

第5次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けて

答申

令和2年10月

横浜市男女共同参画審議会

第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定に向けて

答 申

はじめに

この答申は、横浜市男女共同参画推進条例に基づく「第4次横浜市男女共同参画行動計画」が令和2年度末に計画期間満了となることを受け、第5次行動計画を策定していくためのものです。

横浜市男女共同参画審議会は昨年10月、横浜市長から「今後、横浜市が取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策」について諮問を受けました。

審議会では、条例の基本理念を大切に、新たな法整備や国の動向、昨今の社会情勢を踏まえ、横浜市が取り組んできた様々な施策と、現行計画の達成状況について検証しました。そして、横浜の現状と課題に基づき、今後注力すべき施策や新たに求められる取組について議論を進めてきました。

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中、男女共同参画社会の実現は喫緊の課題です。第5次行動計画では、働く上での実質的な男女の格差や、女性が陥りやすい困難、根深く残る性別役割分担意識の社会的課題に改めて向き合い、課題解決に向けた取組が着実に継続・強化されていくことが必要です。同時に、SDGsや働き方改革など新たな視点を取り入れることや、市役所自ら取り組む姿勢をより明確に打ち出していくことを求めます。

さらに、新型コロナウイルス感染症の社会的影響の検証は、第5次行動計画の策定・推進にあたって欠かせない視点です。新型コロナウイルス感染症は、経済的困窮やDVの深刻化懸念、性別役割分担意識を背景とした家庭生活の負担増などを引き起こしました。女性への負の側面を社会全体でしっかり認識し、ジェンダー平等の観点から課題解決を図るとともに、テレワークなど働き方の多様化や、家庭生活における男性の役割の増加など、男女共同参画社会の実現に向けた契機とする決意が重要だと考えます。

本答申では、以上を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた「基本的な方針」、それを具体化するための「3つの政策」と「10の施策」、計画の推進体制など横浜市の「行政運営」を提示しました。

人生100年時代を迎え、誰もが自分の希望に沿った形で、多様な選択を実現できることが大切です。横浜から、性別にかかわらず個性と能力を発揮し活躍できる男女共同参画社会を実現し、一層の成長につなげていくことを期待し、ここに答申をします。

令和2年10月22日

横浜市男女共同参画審議会
会 長 江原 由美子

目次

I 答申にあたって	
1 諮問の経緯	1
2 男女共同参画・女性活躍と横浜を取り巻く状況	
(1) 国際社会及び国の動向	1
(2) 横浜市の状況	4
3 第4次行動計画の進捗状況	31
II 第5次行動計画の基本的な方針	
1 男女共同参画社会の実現に向けて	33
2 計画期間	33
3 第5次行動計画策定にあたっての視点	34
(1) 新型コロナウイルス感染症の影響について	
(2) SDGsの視点を踏まえた計画の推進について	
(3) 「目指すべき都市像」について	
(4) 指標の考え方について	
(5) 性の多様性への配慮と男女共同参画社会の推進について	
(6) 市役所の取組について	
4 第5次行動計画の施策体系	35
5 3つの政策と行政運営の方向性	37
III 各施策の目標及び具体的取組	
政策Ⅰ 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	39
施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり	40
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	42
政策Ⅱ 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	44
施策5 困難を抱えた女性への自立支援	46
施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援	47
施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進	49
政策Ⅲ 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・育児への参画推進	51
施策9 地域・教育における男女共同参画の推進	52
施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成	53
行政運営 行動計画の推進	
行動計画の推進に係る体制整備	55
(参考資料)	56
○諮問文の写し ○審議会・起草委員会 ○法律・条例・規則	

I 答申にあたって

1 諮問の経緯

横浜市では、平成27年度（2015年度）に策定した第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づき、男女共同参画を推進するための施策を実施しています。

この計画の期間が、令和2年度（2020年度）末で満了となることから、第5次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けた男女共同参画の推進に関する施策について、横浜市長から諮問を受け、これに対して当審議会として答申を行うものです。

本答申の作成においては、現行計画の進捗状況を踏まえ、国際社会及び国の動向、横浜市の現状と課題を反映したものとなるよう、基本的な考え方と取組の方向について調査、審議しました。

2 男女共同参画・女性活躍と横浜を取り巻く状況

（1）国際社会及び国の動向

ア 国際社会の動向

国際社会においては、平成7年（1995年）の第4回世界女性会議において採択された「北京宣言・行動綱領」が男女共同参画・女性活躍の国際的な基準となり、以降5年ごとに、世界全体で進捗と課題を振り返る取組が行われてきました。

