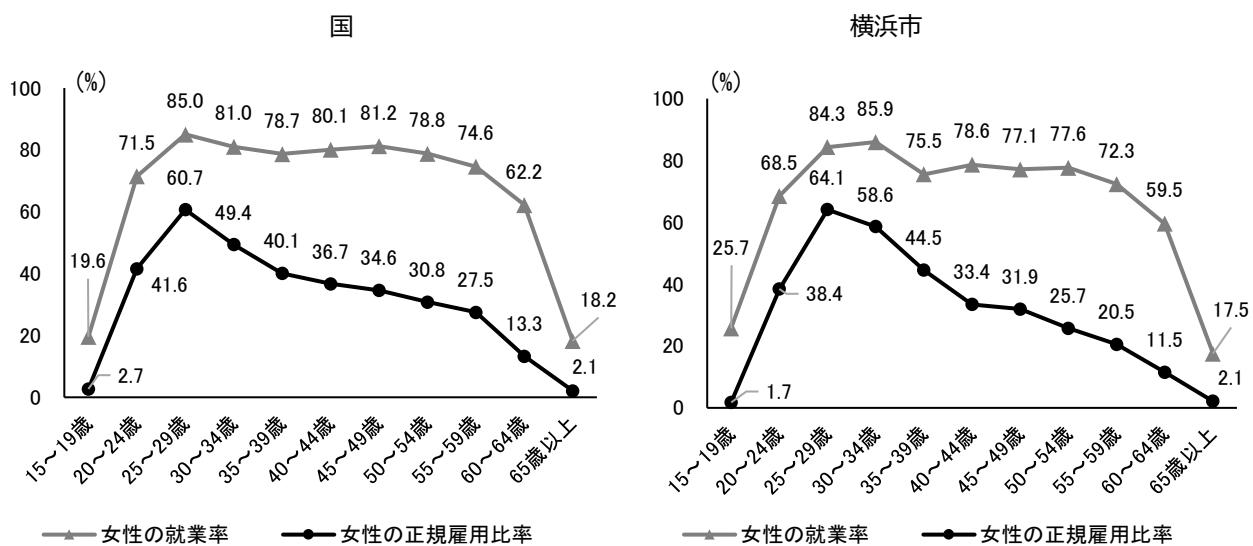
### 目標と方向性

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

### 現状と課題

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

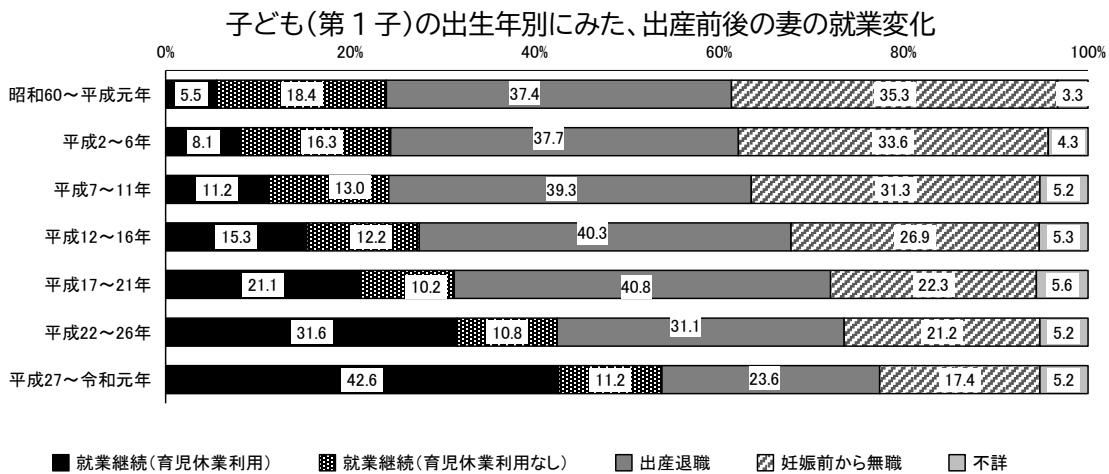
女性の就業率(M字カーブ)、正規雇用比率(L字カーブ)



出典：令和4年就業構造基本調査(総務省)より作成

- ◆働く女性の出産後の就業の状況を見ると、第1子出産前後の就業継続率は上昇しており、約7割が就業を継続しています。

一方で、第1子を生んだ妻の23.6%は、出産を機に退職しています。

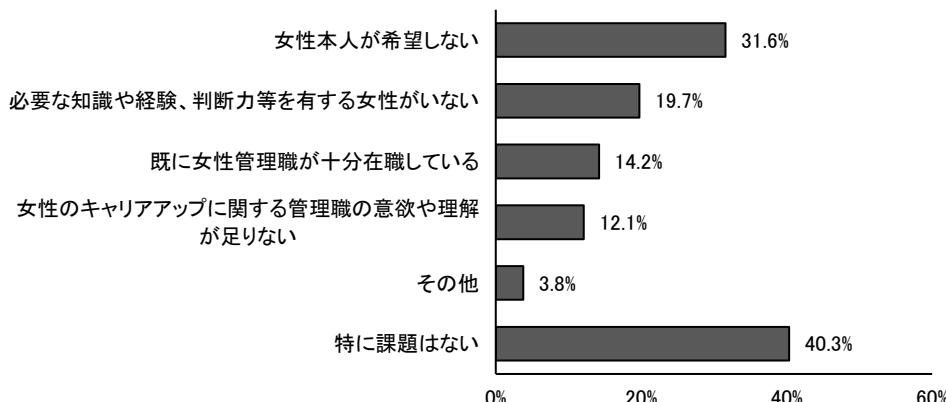


注：対象は出生子ど�数1人以上で、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第12～16回調査について、子どもがそれぞれ1歳以上、15歳未満の夫婦を合わせて集計。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの。「妊娠前から無職」には、子ども1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育児休業利用なし」に含めている。

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

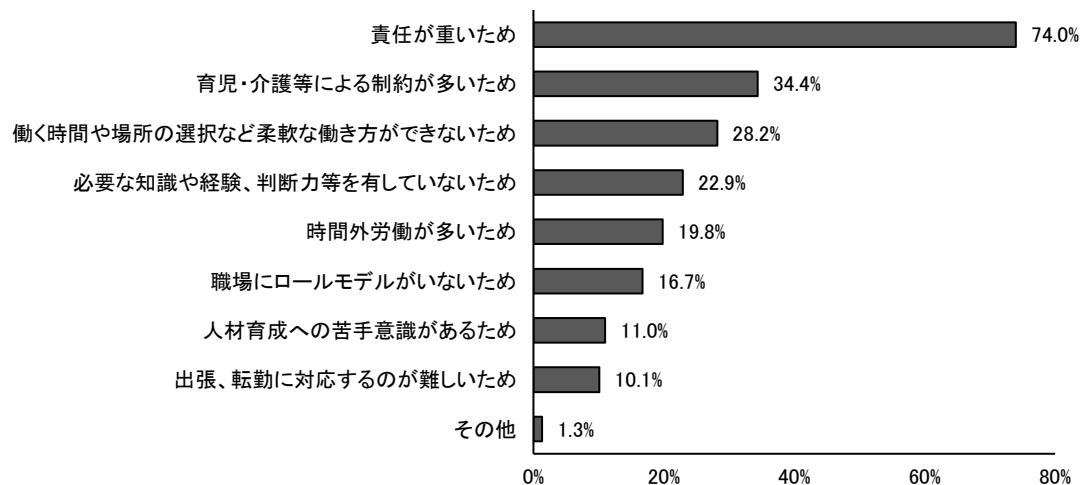
- ◆近年では単独世帯が最も多く、生涯未婚率も増加傾向にあります。また、女性は男性より非正規雇用労働者の割合が高いことや、出産・育児などのライフイベントによる離職など、所得向上につながるキャリア形成が図られていないことも多く、将来的に経済的困窮に陥るリスクが高くなっています。女性の経済的自立に向けて、ライフステージや希望する生き方に応じて柔軟な働き方ができるよう、キャリア形成やリスクリング等の支援が必要です。
- ◆市内企業の女性の管理職割合は横ばいで推移しており、また、女性の管理職登用に向けた取組を実施している企業は全体の4分の1程度となっています。女性登用の更なる促進に向けて、女性自身のリ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

#### 女性管理職の登用(昇進)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年横浜市男女共同参画に関する事業所調査

| 活動指標                      | 現状値(年度)            | 目標値(年度)              |
|---------------------------|--------------------|----------------------|
| 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 | 24.1%(令和5年度)       | 30%(令和12年度)          |
| 女性のリスクリングの支援件数            | 74人<br>(令和5~6年度累計) | 350人<br>(令和8~12年度累計) |

| 主な取組                                   |  |  |
|--|--|--|
| 1<br>女性の就労支援<br><br>所管:<br>政策経営局       | 女性の就労や、柔軟な働き方が実現しやすいデジタル分野などのリスクリングを支援します。   |  |
|  | 主な事業   | ①女性の就労支援★<br>②女性デジタル人材育成事業                                   |
|  | 事業量  | ①支援件数 334件(令和7年度)★<br>②受講者数 45人(令和6年度)                       |
| 2<br>女性管理職の育成や登用促進<br><br>所管:<br>政策経営局 | 市内企業等の経営者や管理職における女性活躍の意識を醸成し、女性管理職の育成につなげるための啓発を行います。また、働く女性のリーダーシップを開発するためのセミナー等を実施します。 |  |
|  | 主な事業   | ①経営者、管理職の意識醸成★<br>②女性のリーダーシップ開発★                             |
|  | 事業量  | ①経営者、管理職向けセミナー 2回(令和6年度)★<br>②女性のリーダーシップ開発セミナー<br>3回(令和6年度)★ |
| 3<br>女性起業家の支援<br><br>所管:<br>政策経営局      | 起業を目指す女性が、起業準備段階から利用できる経営・創業相談を行います。また、起業準備から起業までの支援として、成長段階に合わせたセミナーを実施します。             |  |
|  | 主な事業   | ①女性起業家のための経営・創業相談★<br>②成長段階に合わせた女性起業家支援★                     |
|  | 事業量  | ①相談件数 239件(令和6年度)★<br>②セミナー参加者 99人(令和6年度)★                   |

★横浜市男女共同参画センター実施事業

## 施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

### 目標と方向性

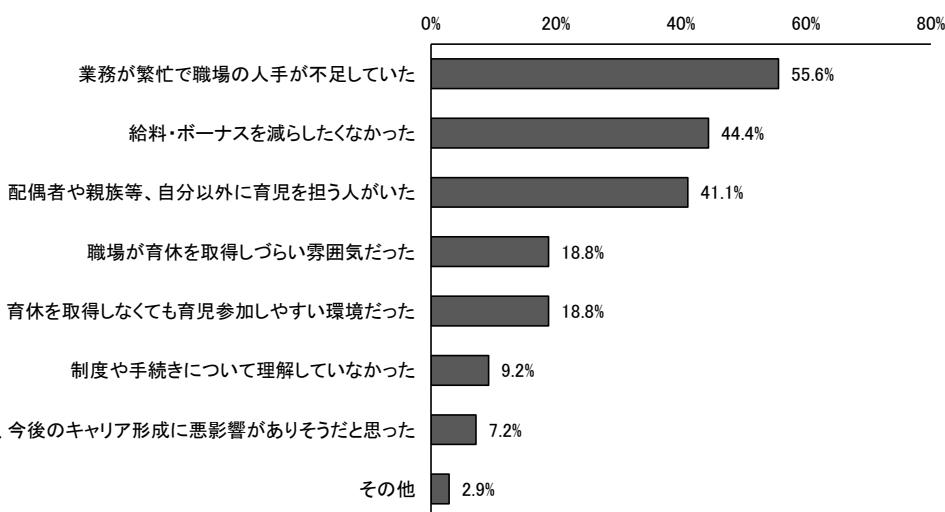
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすく活躍できる職場づくりを推進します。市内の中小企業をはじめとする事業所に対して、仕事と家事・育児・介護等との両立支援やテレワーク、フレックスタイムなどの多様で柔軟な働き方の推進、男性育休の取得促進、ハラスメント防止対策等の働きかけを行います。

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

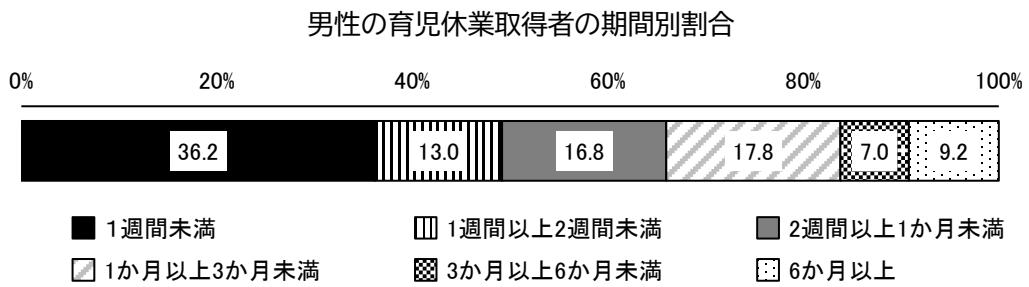
### 現状と課題

- ◆国の調査によると、神奈川県は全国と比べ、長時間労働の傾向があり、通勤時間が最も長く、仕事と家庭の両立が容易ではない状況にあります。
- ◆近年の法改正や、男性の育児休業取得に対する社会的機運の高まりを受け、男性の育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週間未満の取得にとどまっています。

育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由



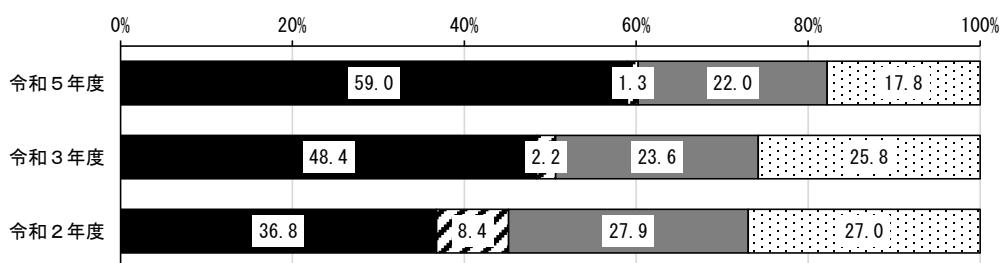
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査



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

- ◆出産・育児を理由とする離職者数は減少傾向ですが、いまだ多い状況です。また、介護・看護を理由とした離職者数はやや増加傾向にあります。共働き世帯が増加する一方で、超高齢社会の進展から、介護による時間制約を抱える人も今後更に増加することが見込まれ、仕事と介護の両立に向けた誰もが働きやすい環境づくりの重要性は高まっています。
- ◆市内では、中小企業が多くを占めています。コロナ禍を経て、テレワークやフレックスタイム制度の導入など働き方は大きく変化しましたが、市内企業において制度の利用実績があるのは2、3割程度となっており、柔軟な働き方に関する制度整備や、仕事と家事・育児・介護の両立支援の取組は十分に進んでいるとは言えない状況です。企業に対する継続的な啓発と、職場における理解促進の取組強化が求められます。
- ◆誰もが働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を認定する「よこはまグッドバランス企業」は年々増加しており、令和7年度の認定企業は284社となっています。
- ◆働きやすい職場づくりを進める上では、従業員等の健康保持・増進も重要であり、従業員等の健康づくりを経営的な視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の推進も求められています。
- ◆令和4年4月の法改正により、パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置が全ての企業で義務となりました。しかし、ハラスメント対策を行っている事業所は6割にとどまっており、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」と回答しています。引き続き、ハラスメント防止・対策に向けた周知・啓発が必要です。