平成22年（2010年）には、これまで女性の地位向上を進めてきた4つの国連機関を統合・強化した「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN-Women）」が発足し、女性の政治参画とリーダーシップの促進、女性の経済的エンパワーメント、女性・女兒に対する暴力の撤廃などが重点分野として取り組まれてきました。

平成27年（2015年）には、「国連持続可能な開発サミット」においてSDGs（持続可能な開発目標）が採択され、持続可能性に関する世界の諸問題についての17のゴールが示されました。この中で目標5「ジェンダーの平等の達成とすべての女性と女兒のエンパワーメント」は、すべてのSDGsを達成するために不可欠の手段であるとして、国際的な取組の加速化が図られています。

ジェンダー平等や女性のエンパワーメントに関しては、主要国首脳会議（G7）やアジア太平洋経済協力会議（APEC）等においても継続的に取り上げられています。

平成28（2016）年5月には、主要国首脳会議（伊勢志摩サミット）が三重県志摩市で開催され、首脳宣言に、「質の高い教育や訓練等を通じた女性の能力開花を支援し、そのための『G7行動指針』を支持すること」等が盛り込まれました。

平成29年（2017年）の主要国首脳会議（タオルミーナ・サミット）では、「ジェンダーに配慮した経済環境のためのG7ロードマップ」が採択され、平成30年（2018年）の主要国首脳会議（シャルルボワ・サミット）では、サミットの全トピックでジェンダー平等が取り上げられました。また、同年のAPEC女性と経済フォーラム（パプアニューギニア）では

「APEC 女性と経済フォーラム 2018 声明」が採択されました。G20 ブエノスアイレス・サミット首脳宣言では「ジェンダー平等は、経済成長及び公正で持続可能な発展に不可欠であること」「女性や女兒への差別・暴力を無くす取組の推進が重要であること」が表明されています。

令和元年（2019 年）5 月、フランスで G7 男女共同参画担当大臣会合が開催され、「男女平等に関するパリ宣言」が取りまとめられました。6 月の G20 大阪首脳宣言では、女性のエンパワーメントに関する項目が本格的に盛り込まれ、9 月には、APEC 女性と経済フォーラム（チリ）において、2030 年までの努力目標を定めた「女性と包摂的成長のためのラ・セレナ・ロードマップ」が取りまとめられました。

国際社会の動向に沿って日本においても様々な取組が行われていますが、世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数 2020 において、日本は 153 か国中 121 位と過去最低となりました。特に経済分野（153 か国中 115 位）と政治分野（同 144 位）が低く、男女平等や女性活躍の取組において国際的に後れを取っている状況が明らかになっています。

令和 2 年（2020 年）は北京宣言から 25 周年（北京+25）、UN-Women 設立 10 年、SDGs 採択から 5 年の節目の年です。折しも新型コロナウイルス感染症の拡大により世界規模での社会的危機下にあります。国連は 4 月の報告書で、新型コロナウイルス感染症が女性及び女兒に及ぼす悪影響は、健康から経済、安全、社会保障に至るまでのあらゆる領域で大きくなっていることを指摘し、女性への影響を踏まえた政策的対応の重点事項を示しました。ジェンダーの視点に立った政策立案と具体的な対応に向けて、国際的な協調がますます重要になっています。

イ 国の動向

国においては、平成 11 年（1999 年）に「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21 世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において施策や法整備が推進されてきました。

近年では次のとおり様々な取組が進められています。

- 平成 25 年（2013 年）6 月、「日本再興戦略」が閣議決定。翌年 6 月の「『日本再興戦略』改訂 2014」において、「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」の打ち出し。
- 平成 27 年（2015 年）6 月、すべての女性が輝く社会づくり本部にて「女性活躍加速のための重点方針 2015」が決定。以後毎年重点方針を決定。
- 同年 8 月、「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が 10 年間の時限立法として成立（平成 28 年（2016 年）4 月全面施行）。
- 同年、（2015 年）12 月、「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定。
- 平成 28 年（2016 年）9 月以降、働き方改革実現会議が開催。翌年 3 月に「働き方改革実行計画」が決定。
- 平成 30 年（2018 年）5 月、政治分野における女性の参画拡大に向けて、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行。

- 同年6月、「働き方改革関連法」（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）成立、働き方改革の総合的かつ継続的な推進、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等。
- 同年10月、女性に対するあらゆる暴力の根絶について、「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」の全都道府県への設置が達成。
- 令和元年（2019年）に女性活躍推進法が改正、令和2年6月1日から常時雇用する労働者数301人以上の企業について、一般事業主行動計画の策定や情報公表の取組が強化。令和4年4月1日から、労働者数101人以上の企業まで、一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務化が拡大。

令和2年（2020年）現在、「第5次男女共同参画基本計画」の策定に向けた検討が進められています。令和2年7月に公表された「第5次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方（素案）」では、目指すべき社会を次のように示し、計画策定に向けた審議が進められています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳をもって個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

(2) 横浜市の状況

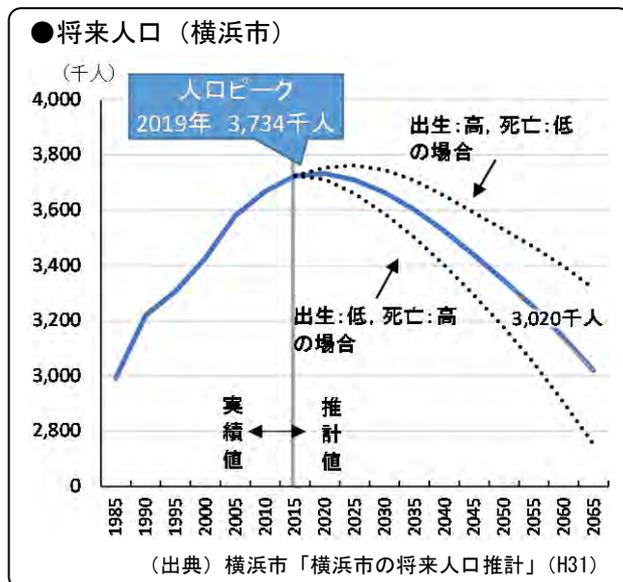
《人口・世帯の状況》

○年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

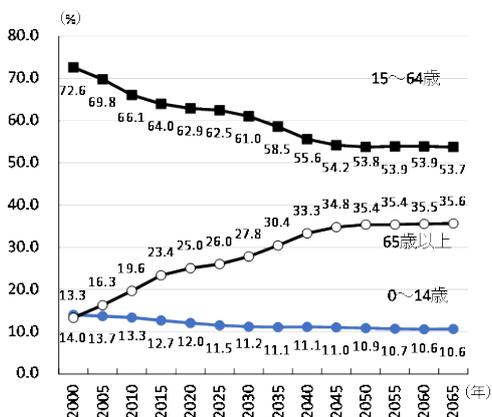
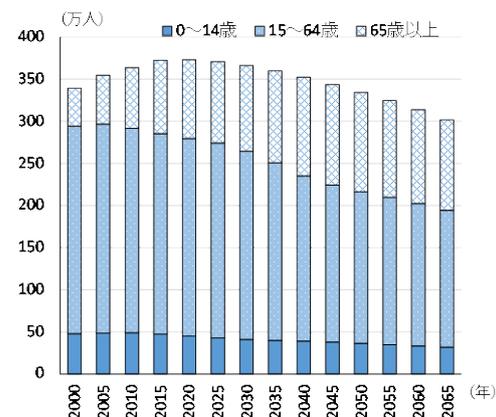
平成 27 年国勢調査を基準とした横浜市将来人口推計では、総人口のピークは 2019 (令和元) 年、ピーク時人口は 373 万人超となっています。以降は減少を続け 2065 年には 302 万人となる見込みです。

高齢化率は、2019 (令和元) 年に 24.8%、2065 年には 35.6%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、2065 年ではそれぞれ 10.6%、53.7%まで減少すると予測されています。



●年齢3区分人口 (横浜市)