## ハラスメント対策に関する取組状況



■ 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

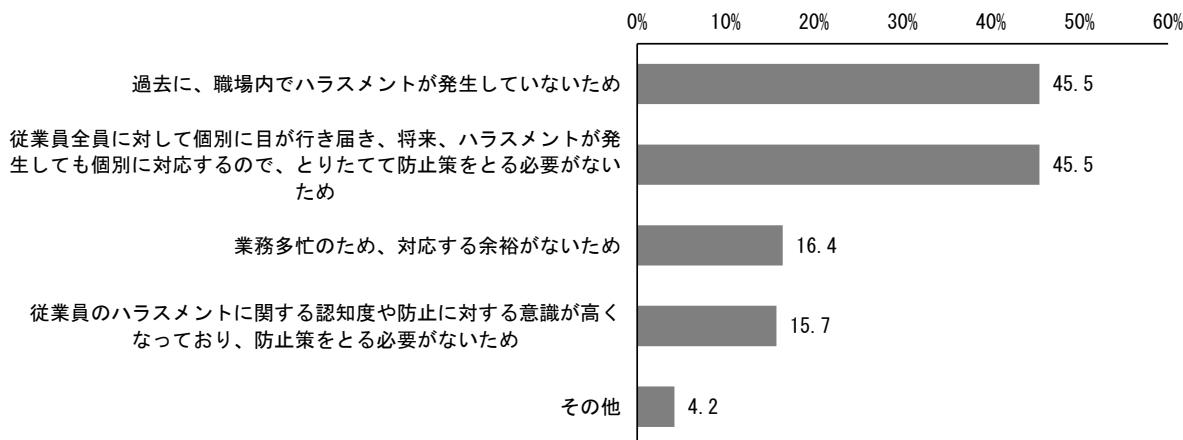
□ 「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」について、防止策や対応策等の取組を行っている（「パワーハラスメント」の防止策等の取組は行っていない）

■ 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

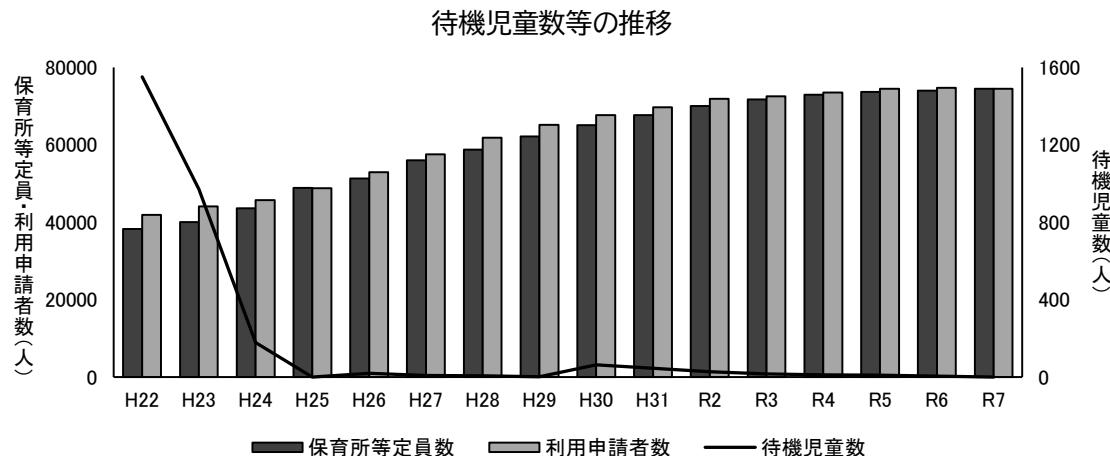
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

## 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

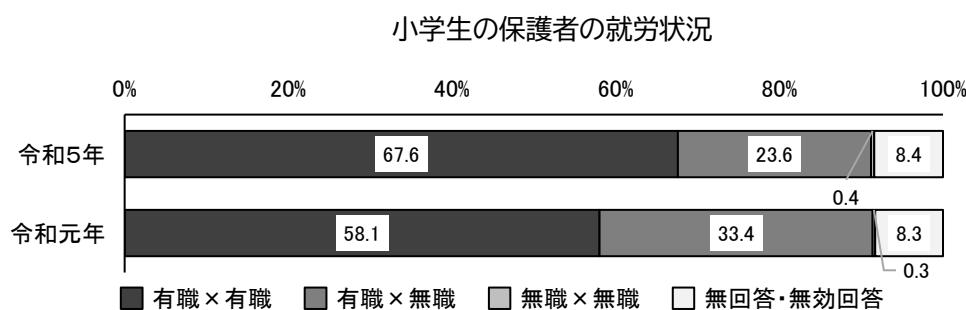


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

◆令和7年4月1日の市内の保育所等待機児童は0人となっています。共働き世帯の増加等に伴う保育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。



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」



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

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

| 主な取組                                     |   |  |
|--|---|--|
| 1<br>多様で柔軟な働き方の推進                        | <p>誰もが働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定します。</p> <p>市内企業等における多様で柔軟な働き方の推進に向けて、セミナー等の情報発信を行います。</p>                           |  |
| 所管:<br>政策経営局<br>経済局                      | 主な事業  | ①よこはまグッドバランス企業認定<br>②多様で柔軟な働き方の推進に向けた啓発、情報提供   |
|  | 事業量   | ①認定企業 284 社(令和7年度)<br>②企業向けセミナー 4回(令和6年度)  |
| 2<br>企業等の取組支援<br>(健康経営／SDGs)             | <p>健康経営に積極的に取り組む事業所を「横浜健康経営認証事業所」として認証します。</p> <p>SDGs達成に向けて取り組む事業者を認証する「横浜市 SDGs認証制度“Y－SDGs”」を通じて SDGsの取組を後押しします。</p>              |  |
| 所管:<br>脱炭素・GREEN×EXPO推進局<br>経済局<br>健康福祉局 | 主な事業  | ①横浜健康経営認証制度<br>②横浜市 SDGs認証制度“Y－SDGs”   |
|  | 事業量   | ①認証事業所 409 事業所(令和6年度)<br>②認証事業者 125 事業者(令和6年度)   |
| 3<br>仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり                | <p>待機児童のゼロ継続、保育士の採用や定着のため、保育・幼児教育の場及び人材の確保を図ります。また、子どもが過ごす環境や安全対策に関する満足度向上のため、放課後の居場所づくりを行います。</p> <p>仕事と育児・介護の両立に向けた情報提供を行います。</p> |  |
| 所管:<br>政策経営局<br>こども青少年局                  | 主な事業  | ①保育・幼児教育の場及び人材の確保<br>②放課後の居場所づくり   |
|  | 事業量   | ①保育所等の受入枠拡大 1,048 人(令和6年度)<br>①保育士宿舎借上げ支援 4,394 戸(令和6年度)<br>①一時保育・乳幼児一時預かり 延べ 197,323 人(令和6年度)<br>①保育所職員等研修参加者 21,273 人(令和6年度)<br>②放課後キッズクラブ・児童クラブ等の登録児童 47,631 人(令和6年度) |

|   |  |   |
|---|--|---|
| 4<br>男性の育児休業取得の促進<br><br>所管:<br>政策経営局             | <p>男性が育児休業・休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進するため、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を「よこはまグッドバランス企業」として認定します。</p> <p>企業に対して、男性の育児休業取得促進に向けた情報発信を行います。</p> |   |
|   | 主な事業   | ①よこはまグッドバランス企業認定(再掲)<br>②男性の育児休業取得促進に向けた企業向け情報発信  |
|   | 事業量  | ①認定企業 284 社(令和7年度)(再掲)<br>②セミナー 1回(令和6年度)   |
| 5<br>ハラスメント防止対策の推進<br><br>所管:<br>政策経営局            | <p>市内企業等に対して、ハラスメント防止に向けた出張講座を実施します。心とからだと生き方の総合相談や、横浜市男女共同参画推進条例に基づく「男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度」により、解決に向けた支援を行います。</p>               |   |
|   | 主な事業   | ①企業等に向けた啓発★<br>②ハラスメントに関する相談★   |
|   | 事業量  | ①講師派遣 15 社(令和6年度)★<br>②相談件数 302 件(令和6年度)★   |
| 6<br>女性の活躍推進に向けた公共調達等の活用<br><br>所管:<br>財政局<br>建築局 | <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により、受注機会の増大などを図ります。特に女性が少ない分野において、誰もが働きやすい現場の環境整備を推進します。</p>                     |   |
|   | 主な事業   | ①工事請負契約発注におけるインセンティブの付与<br>②公共調達における総合評価落札方式の評価項目の設定<br>③女性定着(活躍)モデル工事  |
|   | 事業量  | ①一般競争入札有資格者名簿登録時の格付点数の加点 397 件(令和5・6年度)<br>②評価項目「若手・女性技術者の登用」を採用する工事発注 150 件(令和6年度)<br>③評価項目「男女共同参画及び女性活躍の推進」を採用する工事発注 157 件(令和6年度)<br>④モデル工事 3件(令和6年度) |

## 【コラム】よこはまグッドバランス企業認定

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

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

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

- |                |                     |
|----------------|---------------------|
| ①経営者の理念表明と推進体制 | ②長時間労働のは正と休暇取得      |
| 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 |

### 施策3 市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革

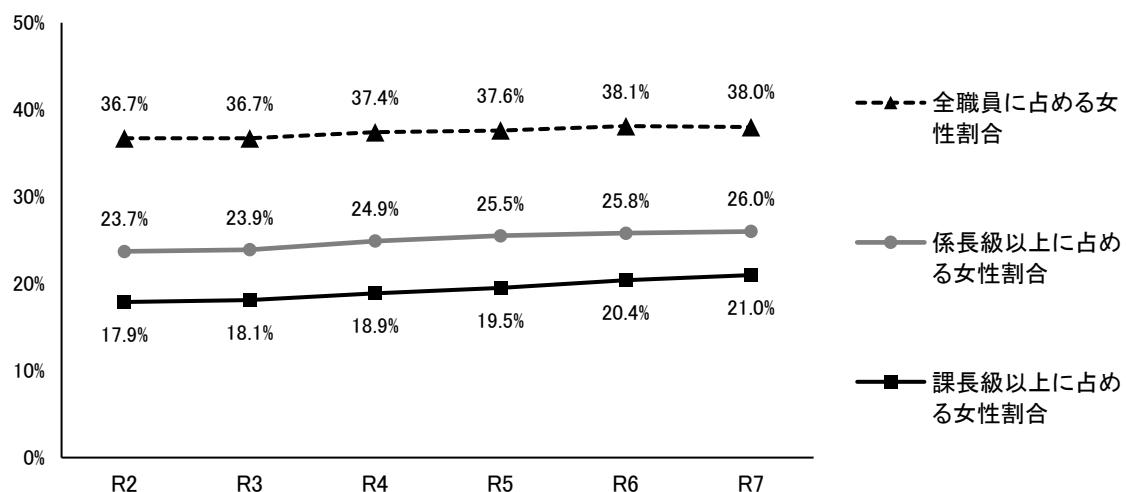
#### 目標と方向性

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

#### 現状と課題

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

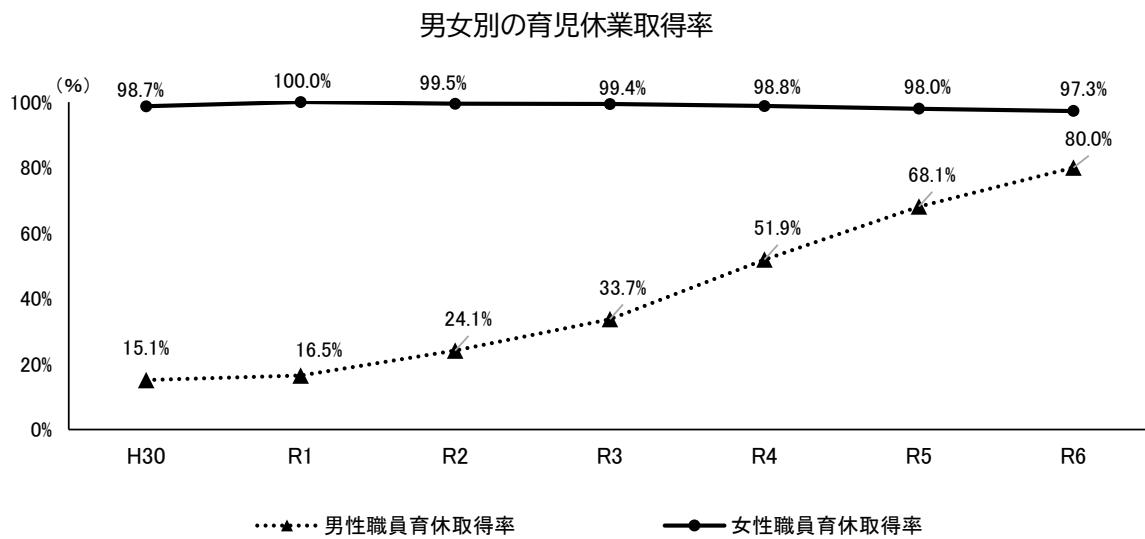
責任職に占める女性の割合



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

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

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



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

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

◆市役所職員の令和6年度の年次休暇取得率(10日以上)は86.8%となっており、引き続き取得促進に取り組んでいきます。

◆女性職員の少ない技術・技能等職場では、採用強化や職場環境改善が求められています。

◆学校現場では20歳代・30歳代の教員が約40%を占めています。出産・子育てや介護に携わる教職員も仕事と家庭を両立できるよう、長時間労働を解消し、持続可能な勤務環境を実現する必要があります。

◆全ての附属機関で女性委員40%以上達成を目指す「横浜クオータ制」を導入していますが、未達成附属機関が31機関あり、引き続き女性委員の登用に向けた積極的な働きかけが必要です。

| 活動指標                                | 現状値(年度)                            | 目標値(年度)       |
|-------------------------------------|------------------------------------|---------------|
| 市職員の年次休暇取得率<br>(10日以上)              | 市役所 86.8%<br>市立学校 85.2%<br>(令和6年度) | 100%          |
| 市役所における女性職員の係長昇任試験受験率<br>(職員Ⅱ・事務区分) | 21.8%(令和7年度)                       | 50%           |
| 女性割合 40%未満の附属機関数<br>(3人以下の附属機関を除く。) | 31 機関(令和7年4月1日)                    | 30 機関(令和12年度) |

| 主な取組                                  |   |  |
|---------------------------------------|---|--|
| 1<br>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 | <p>「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-(R4～R7)(通称:Weプラン)」に基づき、性別や家庭事情等の職員が置かれている状況にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織づくりに向けて、責任職の意識改革やキャリア形成支援等を行います。また、多様な人材を生かす組織づくりのため、女性職員の育成・登用や男性職員の育児休業の取得等を進めていきます。</p> <p>※取組内容は次期Weプラン(策定中)に準じます。</p>   |  |
| 所管:<br>政策経営局<br>総務局<br>デジタル統括本部       | <p>主な事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①責任職の意識改革</li> <li>②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</li> <li>③性別にかかわらないチャレンジ・キャリア形成支援</li> </ul>  |  |
| 事業量                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>①責任職における男女共同参画の視点を踏まえた人材育成に関する目標設定 通年(令和6年度)</li> <li>①男女共同参画推進者向け研修 1回(令和6年度)</li> <li>②両立支援ほっとライン相談件数 189件(令和6年度)</li> <li>②職場復帰支援セミナー参加者 219人(令和6年度)</li> <li>②テレワーク実施回数 40,483回(令和6年度)</li> <li>③メンター制度利用者 18組(令和6年度)</li> <li>③女性職員育成プログラム参加者 30人(令和6年度)</li> </ul> |  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| 2<br>消防・交通局における女性活躍と誰もが働きやすい職場づくりの推進<br><br>所管:<br>消防局<br>交通局      | 性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりに向けて、職場環境の改善を行います。<br><br>女性職員の少ない職種・職域において、採用強化に向けた取組を進めます。   |  |
|  | 主な事業  | ①職場環境の改善<br>②女性職員の採用促進   |
| 所管:<br>消防局<br>交通局  |   | 事業量<br><br>①バス営業所、駅等の女性職員用施設の整備<br>延べ 28 件(令和6年度)<br>①消防署における施設改修 39 件(令和6年度)<br>①男性更衣室等の整備 3件(令和6年度)<br>①女性職員の使用施設及び制服等の改善<br>②女性限定セミナー 2回(令和6年度)<br>②内定者向け意見交換会や座談会3回(令和6年度) |
| 3<br>学校現場における教職員の働き方改革<br><br>所管:<br>教育委員会事務局                      | 教職員が専門性を発揮しながら心身ともに充実して働き続け、教職の魅力が高まる持続可能な学校づくりに向けて、「働きやすさ」と「働きがい」を両立した働き方改革を推進します。   |  |
|  | 主な事業  | ①チーム体制の強化<br>②教職員が担う業務の改善・適正化<br>③校務 DX の推進<br>④教職員の意識改革・風土改革  |
| 所管:<br>教育委員会事務局  |   | 事業量<br><br>①チーム学年経営の実施校 286 校(令和6年度)<br>②フレックスタイム制度 通年(令和6年度)<br>③校務環境のクラウド化 家庭と学校の連絡システム<br>全校利用開始(令和6年度)<br>④管理職向け研修 3回(令和6年度)   |
| 4<br>ハラスメント防止対策<br><br>所管:<br>総務局<br>消防局<br>水道局<br>交通局<br>教育委員会事務局 | 横浜市ハラスメント対応指針の周知やハラスメント防止に関する研修を実施するほか、職員の相談環境の充実を図るため、複数の相談窓口を設け、相談内容に迅速に対応します。<br><br>また、学校現場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策として、児童生徒・保護者等に対する相談窓口に関する周知や、教職員への研修を実施します。 |  |
|  | 主な取組  | ①市役所全体におけるハラスメント防止に関する研修・相談<br>②学校におけるセクシュアル・ハラスメント防止に関する研修・相談   |

|                         |      |   |
|-------------------------|------|---|
|                         | 事業量  | ①外部相談窓口、区局相談窓口 通年(令和6年度)<br>①ハラスメント相談員研修 3回(令和6年度)<br>①ハラスメント研修(消防局・水道局・交通局)<br>277回(令和6年度)<br>②ハラスメント相談窓口 通年(令和6年度)<br>②教職員向け研修会 6回(令和6年度) |
| 5<br>附属機関の女性<br>参画比率の向上 |      | 政策や方針の決定過程への女性の参画を拡大することで、市政の政策形成に多様な視点を取り入れるため、附属機関への女性委員の登用を促進します。  |
| 所管：<br>政策経営局            | 主な事業 | ①市附属機関への女性の登用促進   |
|                         | 事業量  | ①女性割合 40%未満の附属機関<br>31機関(令和7年4月時点)<br>①附属機関の女性委員比率 42.6%(令和7年4月時点)  |

## 政策2 安全・安心な暮らしの実現

### 目指す姿

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

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

## 施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

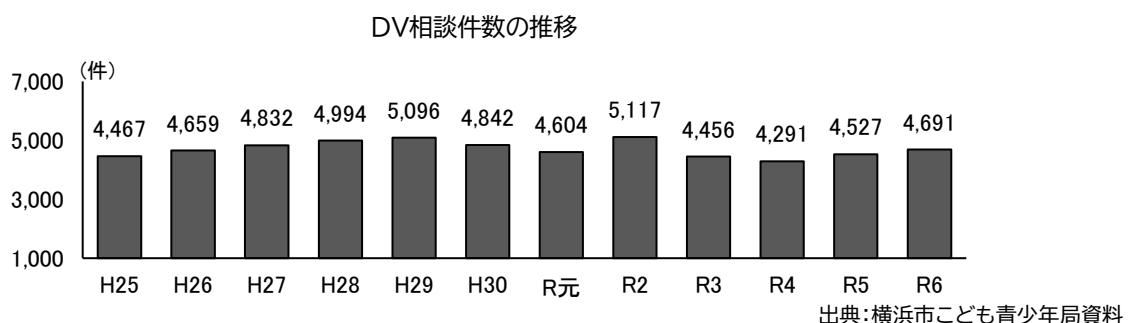
### 目標と方向性

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

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

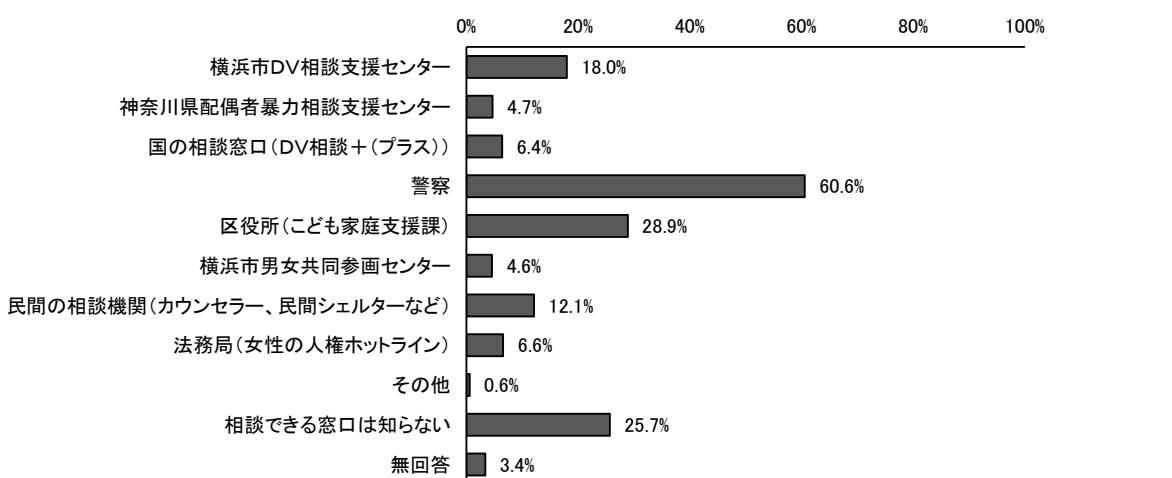
### 現状と課題

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



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

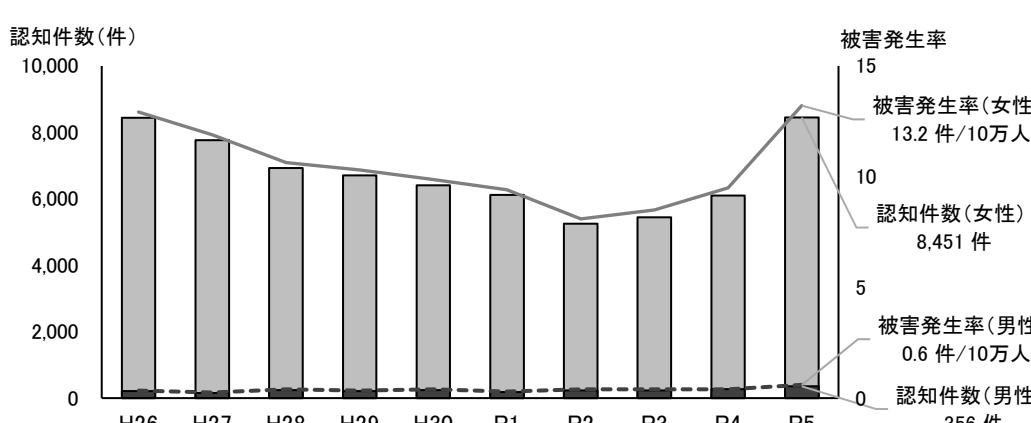
配偶者等からの暴力について相談できる窓口で知っているもの（複数回答）



出典：令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

- ◆DV被害者及びその同伴家族に対して、安全の確保や保護から、自立に向けた相談・支援までを継続的に行うためには、関係機関と連携強化を図ることが必要です。また、DVの相談対応等においては、支援側の負担も大きいため、安定して支援活動ができるような体制が求められます。
- ◆DV相談支援センターでは、若年層(20歳代以下)からの相談件数は少なく、令和5年度では、全体の約4%でした。若年層に対しては、身近なSNS等を活用するなど、相談につながりやすい環境づくりや、DVやデートDVに関する啓発・予防教育などの取組が必要です。
- ◆DVの防止に向けて、DV加害者更生のための取組が求められています。
- ◆子どもの面前でのDVは、子どもへの心理的虐待に当たります。DVが起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に行われている場合があり、DV相談部門と児童相談所や区役所等の連携強化により、適切な支援へつなぐことが必要です。
- ◆令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の趣旨を踏まえながら、DVも含めた困難な問題を抱える女性の支援を、包括的かつ切れ目なく行う必要があります。
- ◆法務省「犯罪白書」によると、令和5年度の不同意性交等・不同意わいせつの認知件数は、男性が356件に対して女性は8,451件であり、性暴力の被害者は女性が圧倒的に多くなっています。性犯罪・性暴力の問題は深刻であり、関係機関と連携した対応や、被害者の支援が必要です。

不同意性交等・不同意わいせつの認知件数・被害発生率の推移(全国)



出典:令和6年度犯罪白書(法務省)より作成

| 活動指標       | 現状値(年度)      | 目標値(年度)     |
|------------|--------------|-------------|
| DV相談窓口の認知度 | 70.9%(令和6年度) | 80%(令和12年度) |

| 主な取組                           |   |   |
|--------------------------------|---|---|
| 1<br>関係機関との連携による相談支援体制の構築      | <p>こども青少年局を統括・調整部門とし、区福祉保健センター、男女共同参画センターの3者が一体的に「横浜市DV相談支援センター」の機能を果たし、DV被害者への相談・支援を行います。</p> <p>DV施策を総合的に推進するために、関係機関との連携及び情報共有を行います。</p>                         |   |
| 所管：<br>政策経営局<br>こども青少年局        | 主な事業  | ①DV相談<br>②関係機関との連携・情報共有   |
|                                | 事業量   | ①相談件数 4,691 件(令和6年度)<br>②DV施策推進連絡会 1回(令和6年度)  |
| 2<br>DV被害者の自立に向けた支援            | <p>関係機関や民間団体と連携し、被害者の一時保護、施設退所後の支援、相談支援など、保護から自立まで、多様な状況やニーズに添った切れ目のない支援を行います。</p> <p>市営住宅入居における優遇や相談窓口の設置など、DV被害者等の住宅確保を支援します。また、DV被害者の心のケアのためのプログラムや講座を実施します。</p> |   |
| 所管：<br>政策経営局<br>こども青少年局<br>建築局 | 主な事業  | ①女性緊急一時保護施設補助事業<br>②一時保護以外の相談支援等<br>③市営住宅・住宅セーフティネット事業<br>④DV被害者向けプログラムの実施★   |
|                                | 事業量   | ①シェルター運営団体への補助 3団体(令和6年度)<br>②DV被害者の多様なニーズに対応する事業への補助 延べ7団体(令和6年度)<br>③市営住宅の当選倍率優遇 15世帯(令和6年度)<br>④DV被害者からの相談件数 22件(令和6年度)<br>④サポートグループ利用者 延べ 44人(令和6年度)★<br>④心のケア講座受講者 延べ 336人(令和6年度)★ |
| 3<br>DV加害者に対する取組               | <p>DV加害者更生プログラムを行っている民間団体の活動を支援します。また、「横浜市再犯防止推進計画」に基づき、司法関係機関等の関係機関・団体と連携して更生支援を行います。</p>  |   |
| 所管：<br>こども青少年局<br>健康福祉局        | 主な事業  | ①加害者更生プログラムの実施<br>②更生支援(横浜市再犯防止推進計画)  |
|                                | 事業量   | ①プログラム実施団体への補助 1団体(令和6年度)<br>②職員向け研修 2回(令和6年度)  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| 4<br>DV防止・暴力の根絶<br>に向けた正しい理解<br>の促進<br><br>所管:<br>政策経営局<br>区 | DVが重大な人権侵害であることが社会で共通の認識となるよう、DVに関する理解の促進に取り組みます。また、DVの被害者やDVIに関する悩みを抱えた方が相談につながるよう、DV相談窓口に関する広報・周知を行います。   |  |
|  | 主な事業  | ①DV防止に向けた啓発<br>②DV相談窓口の周知・広報   |
|  | 事業量   | ①「女性に対する暴力をなくす運動」と連携した啓発の実施 11月(令和6年度)<br>②区役所・医療機関等における相談窓口案内カードの配布 55,500枚(令和6年度)  |
| 5<br>若年層におけるデー<br>トDV・性暴力防止<br><br>所管:<br>政策経営局              | 若年層におけるデートDVの予防教育、相談窓口の運営、被害者及び加害者の回復支援、広報・啓発を総合的に推進します。<br>また、若年層への性暴力被害が深刻である状況を踏まえ、国のキャンペーン等と連携した広報啓発を実施します。   |  |
|  | 主な事業  | ①チャット相談窓口「Yちゃっかる」の運営<br>②デートDV・性暴力防止に向けた啓発★  |
|  | 事業量   | ①相談件数 47件(令和6年度)<br>②中高生向け出前講座 21回(令和6年度)★<br>③教職員向けオンライン講座 272人(令和6年度)★<br>④「若年層の性暴力被害予防月間」「女性に対する暴力をなくす運動」と連携した啓発の実施 4月、11月(令和6年度) |
| 6<br>児童虐待対応との<br>連携強化<br><br>所管:<br>こども青少年局<br>区             | 児童虐待とDVは相互に重複して発生する場合があるため、DV被害者とその子どもに対して、横浜市DV相談支援センターと児童相談所や区の児童虐待対応部門が連携して支援します。  |  |
|  | 主な事業  | ①要保護児童対策地域協議会  |
|  | 事業量   | ①区代表者会議 23回(令和6年度)<br>②横浜市子育てSOS連絡会 2回(令和6年度)  |
| 7<br>性暴力・性犯罪への<br>対応<br><br>所管:<br>政策経営局<br>市民局              | 性犯罪を含む犯罪被害者等に対して、警察やかながわ性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター「かならいん」と連携しながら、総合支援窓口「横浜市犯罪被害者相談室」を中心に、相談支援、日常生活支援、経済的負担の軽減、住居支援等を行います。<br>性暴力被害の影響からの回復に向けて、セルフケアグループによる支援を行います。また、被害者に対して、関係機関等の情報を提供します。 |  |
|  | 主な事業  | ①横浜市犯罪被害者相談室<br>②被害者の回復に向けた支援★   |
|  | 事業量   | ①性暴力・性犯罪に関する相談 1,056件(令和6年度)<br>②セルフケアグループ参加者 延べ27人(令和6年度)★  |

## 【コラム】DVってなに？

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

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

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

DV 相談支援  
センター  
二次元コード

## 【コラム】デートDVをなくすために

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

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

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

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

相談窓口  
二次元コード

## **【日々の生活に悩みや課題を抱える方のための相談窓口】**

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

### DV・デートDVに関する相談

- ・横浜市DV相談支援センター
- ・女性福祉相談  
    各区福祉保健センターこども家庭支援課
- ・かながわDV相談LINE
- ・DV相談+(内閣府)
- ・横浜市デートDVチャット相談窓口  
「Yちゃっかる」

### 性暴力・性犯罪被害に関する相談

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

### 男女共同参画に関する相談

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

### 生活の困窮に関する相談

各区福祉保健センター生活支援課

### 妊娠・出産の不安や悩みの相談

・にんしんSOSヨコハマ

### 不妊・不育に関する相談

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

### こどもに関する相談

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

### ひとり親に関する相談

- ・ひとり親サポートよこはま
- ・生活相談から就職支援まで一体的な就労支援を行う相談窓口

ジョブスポット(各区役所内に設置)

### ひきこもりの悩みの相談

- ・ひきこもり相談専用ダイヤル

### 就労に関する相談

- ・ハローワーク
- ・マザーズハローワーク

### こころの健康、悩みなどの相談

- ・こころの電話相談  
    横浜市こころの健康相談センター

### 高齢者に関する相談

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

### 障害に関する相談

各区福祉保健センター高齢障害支援課

### 性差別等の相談

- ・男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度  
    男女共同参画センター

### 性的少数者の方・家族等のための相談

- ・よこはまLGBT相談

二次元  
コード

※掲載情報は令和7年11月現在のものです。連絡先など詳細については、  
横浜市ウェブサイト(右記QRコード)で最新情報をご確認ください。

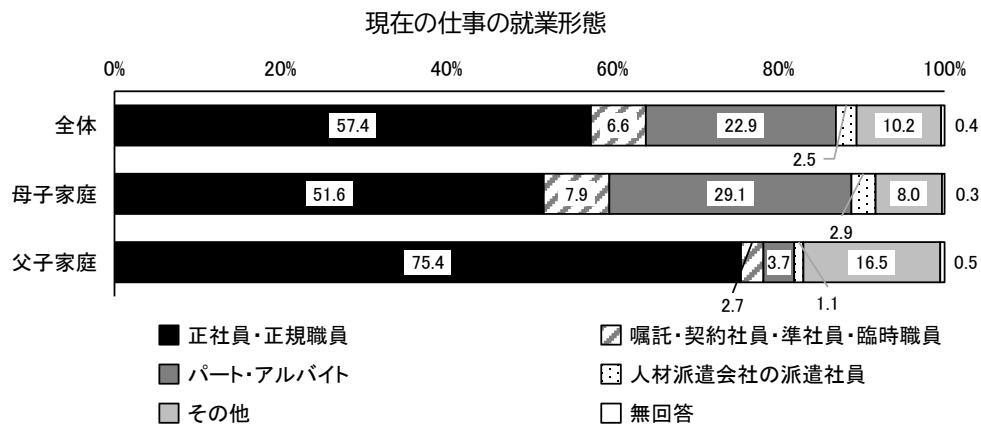
## 施策5 困難を抱える女性への支援

### 目標と方向性

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

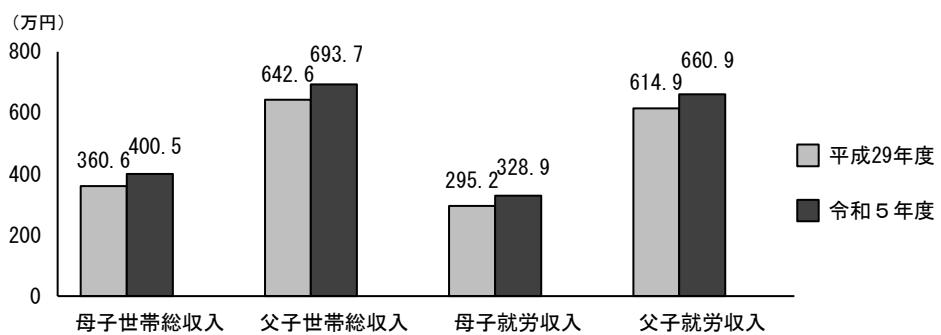
### 現状と課題

- ◆令和6年4月1日に、「困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため支援のための施策を推進し、女性の人権が尊重され、女性が安心してかつ自立して暮らせる社会の実現」を目指す「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など、複雑化・多様化・複合化する女性の課題に対する取組が求められています。
- ◆とりわけ若年女性は、行政機関に相談することに対するハードルが高く、公的な支援につながりにくいといった側面が指摘されています。民間団体と協働し、状況やニーズに沿ったきめ細やかな支援を行うことが必要です。
- ◆横浜市のひとり親家庭のうち、ひとり親と20歳未満の子から構成される世帯数は22,635世帯であり、そのうち母子家庭が19,481世帯となっています。ひとり親家庭は社会的に孤立しやすく、親がひとりで困難を抱えてしまう傾向にあり、民間支援や地域のつながりなどの多面的なアプローチが重要です。
- ◆母子家庭はひとり親家庭の9割近くを占め、そのうち非正規雇用での就労が約4割を占めています。横浜市のアンケート調査では、母子家庭は401万円、父子家庭は694万円であり、特に母子家庭は著しく低い状況です。また、若い世代でシングルマザーとなった人のほうが、貧困率が高い傾向にあります。



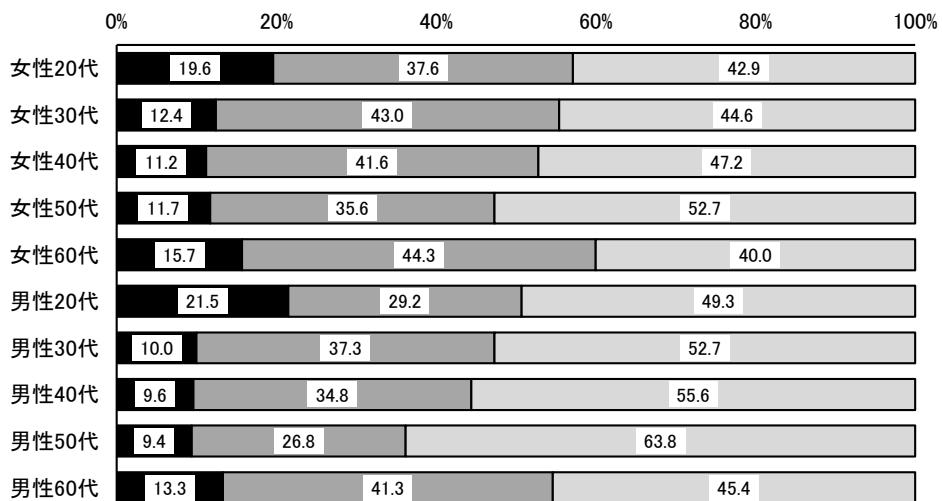
出典:横浜市ひとり親世帯アンケート調査(令和5年度)

### 母子家庭及び父子家庭の年間の世帯総収入及び稼働収入(就労収入)

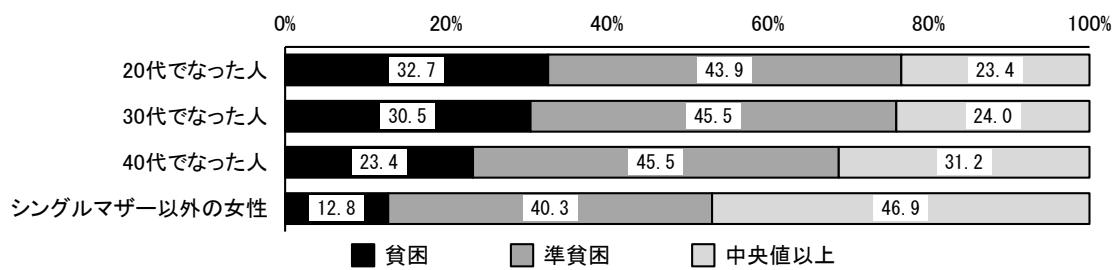


出典:横浜市ひとり親世帯アンケート調査(令和5年度)

### 貧困率(男女別、年齢階級別)(シングルマザー)

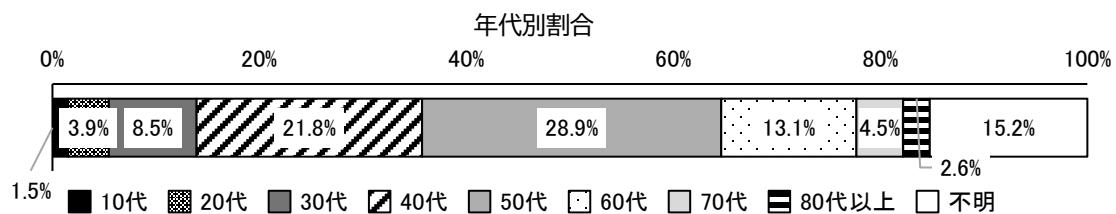
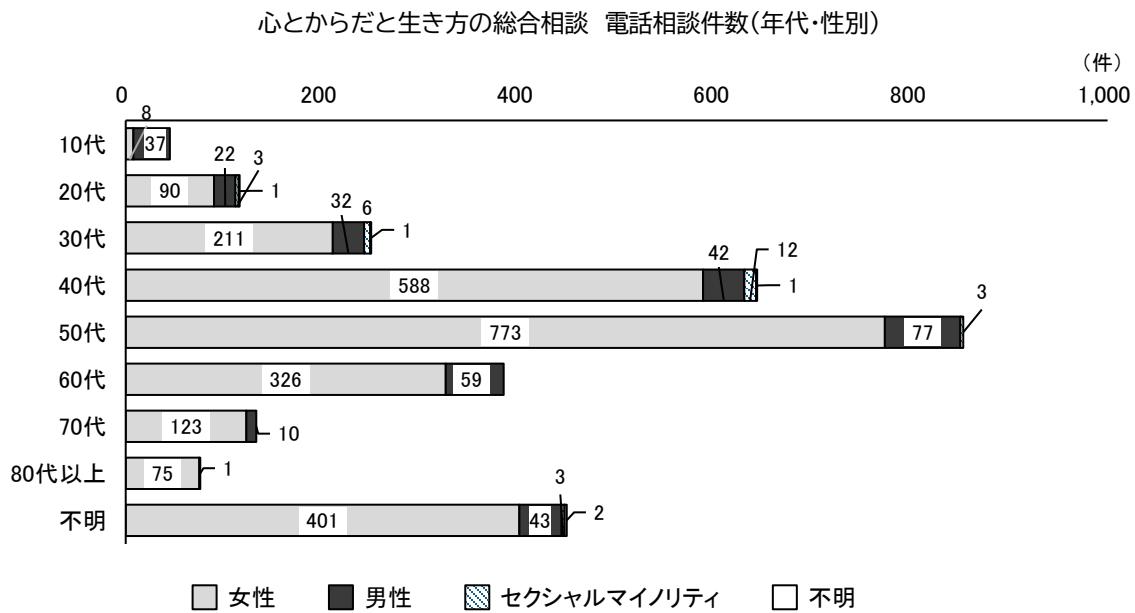


### <シングルマザー>

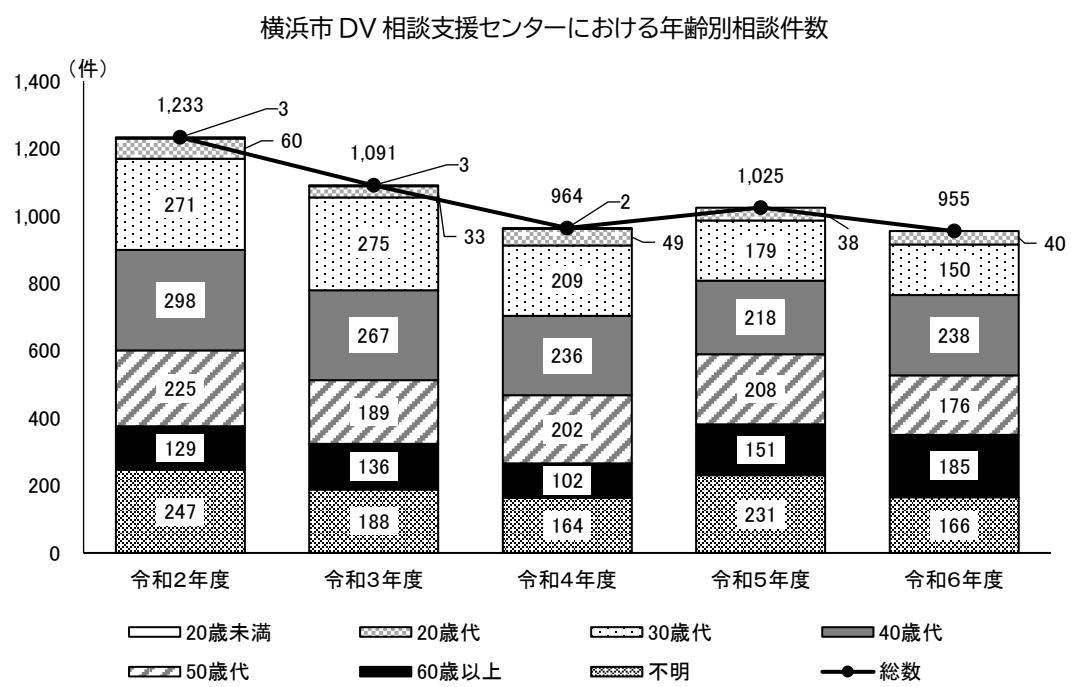


出典:令和4年版男女共同参画白書(内閣府)

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



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



出典:横浜市こども青少年局資料

◆外国人は、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難を抱えていることがあります。また、障害のある人はそれぞれの障害の種別ごとの特性、状態があり、いずれも、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があります。当事者に対する支援の充実とともに、社会的な理解の促進も必要です。

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

| 主な取組   |   |      |  |
|--|---|------|--|
| 1<br>困難な問題を抱える女性への支援<br><br>所管:<br>政策経営局<br>こども青少年局<br>健康福祉局 | <p>困難な問題を抱える女性に対して、関係機関や民間団体と連携し、居所を喪失した方等の一時保護、施設退所後の支援や単身高齢者向け支援など、多様な状況やニーズに応じた切れ目のない支援を行います。特に、行政機関に相談することに対するハードルが高く、支援につながりにくい若年女性に対するアウトリーチを更に強化していきます。</p> <p>参加者が経験や気持ちを分かち合い、問題を乗り越えるための交流ができるよう、自助グループ支援を行います。</p>   |      |  |
|  | <table border="1"> <tr> <td>主な事業</td><td>           ①若年女性支援事業<br/>           ②女性緊急一時保護施設補助事業(再掲)<br/>           ③一時保護以外の相談支援等(再掲)<br/>           ④女性福祉相談<br/> <b>⑤自助グループ活動支援★</b><br/>           ⑥生理の貧困への対応<br/>           ⑦情報登録事業、見守り・安否確認機器補助事業<br/>           ⑧生活困窮者自立相談支援事業<br/>           ⑨生活困窮者居住支援事業(シェルター事業)         </td></tr> </table>  | 主な事業 | ①若年女性支援事業<br>②女性緊急一時保護施設補助事業(再掲)<br>③一時保護以外の相談支援等(再掲)<br>④女性福祉相談<br><b>⑤自助グループ活動支援★</b><br>⑥生理の貧困への対応<br>⑦情報登録事業、見守り・安否確認機器補助事業<br>⑧生活困窮者自立相談支援事業<br>⑨生活困窮者居住支援事業(シェルター事業)   |
| 主な事業   | ①若年女性支援事業<br>②女性緊急一時保護施設補助事業(再掲)<br>③一時保護以外の相談支援等(再掲)<br>④女性福祉相談<br><b>⑤自助グループ活動支援★</b><br>⑥生理の貧困への対応<br>⑦情報登録事業、見守り・安否確認機器補助事業<br>⑧生活困窮者自立相談支援事業<br>⑨生活困窮者居住支援事業(シェルター事業)  |      |  |
|  | <table border="1"> <tr> <td>事業量</td><td>           ①「若年女性支援モデル事業」を実施する民間団体への補助 1団体(令和6年度)<br/>           ②シェルター運営団体への補助 3団体(令和6年度)(再掲)<br/>           ③DV被害者の多様なニーズに対応する事業への補助 延べ7団体(令和6年度)(再掲)<br/>           ④相談実施区 18 区(令和6年度)<br/> <b>⑤自助グループ 1グループ(令和6年度)★</b><br/>           ⑥生理用品の配布 11 箇所(令和6年度)<br/>           ⑦現状なし(令和7年度事業開始)<br/>           ⑧新規相談件数(女性) 3,596 人(令和6年度)<br/>           ⑨生活自立支援施設入所者(女性) 延べ 58 人(令和6年度)         </td></tr> </table> | 事業量  | ①「若年女性支援モデル事業」を実施する民間団体への補助 1団体(令和6年度)<br>②シェルター運営団体への補助 3団体(令和6年度)(再掲)<br>③DV被害者の多様なニーズに対応する事業への補助 延べ7団体(令和6年度)(再掲)<br>④相談実施区 18 区(令和6年度)<br><b>⑤自助グループ 1グループ(令和6年度)★</b><br>⑥生理用品の配布 11 箇所(令和6年度)<br>⑦現状なし(令和7年度事業開始)<br>⑧新規相談件数(女性) 3,596 人(令和6年度)<br>⑨生活自立支援施設入所者(女性) 延べ 58 人(令和6年度) |
| 事業量  | ①「若年女性支援モデル事業」を実施する民間団体への補助 1団体(令和6年度)<br>②シェルター運営団体への補助 3団体(令和6年度)(再掲)<br>③DV被害者の多様なニーズに対応する事業への補助 延べ7団体(令和6年度)(再掲)<br>④相談実施区 18 区(令和6年度)<br><b>⑤自助グループ 1グループ(令和6年度)★</b><br>⑥生理用品の配布 11 箇所(令和6年度)<br>⑦現状なし(令和7年度事業開始)<br>⑧新規相談件数(女性) 3,596 人(令和6年度)<br>⑨生活自立支援施設入所者(女性) 延べ 58 人(令和6年度)  |      |  |
| 2<br>ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援                                    | <p>就業や子育て、生活等の様々な面で困難を抱えやすく、経済的に不安定になるリスクが高いひとり親家庭に対して、自立に向けた支援を行います。</p> <p>ひとり親世帯が安心して暮らせる住まいを確保できるよう、市営住宅の当選倍率優遇や、民間の支援団体と連携し、住まいの確保に関する相談等を実施します。</p>   |      |  |

|                                     |   |  |
|-------------------------------------|---|--|
| 所管：<br>こども青少年局<br>健康福祉局<br>建築局      | 主な事業  | ①ひとり親家庭等自立支援事業<br>②ひとり親家庭自立支援給付金事業<br>③就労支援(ジョブスポット)<br>④ひとり親家庭の住宅確保の支援  |
|                                     | 事業量   | ①法律相談、生活向上のための講習会等の利用者<br>延べ 6,500人(令和6年度)<br>②給付金支給 延べ 327 人(令和6年度)<br>③ひとり親の新規利用登録者 266 人(令和6年度)<br>④市営住宅の倍率優遇 604 世帯(令和6年度)<br>④ひとり親家庭の相談件数 63 件(令和6年度) |
| 3<br>性別に関わる問題<br>の解決に向けた<br>相談・支援   | 家庭や職場、地域などで直面する様々な性別に関わる困難について、電話や面接による相談を行い、問題解決に向けた支援を行います。<br>横浜市男女共同参画推進条例に基づき、セクシュアル・ハラスメントなど、男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害された場合の相談、申出を受けます。                                  |  |
| 所管：<br>政策経営局                        | 主な事業  | ①心とからだと生き方の総合相談★<br>②男女共同参画に関する人権侵害相談・申出制度   |
|                                     | 事業量   | ①相談件数 3,325 件(令和6年度)★<br>②相談申出件数 51 件(令和6年度)   |
| 4<br>外国人、障害者等<br>への支援               | 横浜市多文化共生総合相談センターや国際交流ラウンジ、関係機関が連携しながら、市内在住の外国人等への総合的な情報提供や相談対応を行います。また、住居等のサポートや相談支援など、外国人世帯の住宅確保を支援します。<br>障害等、福祉的な支援が必要な人が、相談窓口等において必要な配慮がなされるよう、職員のジェンダーに関する理解促進に取り組みます。 |  |
| 所管：<br>政策経営局<br>国際局<br>健康福祉局<br>建築局 | 主な事業  | ①横浜市多文化共生総合相談センター<br>②国際交流ラウンジ<br>③外国人世帯の住宅確保の支援<br>④福祉相談支援におけるジェンダーに関する理解促進   |
|                                     | 事業量   | ①相談件数 11,913 件(令和6年度)<br>②相談件数 18,068 件(令和6年度)<br>③住居に関する相談件数 414 件(令和6年度)<br>④相談支援職員向け研修 (令和7年度実施予定)  |

## 【コラム】困難を抱える女性に寄り添う社会へ(女性支援新法)

令和6年(2024年)4月、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。これは、性暴力や家庭の問題、経済的な困窮など、様々な困難を抱える女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会をつくるために、民間団体との協働等を通じて支援の仕組みを整え、進めることを目的とした法律です。

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

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

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

## 【コラム】性的同意とは？

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

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

政府広報では、性的同意のポイントとして以下の3つが紹介されています。

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

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

性的同意は、「相手を尊重すること」「自分を守ること」につながります。誰もが安心して人と関わり、信頼関係を築いていくために、“同意”を確認することは、特別なことではなく、当たり前のこととして広めていきましょう。

もっと話そう、理解しよう #性的同意～基礎編～ | 政府広報オンライン

## 施策6 地域防災における男女共同参画の推進

### 目標と方向性

地域における防災活動への女性の参画を推進するため、地域における理解促進や、地域防災における女性リーダーの育成、支援に取り組みます。また、避難所運営等、災害時の支援における男女のニーズの違いに配慮し、男女共同参画の視点からの避難所運営を推進します。

地域防災のかなめである消防団において、女性の担い手確保に取り組みます。

### 現状と課題

- ◆国内の過去の災害時には、避難所におけるプライバシー確保の問題や、DVや性暴力が発生していることが明らかになっています。災害時は被害者が声を上げるのが難しいこともあります、被害が潜在化する懸念があります。平時の訓練や研修、広報等を通して、避難所における女性等に配慮した環境の整備や女性や子どもを狙った犯罪の抑制に向けた取組、被災生活で女性等が相談しやすい体制づくりなどが重要です。
- ◆地域防災活動においては、災害の各段階で受ける影響やニーズが女性と男性で違うことから、拠点運営に女性の視点を生かすことが必要ですが、横浜市の地域防災拠点において、運営委員長・副運営委員長等の役員のうち、女性は約2割にとどまっています。女性が持っている能力を引き出し、一層高めるための研修や、ロールモデルや好事例を展開するなど、女性リーダーの育成とともに、女性参画の必要性について、男女ともに理解できる場を作っていくことも求められます。
- ◆性別による固定的な役割分担意識はいまだ根強い状況にあり、災害時には女性の家庭責任が増大する一方で、男性は仕事や家庭の経済的責任の面で心身ともに追い込まれる傾向にあります。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、固定的な性別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がなされており、より多くの女性の参画が期待されます。

| 活動指標                    | 現状値(年度)      | 目標値(年度)        |
|-------------------------|--------------|----------------|
| 女性の視点を取り入れた地域防災に取り組む拠点数 | 75 拠点(令和6年度) | 459 拠点(令和11年度) |

| 主な取組   |  |   |
|--|--|---|
| 1<br>地域防災における<br>男女共同参画の推進<br><br>所管:<br>政策経営局<br>総務局<br>区 | <p>地域防災拠点において、男女共同参画の視点を取り入れた運営がなされるよう、拠点運営委員等の理解促進や、女性の担い手の育成に向けた研修を実施します。</p> <p>アンコンシャス・バイアス(性別による無意識の思い込み)や固定的な性別役割分担意識を解消するため、ジェンダーの理解促進に向けて取り組みます。</p> |   |
|  | 主な事業   | ①男女のニーズが反映された地域防災拠点訓練の推進<br>②男女共同参画の視点を取り入れた防災研修★       |
|  | 事業量  | ①男女ニーズの違いに配慮した訓練の実施<br>75拠点(令和6年度)<br>②受講者 668人(令和6年度)★ |
| 2<br>消防団における女性活躍の推進<br><br>所管:<br>消防局                      | <p>女性団員数の増加・活動率の向上に向けて、男女ともに活躍できる消防団活動のPRを行います。また、消防団器具置場における女性更衣室や男女別トイレの整備を進めます。</p>   |   |
|  | 主な事業   | ①女性活躍に向けた環境整備   |
|  | 事業量  | ①更衣室・男女別トイレの整備 9件(令和6年度)                                |

## 【コラム】男女共同参画の視点から考える防災

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

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

こうした課題の背景には、避難所等における意思決定の場に女性が少ないと、固有的な性別役割分担意識が根強いことなどがあります。平常時から女性の参画を進めるとともに、男女のニーズの違いを反映させる仕組みを作ることが不可欠です。

横浜市では、こうした視点を踏まえた取組を行っています。例えば、各地域防災拠点に配布している「男女のニーズの違いに配慮した拠点開設運営スタートーキット」では、避難所における女性用更衣室や授乳室の設置、相談窓口の案内など、安心して避難生活を送るための工夫が盛り込まれています。

男女共同参画の視点を防災に取り入れることは、全ての人の命と尊厳を守ることにつながります。日々の暮らしの中で、是非考えてみてください。

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

## 施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

### 目標と方向性

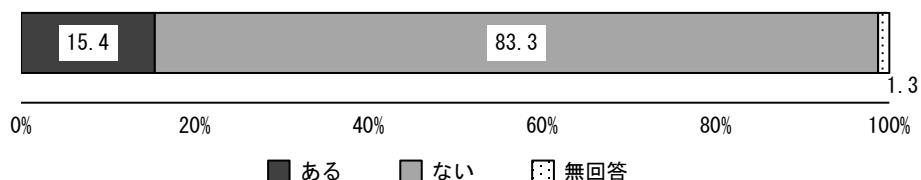
性的少数者が生きづらさを抱えやすい実態を踏まえ、多様な性のあり方に関する社会的な理解の促進や、暮らしの中での様々な困難への対応、差別・偏見の解消などの取組を推進します。

性的少数者に対して、各現場や職場において必要な配慮が広がるよう、社会への啓発とともに、企業・学校・行政等への研修の充実を図ります。

### 現状と課題

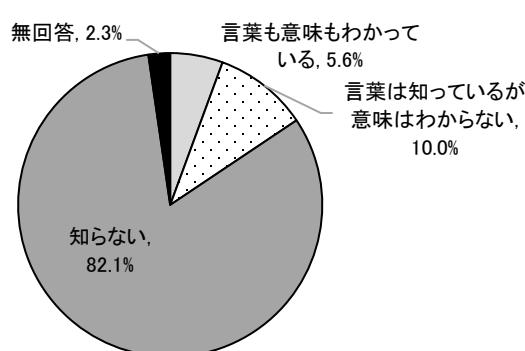
◆性的少数者(LGBT)の割合は3~10%ともいわれますが、カミングアウトしていない人も多く、可視化されにくい状況にあります。市の調査によると、カミングアウトを受けた経験がある人は約15%です。性的少数者は性的指向や性自認を理由とした偏見や差別、暮らしの中での困難に直面することも少なくありません。

カミングアウトを受けた経験がある人の割合



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

言葉の認知(SOGI)



出典:横浜市「性の多様性」に関する市民意識調査結果報告書(令和5年11月)

- ◆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すため、市職員や、教職員の理解促進が求められています。
- ◆特に青少年層は、誰にも相談できずに孤立し、引きこもりや自殺という深刻な状況に陥ることもあり、相談支援や、当事者が安心して過ごすことができる場の提供が必要です。
- ◆様々な事情によって、婚姻の届け出をせず、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。制度を通して、性的少数者などに対する理解が広がり、多様性を認め合い、自分らしく生きることができる社会の実現を目指しています。

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

| 主な取組  |   |  |
|---|---|--|
| 1<br>多様な性に関する研修・教育・啓発<br><br>所管：<br>市民局<br>教育委員会事務局 | 多様な性のあり方への理解を促進するため、市民や企業等に対する啓発や、市職員及び教職員等を対象とした研修を実施します。また、性的少數者が安心して過ごすことができるような取組を進めます。 |  |
|   | 主な事業  | ①市民・企業等に対する啓発<br>②市職員及び教職員等の理解促進   |
|   | 事業量   | ①研修、広報等を通じた啓発 9回(令和6年度)<br>②職員向け研修 4回(令和6年度)<br>③教職員向け研修 2回(令和6年度)<br>④スクールカウンセラー等向け研修 1回(令和6年度) |
| 2<br>性的少數者に対する相談・支援<br><br>所管：<br>政策経営局<br>市民局      | 性的少數者であることを理由に困難な状況に置かれている方に対して、臨床心理士による個別専門相談や安心して過ごすことができる交流スペースを提供するほか、自助グループ等の活動を支援します。 |  |
|   | 主な事業  | ①個別専門相談「よこはま LGBT 相談」<br>②交流スペース「Friend SHIP よこはま」<br>③性的少數者のための自助グループ支援★                        |
|   | 事業量   | ①相談件数 25 件(令和6年度)<br>②利用者 延べ 171 人(令和6年度)<br>③参加者 延べ 21 人(令和6年度)★                                |
| 3<br>パートナーシップ宣誓制度<br><br>所管：<br>市民局                 | 性的少數者や事実婚の方など、同性・異性を問わず、お互いが人生のパートナーであることを約束した2人が宣誓を行い、市が宣誓を受けたことを証明するパートナーシップ宣誓制度を実施します。   |  |
|   | 主な事業  | ①横浜市パートナーシップ宣誓制度   |
|   | 事業量   | ①宣誓組数 88 組(令和6年度)  |

### 政策3 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

#### 目指す姿

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

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

## 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

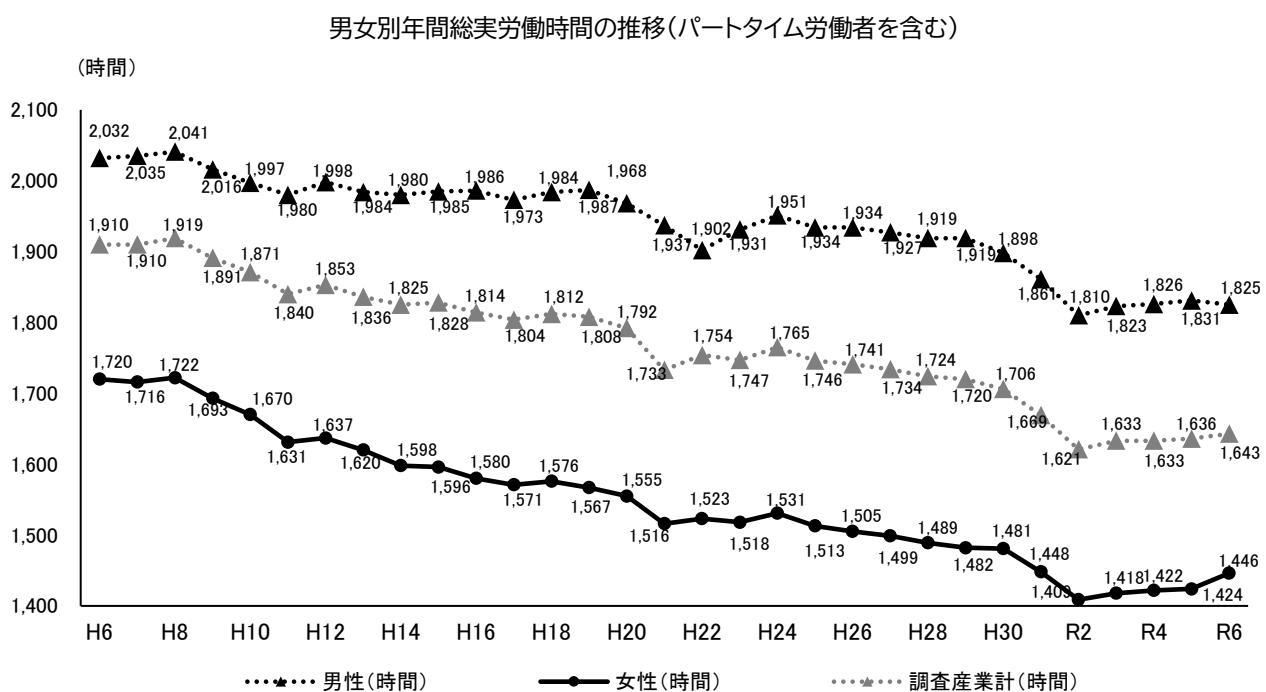
### 目標と方向性

共働き世帯が増加する中、家事・育児・介護の負担がどちらかに偏ることのないよう、固定的な性別役割分担意識を解消するとともに、家事・育児・介護の家庭内での分担のきっかけや機会を提供し、誰もが家庭や地域の中で積極的な役割を果たすことができるよう取り組みます。

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

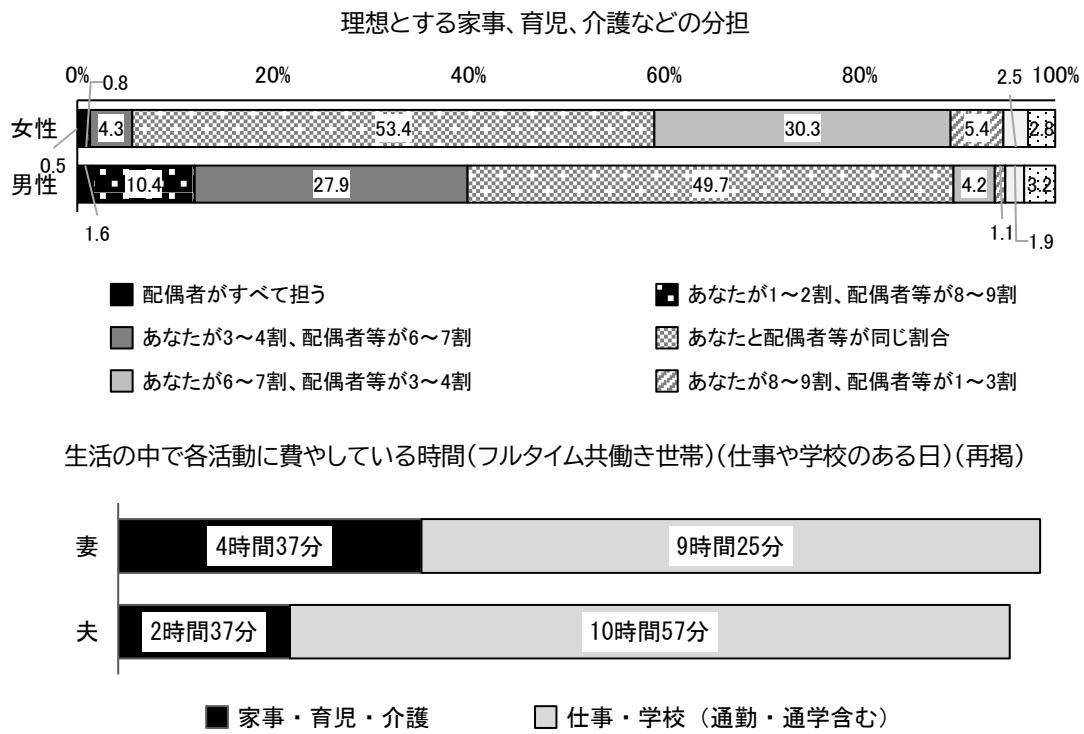
### 現状と課題

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



出典:厚生労働省 第194回労働政策審議会労働条件分科会資料

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

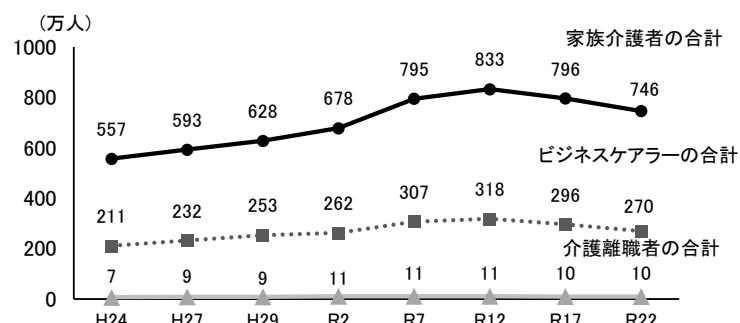


出典:令和6年度横浜市男女共同参画に関する市民意識調査

◆父親が主体的に子育てをするための支援として、身近な地域での父親育児支援講座を実施していますが、父親に対する情報提供が十分に行き届いていない可能性があります。育児休業の取得を含め、父親の育児支援を促進するためには、情報発信の強化とともに、企業に対する働きかけを一層充実させが必要です。

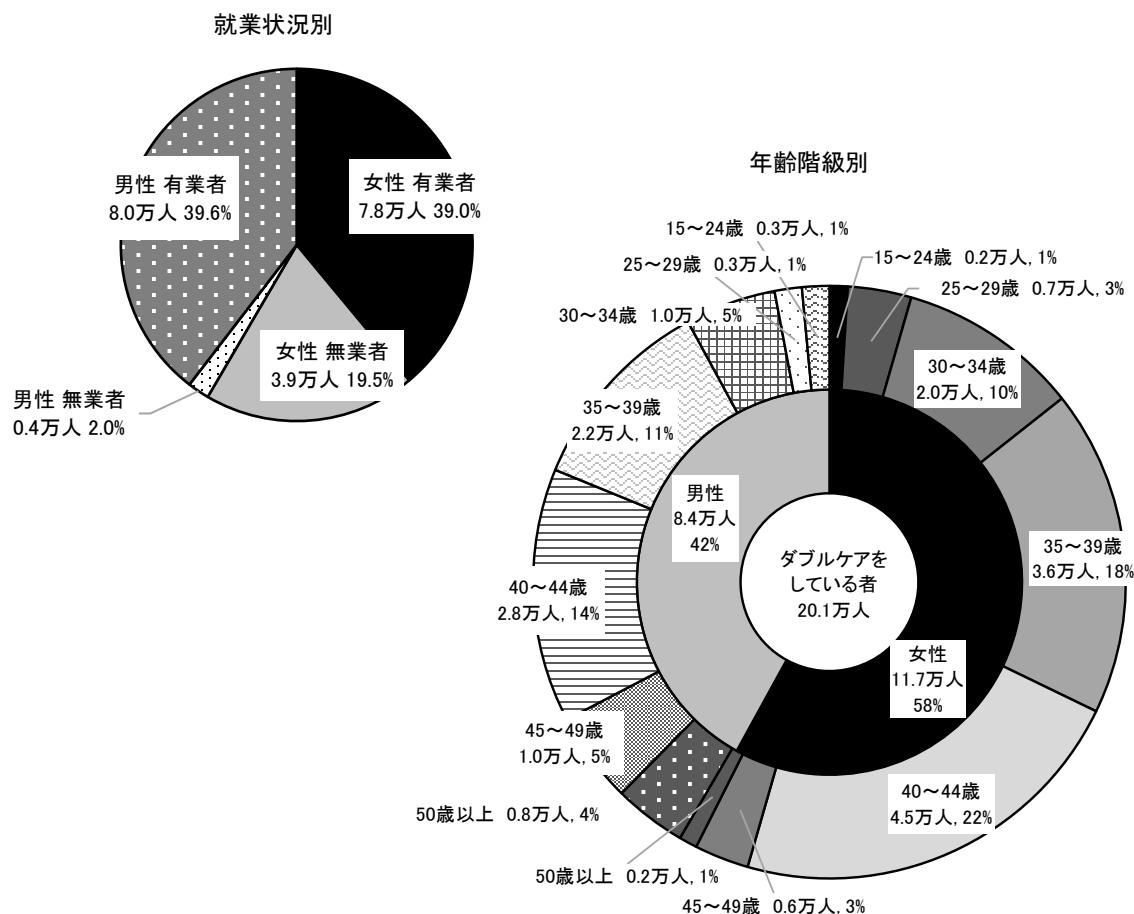
◆働きながら介護するビジネスケアラー・ワーキングケアラーの増加が見込まれる中、育児と介護のダブルケアも課題となっています。また、介護者は女性が約7割を占め、女性に負担が偏っている状況です。引き続き、家庭内の育児・家事・介護の分担に向けた啓発や、仕事と介護の両立に対する社会的な理解を促進する取組が必要です。

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

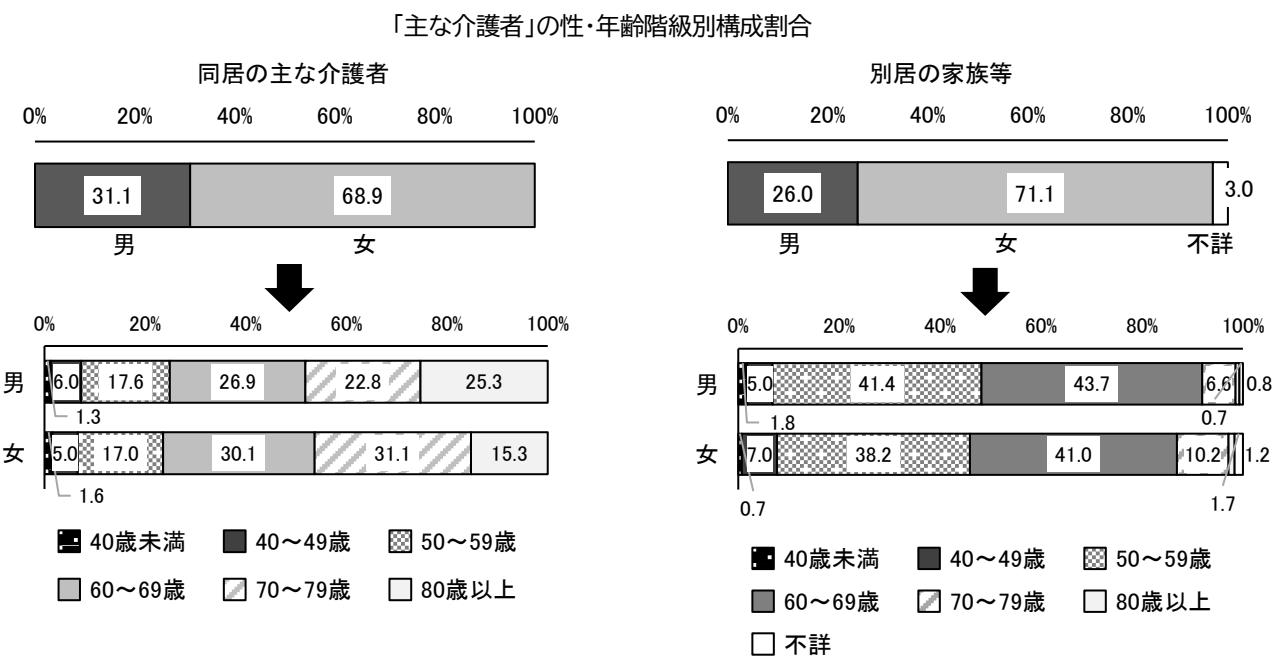


出典:経済産業省における介護分野の取組について(2024年3月)

### ダブルケアをしている者の数及び割合



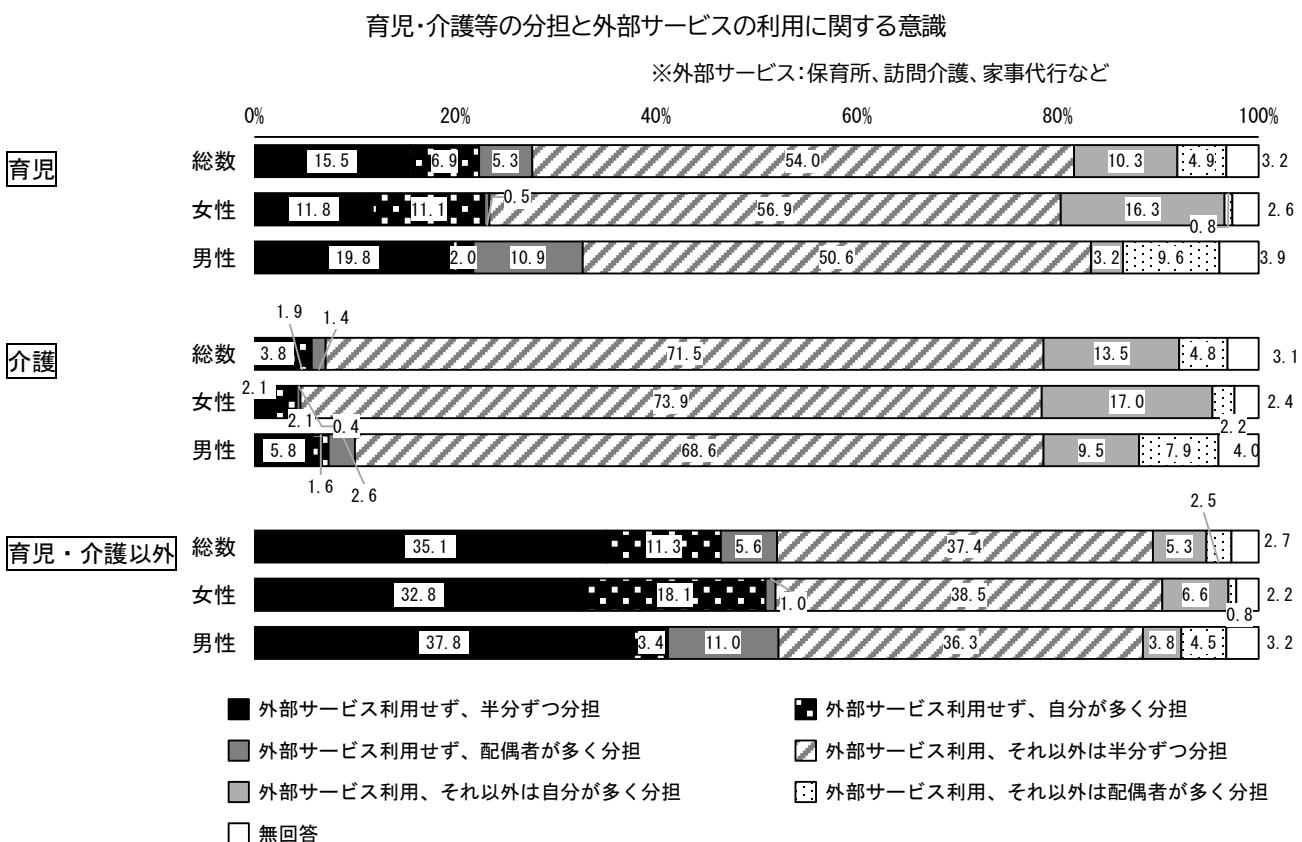
出典：令和6年版男女共同参画白書（内閣府）



出典：2022(令和4)年 国民生活基礎調査(厚生労働省)

◆性別役割分担意識について、市の調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意見に対して、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、性別による固定的役割分担の解消に向けて取り組む必要があります。

◆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、家事・育児・介護の負担が偏らないようにすることが重要です。家事・育児・介護の家庭内分担に向けて、情報提供、啓発を行うとともに、家事負担が軽減されるよう、外部サービスの活用などの支援が必要です。



出典:男女共同参画に関する世論調査(令和6年9月調査)(内閣府)より作成

◆放課後の時間は、多くの人との関わりや体験を通して、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。共働き世帯の増加や働き方の多様化に伴い、子どもの放課後の居場所に対するニーズも多様化しています。また、いわゆる「小1の壁」を打破するために、保護者の負担軽減・負担解消に向けた多様な支援が求められています。

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

| 主な取組  |   |  |      |   |     |   |
|---|---|--|------|---|-----|---|
| 1<br>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<br><br>所管:<br>政策経営局<br>こども青少年局 | <p>ワーク・ライフ・バランスや家事・育児・介護の家庭内分担の推進に向けて、市民や企業に対する情報提供、広報啓発や、父親に対する育児支援を行います。</p> <table border="1"> <tr> <td>主な事業</td><td>           ①ワーク・ライフ・バランスや家事・育児・介護の家庭内分担に向けた啓発<br/>           ②父親育児支援推進のため、ウェブサイトによる情報提供<br/>           ③地域における父親育児支援         </td></tr> <tr> <td>事業量</td><td>           ①家事シェアセミナー参加者 64人(令和6年度)<br/>           ②横浜市子育て応援アプリ「パマトコ」での発信<br/>           (令和7年度から実施)<br/>           ③父親育児支援講座参加者 894人(令和6年度)<br/>           ④地域子育て支援拠点の父親向け講座参加者<br/>           4,759人(令和6年度)         </td></tr> </table>                |  | 主な事業 | ①ワーク・ライフ・バランスや家事・育児・介護の家庭内分担に向けた啓発<br>②父親育児支援推進のため、ウェブサイトによる情報提供<br>③地域における父親育児支援 | 事業量 | ①家事シェアセミナー参加者 64人(令和6年度)<br>②横浜市子育て応援アプリ「パマトコ」での発信<br>(令和7年度から実施)<br>③父親育児支援講座参加者 894人(令和6年度)<br>④地域子育て支援拠点の父親向け講座参加者<br>4,759人(令和6年度)  |
| 主な事業  | ①ワーク・ライフ・バランスや家事・育児・介護の家庭内分担に向けた啓発<br>②父親育児支援推進のため、ウェブサイトによる情報提供<br>③地域における父親育児支援   |  |      |   |     |   |
| 事業量   | ①家事シェアセミナー参加者 64人(令和6年度)<br>②横浜市子育て応援アプリ「パマトコ」での発信<br>(令和7年度から実施)<br>③父親育児支援講座参加者 894人(令和6年度)<br>④地域子育て支援拠点の父親向け講座参加者<br>4,759人(令和6年度)  |  |      |   |     |   |
| 2<br>家事・育児の負担軽減に向けた社会資源の活用<br><br>所管:<br>経済局<br>こども青少年局             | <p>団体や事業者など地域の社会資源との連携を図り、家事・育児に関するサービスや援助活動の活用を推進します。</p> <table border="1"> <tr> <td>主な事業</td><td>           ①地域の家事・育児に関するサービスや援助活動の活用推進<br/>           ②放課後キッズクラブ、放課後児童クラブの実施(再掲)         </td></tr> <tr> <td>事業量</td><td>           ①シルバー人材センターによる家事援助<br/>           延べ 35,595人日(令和6年度)<br/>           ②一時保育事業・乳幼児一時預かり<br/>           延べ預かり人数 197,323人(令和6年度)(再掲)<br/>           ③子育てサポートシステムにおける育児援助<br/>           71,637件(令和6年度)<br/>           ④放課後キッズクラブ・児童クラブ等の登録児童<br/>           49,336人(令和6年度)(再掲)         </td></tr> </table> |  | 主な事業 | ①地域の家事・育児に関するサービスや援助活動の活用推進<br>②放課後キッズクラブ、放課後児童クラブの実施(再掲)                         | 事業量 | ①シルバー人材センターによる家事援助<br>延べ 35,595人日(令和6年度)<br>②一時保育事業・乳幼児一時預かり<br>延べ預かり人数 197,323人(令和6年度)(再掲)<br>③子育てサポートシステムにおける育児援助<br>71,637件(令和6年度)<br>④放課後キッズクラブ・児童クラブ等の登録児童<br>49,336人(令和6年度)(再掲) |
| 主な事業  | ①地域の家事・育児に関するサービスや援助活動の活用推進<br>②放課後キッズクラブ、放課後児童クラブの実施(再掲)   |  |      |   |     |   |
| 事業量   | ①シルバー人材センターによる家事援助<br>延べ 35,595人日(令和6年度)<br>②一時保育事業・乳幼児一時預かり<br>延べ預かり人数 197,323人(令和6年度)(再掲)<br>③子育てサポートシステムにおける育児援助<br>71,637件(令和6年度)<br>④放課後キッズクラブ・児童クラブ等の登録児童<br>49,336人(令和6年度)(再掲)   |  |      |   |     |   |

## 施策 9 ライフステージに応じた健康支援

### 目標と方向性

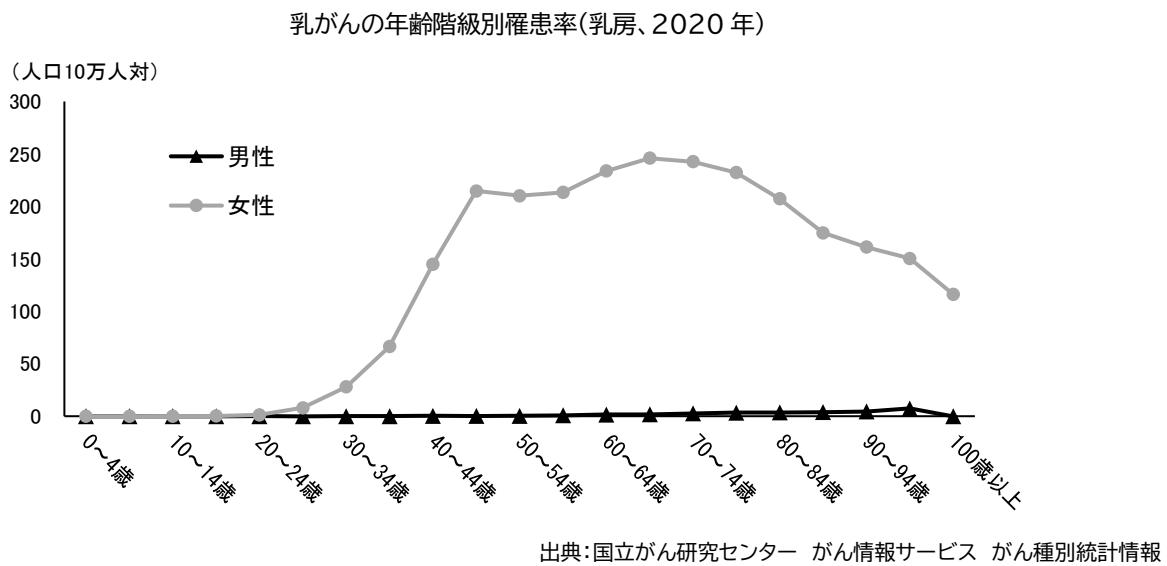
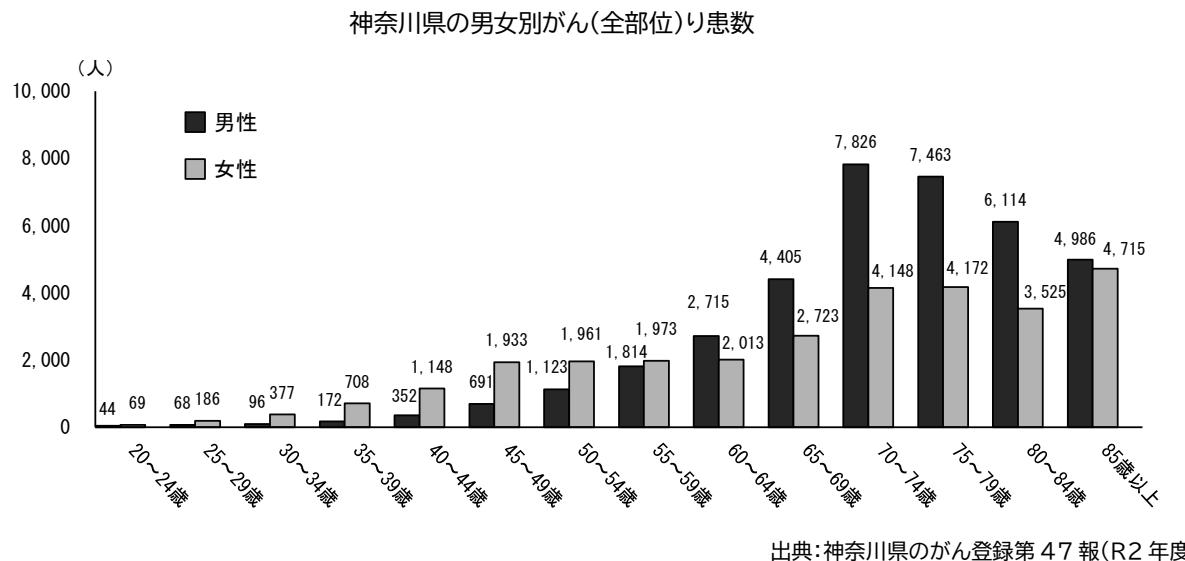
誰もが生涯を通じて適切に健康管理を行い、生き生きと過ごすためには、男女が互いの身体的性差を理解すること、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することが必要であり、ライフステージに応じた健康支援や、健康課題に関する理解の促進に取り組みます。

女性は、思春期から妊娠・出産・更年期、高齢期などライフステージごとに健康課題が異なり、また、男性は生活習慣病のリスクが高いことなど、女性、男性それぞれに特有の課題があることから、心身の状態に応じた必要なサポートや正しい知識が得られるよう支援します。

### 現状と課題

- ◆「第3期健康横浜 21」によると、令和元年度時点の横浜市における健康寿命と平均寿命との差は、男性が 9.43 年、女性が 12.78 年となっています。高齢化が進む中、健康寿命の延伸のためには、働く世代の健康づくりへの支援が重要です。
- ◆「第3期健康横浜 21」では横浜市民の主要な健康課題として、女性の乳がんの死亡率の減少、男性の肥満や脂質異常症の改善等があげられています。
- ◆女性が生涯にわたって健康を享受するために、性や妊娠・出産に関して自らの意思で選択し、正確な知識・情報を入手できるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の視点からの健康支援や情報提供、啓発が必要です。
- ◆思いがけない妊娠では、妊娠の継続やこどもを産み育てることに悩み、誰にも相談できず孤立することもあり、相談支援につながりやすい環境が必要です。  
あわせて、若い世代が、妊娠や不妊、出産に関する正しい知識を得られるよう、プレコンセプションケアの取組が求められています。
- ◆3人に1人は 35 歳以上の出産となっており、産後の母親の心身の不調や育児等、母体に過重な負担がかかっている状況が伺えます。出産後も働き、仕事と育児を両立する女性が増える中で、妊娠から出産・子育てまで切れ目のない支援が必要です。
- ◆約1割の産婦に産後うつが発症するといわれており、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は高まっています。

◆がんと診断される人のうち、20～50歳代前半では女性の罹患率が男性を大きく上回っており、この世代では女性ががんになるリスクが高くなっています。特に乳がんの罹患率は40歳代から増加します。検診等により少しでも早く発見し、早い段階で治療につなげることで、治療による身体的な影響も少なくなり、QOL(生活や人生の質)の向上につながります。



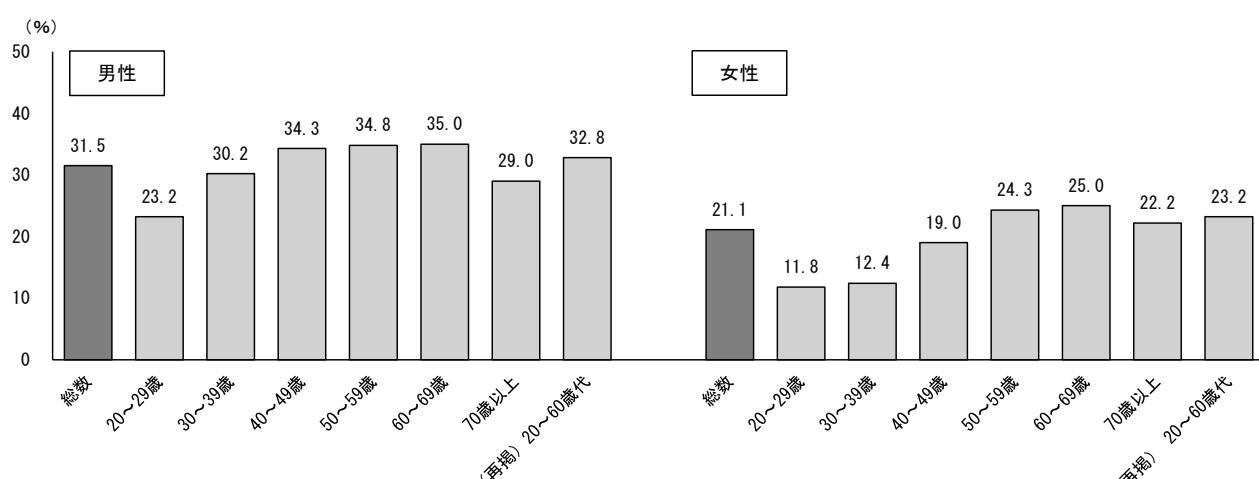
◆令和5年度の調査によると、仕事をしていた人のうち、がん治療のために約2割が退職・廃業しており、がん治療と就労の両立が課題です。  
(国立がん研究センターがん対策情報センター「患者体験調査報告書令和5年度調査」)

◆おむね45～55歳くらいが更年期の対象とされており、50歳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。男性は、不調を抱えながら、特に何も対処をしない場合も少なくありません。働きやすい社会にしていくためには、男女両方の更年期障害に対する理解が必要です。

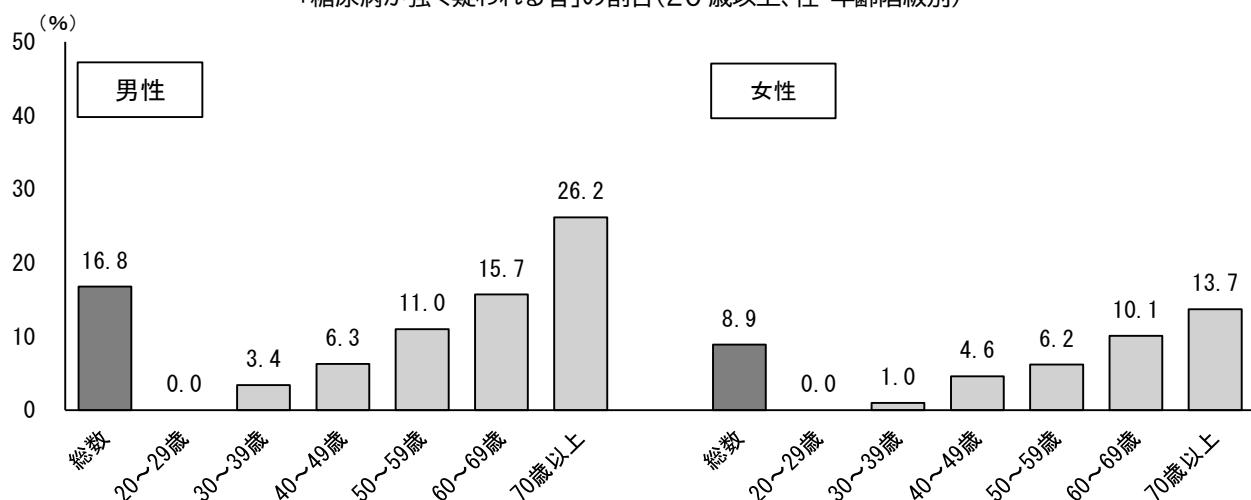
◆男性は、生活習慣病のリスクが高いことや、長時間労働による健康への影響、更に根強い固定的な性別役割分担意識等から、生きづらさや孤立のリスクを抱えるおそれもあります。

肥満者(BMI $\geq 25\text{ kg/m}^2$ )の割合(20歳以上、性・年齢階級別)



出典：令和5年度国民健康・栄養調査(厚生労働省)

「糖尿病が強く疑われる者」の割合(20歳以上、性・年齢階級別)



出典：令和5年度国民健康・栄養調査(厚生労働省)

| 活動指標                     | 現状値(年度)                | 目標値(年度)             |
|--------------------------|------------------------|---------------------|
| 産婦健康診査の受診率               | 88.7%(令和6年度)           | 90.0%(令和11年)        |
| 子宮頸がん・乳がん検診の受診率          | 子宮頸がん 43.6%<br>(令和4年度) | 各 60%以上<br>(令和10年度) |
|                          | 乳がん 50.5%<br>(令和4年度)   |                     |
| 特定健診受診率<br>(40歳以上の国保加入者) | 29.3%(令和6年度)           | 40.5%(令和11年度)       |

| 主な取組  |   |   |
|---|---|---|
| 1<br>誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり<br><br>所管:<br>こども青少年局 | 思いがけない妊娠や、不妊治療、妊活等に関する相談支援を充実させます。また、安心・安全な妊娠・出産に向けた産科医療を行います。安心して出産・育児ができるように、妊娠期からの切れ目のない支援を充実させます。 |   |
|   | 主な事業  | ①妊娠・出産・不妊に関する相談支援の充実<br>②安心・安全な妊娠・出産に向けた産科医療<br>③妊娠期からの切れ目のない支援の充実  |
|   | 事業量   | ①にんしん SOS ヨコハマ相談件数<br>672 件(令和6年度)<br>①不妊・不育・専門相談件数 28 件(令和6年度)<br>②妊婦健康診査 延べ 269,539 回(令和6年度)<br>③母子健康手帳交付時面接 23,623 件(令和6年度)<br>③産後母子ケア事業(訪問型)利用者<br>2,070 人(令和6年度) |
| 2<br>女性特有のがん対策<br><br>所管:<br>医療局                  | 女性特有のがんの早期発見につなげるため、子宮頸がん・乳がん検診を行います。また、がん患者・家族が治療と仕事を両立できる環境を整えるため、がん治療と仕事の両立支援を行います。                |   |
|   | 主な事業  | ①子宮頸がん・乳がん検診<br>②がん治療と仕事の両立支援の理解促進  |
|   | 事業量   | ①子宮頸がん検診受診者 117,115 人(令和6年度)<br>①乳がん検診受診者 54,463 人(令和6年度)<br>②がん防災マニュアルの配布 6,648 冊(令和6年度)<br>②両立支援に関する研修会 1 回(令和6年度)  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 3<br>健康づくり・介護<br>予防・高齢者の支援<br><br>所管：<br>健康福祉局  | 女性が生涯を通じて健康に過ごすことができるよう、女性の健康づくりの支援に取り組みます。高齢者が身近な地域で介護予防・健康づくりに取り組む活動を支援します。  |  |
|   | 主な事業   | ①女性の健康づくり応援事業<br>②元気づくりステーションの推進   |
|   | 事業量  | ①女性の健康づくりに関するプログラム参加者<br>657人(令和6年度)<br>②元気づくりステーション参加者<br>延べ113,387人(令和6年度)                 |
| 4<br>性に関する適切な<br>教育、妊娠・出産・不<br>妊に関する正しい<br>知識の普及啓発<br><br>所管：<br>政策経営局<br>こども青少年局<br>教育委員会事務局 | <p>学校教育を通じた適切な性に関する教育を推進するため、教職員対象の研修等を実施します。</p> <p>思春期のこどもとその親が、思春期の性等について正しく理解することができるよう、思春期の性や妊娠、出産について正しい知識の普及啓発を行います。</p> <p>若年女性が自身の健康について理解を深めるため、性の健康に関する啓発を行います。</p> |  |
|   | 主な事業   | ①学校教育を通じた適切な性に関する教育の推進<br>②思春期の性や妊娠、出産についての正しい知識の普及啓発<br>③若年女性に向けた性の健康に関する啓発★                |
|   | 事業量  | ①教職員向け研修 2回(令和6年度)<br>②児童生徒、保護者向けの思春期講座参加者<br>延べ7,459人(令和6年度)<br>③若年女性向けセミナー参加者 121人(令和6年度)★ |
| 5<br>性別に特有の健康<br>課題への<br>アプローチ<br><br>所管：<br>政策経営局<br>健康福祉局                                   | 性別に特有の健康課題の啓発や理解促進のため、講座やセミナーを行います。また、疾病の早期発見のため、健診の受診を勧奨します。  |  |
|   | 主な事業   | ①性別に特有の健康課題に着目した講座★<br>②特定健診未受診者への勧奨通知   |
|   | 事業量  | ①参加者 延べ2,508人(令和6年度)★<br>②勧奨通知 延べ434,276件(令和6年度)   |

## 【コラム】性別によって異なる健康課題があること、知っていますか？

### (女性・男性特有の健康課題)

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

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

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

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

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

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

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

## 施策 10 地域・教育における男女共同参画の推進

### 目標と方向性

地域活動における男女共同参画を進め、多様な人が地域で活躍し、安心して暮らすことができる豊かな社会の実現を目指します。

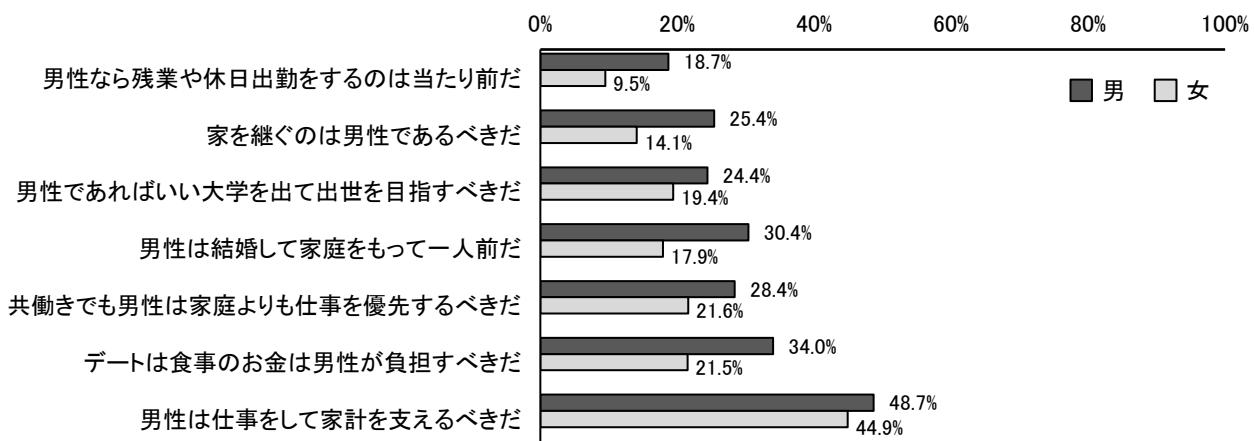
誰もが性別にかかわりなく生き生きと生涯活躍できる社会づくりに向けて、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に取り組みます。

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

### 現状と課題

- ◆高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動において、近年では、高齢化や共働きの増加などにより、担い手が不足しています。
- ◆市の調査では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方賛成する人は、約3割となっています。10~20歳代においても、男女とも4分の1は「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・しきたりなどで約7割の市民が「男性の方が優遇されている」と感じています。性別にかかわらず個性と能力を發揮し、誰もが活躍できる社会の実現に向けて、継続的な広報・啓発・理解促進の取組が必要です。
- ◆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するがある人のうち、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。
- ◆若い世代が、性別にかかわらず主体的に自分自身の生き方を選択できるよう、早い段階からキャリアについて考える機会を作ることが重要です。また、身近な存在である保護者や教職員等への周知・啓発も必要です。
- ◆内閣府の調査によると、男性に対するジェンダー・バイアスや固定的役割分担意識が根強いことが明らかになっていますが、男性の生きづらさの背景にジェンダーの問題も存在することについては、男性自身が気づく機会が少ないと考えられます。男性が相談につながりやすい環境を作り、生きづらさを相談しやすい社会にしていくことが期待されます。

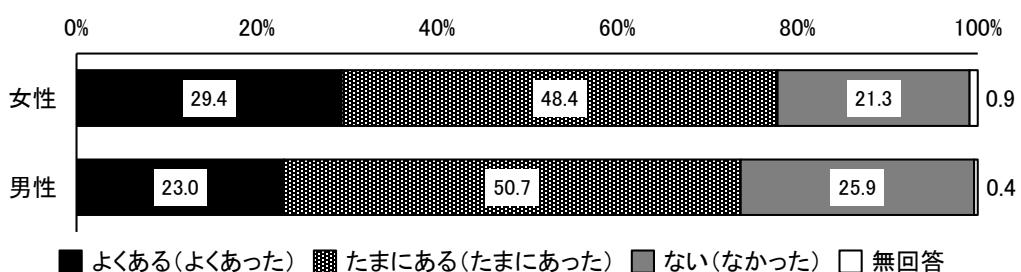
### 「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計スコア



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

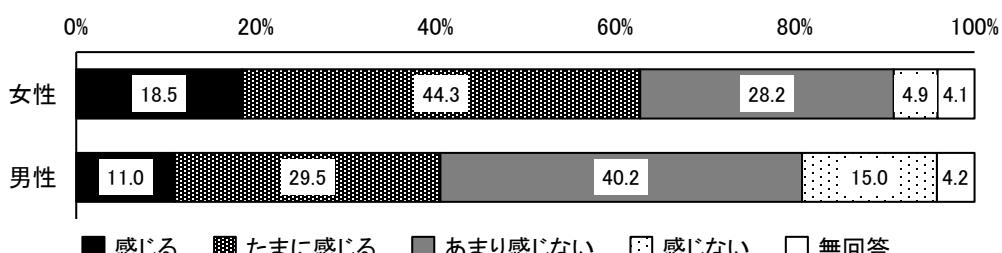
◆日常生活で「女らしさ/男らしさ」や「女性/男性の役割」などを言われたり期待されたりした経験について、全体の4分の3が「ある(あった)」と回答しており、そのうち、女性の6割、男性の4割が不便さや不快感、生きづらさを感じています。

### 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



■ よくある(よくあった) ■ たまにある(たまにあった) ■ ない(なかった) □ 無回答

「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



■ 感じる ■ たまに感じる ■ あまり感じない ■ 感じない □ 無回答

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

| 活動指標                          | 現状値(年度)      | 目標値(年度)  |
|-------------------------------|--------------|----------|
| 「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 | 58.5%(令和6年度) | 10 ポイント増 |

| 主な取組  |  |  |
|---|--|--|
| 1<br>地域における男女共同参画の推進<br><br>所管:<br>政策経営局<br>こども青少年局<br>みどり環境局<br>教育委員会事務局 | <p>固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消するため、ジェンダーの理解促進に向けたワークショップを地域で実施します。</p> <p>男女が共に主体的に子育てをし、ワーク・ライフ・バランスを図りながら子育てを楽しみ、暮らすことができる社会の実現に向け、地域における父親の育児支援等を行います。</p> <p>地域活動の担い手の多様化を進め、人材の確保・育成につながる支援や情報提供を行います。</p> |  |
|   | 主な事業   | ①地域におけるジェンダーに関する理解促進<br>②地域における男性の活躍推進<br>③女性の農業者の応援   |
|   | 事業量  | ①ジェンダーの理解促進に向けたワークショップ<br>3回(令和6年度)<br>②地域における父親育児支援講座参加者<br>894 人(令和6年度)(再掲)<br>②地域子育て支援拠点の父親向け講座参加者<br>4,759 人(令和6年度) (再掲)<br>②おやじの会親子ふれあい事業参加者<br>2,483 人(令和6年度)<br>③「よこはま・ゆめ・ファーマー」認定者<br>145 人(令和6年度) |
| (再掲)<br>地域防災における男女共同参画の推進<br><br>所管:<br>政策経営局<br>総務局<br>区                 | 地域防災拠点において、男女共同参画の視点を取り入れた運営がなされるよう、拠点運営委員等の理解促進や、女性の担い手の育成に向けた研修を実施します。   |  |
|   | 主な事業   | ①男女のニーズが反映された地域防災拠点訓練の推進<br>②男女共同参画の視点を取り入れた防災研修   |
|   | 事業量  | ①男女ニーズの違いに配慮した訓練の実施<br>75拠点(令和6年度)<br>②受講者 668 人(令和6年度)  |

|   |  |
|---|--|
| <p>2<br/>生きづらさを抱える<br/>男性に対する取組<br/><br/>所管：<br/>政策経営局</p>  | <p>男性の生きづらさが社会的に認識される中、より相談しやすい体制を整えるため、男性相談員による男性のための電話相談を実施します。相談等を通じて、男性のニーズや課題を把握し、必要なサポートを行っていきます。</p>  |
| <p>3<br/>男女共同参画推進に<br/>関する広報・啓発や若い<br/>世代における男女共同<br/>参画の意識醸成<br/><br/>所管：<br/>政策経営局<br/>国際局<br/>教育委員会事務局</p> | <p>市民・事業者等に対して、固定的な性別役割分担意識やアンコンシヤス・バイアスの解消、慣習や制度の改善・改革に関する広報・啓発を行います。また、女性の活躍推進の観点からの国際的な連携や情報発信を行います。<br/><br/>若い世代が男女共同参画に関する意識を醸成することができるよう、若い世代に向けた広報啓発を行うとともに、身近な存在である保護者や教職員等の理解促進を図ります。若い世代が理工系分野に興味関心を持つ機会を創出するとともに、進路選択におけるアンコンシヤス・バイアスの解消に向けて取り組みます。</p>  |
|   | <p>主な事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①男性のための相談窓口★</li> </ul> <p>事業量</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①現状なし(令和7年度事業開始)★</li> </ul> <p>主な事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①男女共同参画に関する広報・啓発</li> <li>②男女共同参画貢献表彰</li> <li>③男女共同参画センターライブラリにおける情報提供・情報発信★</li> <li>④女性活躍に関する国際的な情報発信</li> <li>⑤教職員や児童生徒等の理解促進</li> <li>⑥女子学生・生徒の理工系分野選択の促進★</li> </ul> <p>事業量</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①男女共同参画週間、国際女性デーと連携した啓発の実施 6月、3月(令和6年度)</li> <li>②表彰件数 4件(令和6年度)</li> <li>③ライブラリ資料貸出し 56,650点(令和6年度)★</li> <li>④SNS 発信数 ●回(令和6年度)</li> <li>⑤国際交流の場におけるセミナー等 1回(令和6年度)</li> <li>⑥教職員向け研修 通年(令和6年度)</li> <li>⑦セミナー参加者 39人(令和6年度)★</li> </ul> |
| <p>4<br/>男女共同参画に関する<br/>調査・研究<br/><br/>所管：<br/>政策経営局</p>  | <p>男女の置かれている状況を客観的に把握するため、男女共同参画に関する意識・実態や就業状況、市内企業の取組等について調査・分析し、政策に反映します。</p> <p>主な事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①男女共同参画に関する調査</li> </ul> <p>事業量</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①男女共同参画に関する調査の実施<br/>市民意識調査(令和6年度) 事業所調査(令和7年度)</li> </ul>   |

## 【コラム】いのちの安全教育

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

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

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

本市の取組は、発達段階に応じた「いのちの安全教育」の計画的な実施に加え、「個別の相談」を一体的に実施していることが特徴です。

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

## 【コラム】男女共同参画センターの機能強化

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

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

今後はこの方向性に沿って、第6次行動計画の取組を進めていきます。

### 「横浜市男女共同参画センター」の機能強化の方向性

(※令和7年10月 横浜市男女共同参画審議会答申より抜粋、要約)

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

## **計画の推進体制**

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

## **主な推進母体/会議**

### **1 横浜市男女共同参画推進協会**

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

### **2 横浜市男女共同参画センター**

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

### **3 横浜市男女共同参画審議会**

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

### **4 横浜市女性活躍推進協議会**

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

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

### **5 横浜市DV施策推進連絡会**

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

### **6 横浜市男女共同参画推進会議**

横浜市の男女共同参画の推進に関する施策に係る重要事項について審議し、進捗管理を行うための区局長以上で構成する庁内会議です。