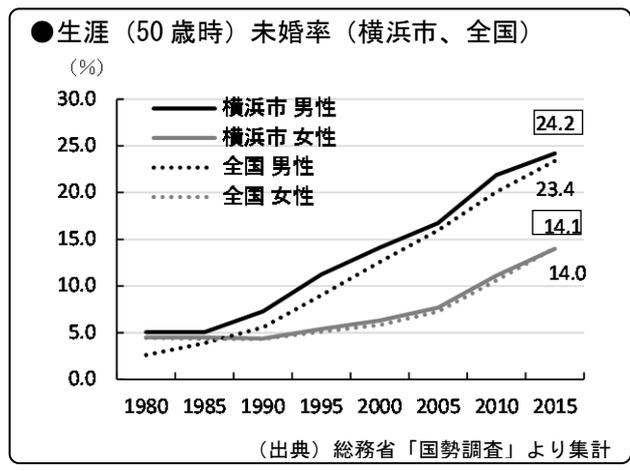
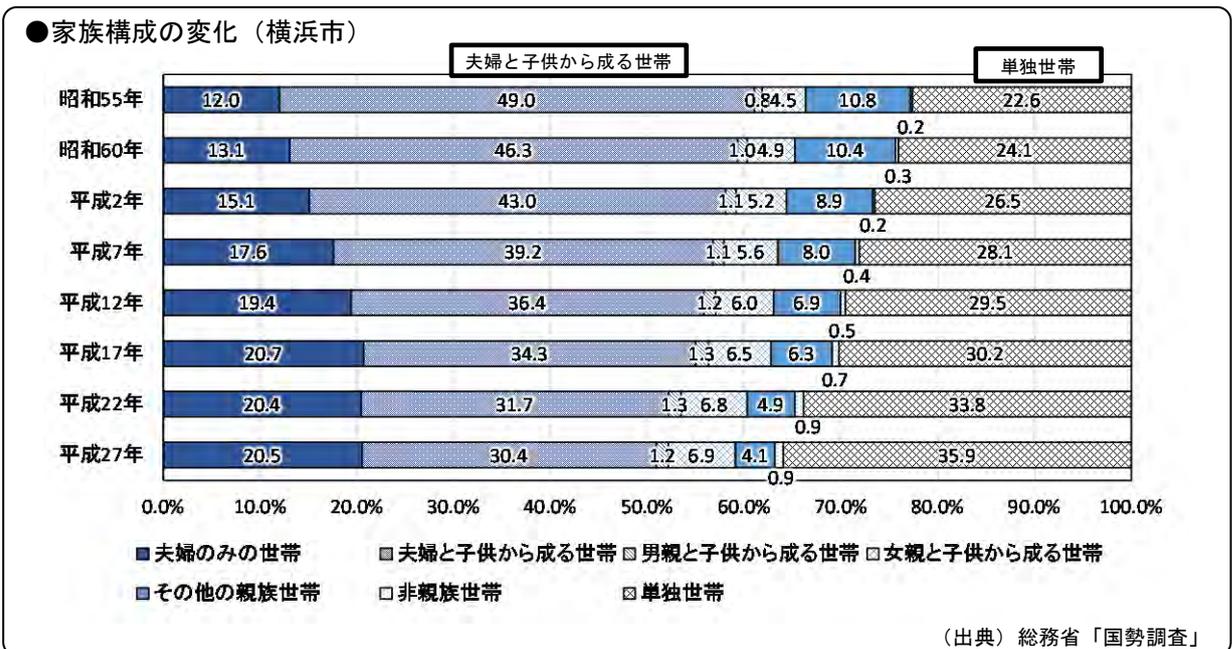


(出典) 横浜市「横浜市の将来人口推計」(H31)

○「単独世帯」が最多

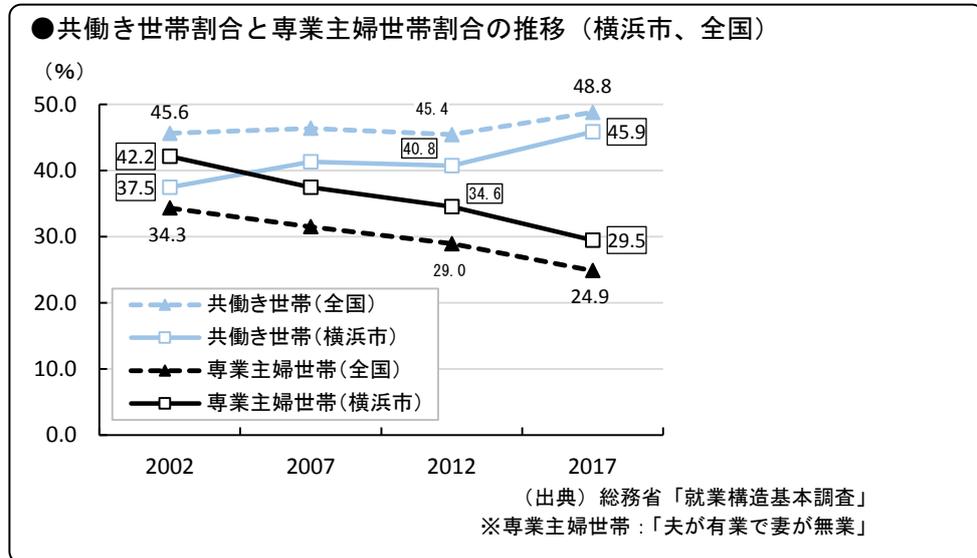
家族類型別一般世帯数の割合は、これまで「夫婦と子供から成る世帯」が最も多い家族類型でした。しかし「夫婦と子供から成る世帯」は減少傾向にあり、「単独世帯」が増加し続けています。2010（平成22）年には「単独世帯」が「夫婦と子供から成る世帯」を上回り、最も多い家族類型となっています。

あわせて生涯（50歳時）未婚率も増加傾向にあり、2015年における生涯未婚率は男性が24.2%、女性が14.1%となっています。これはどちらも全国値より高い値となっています。

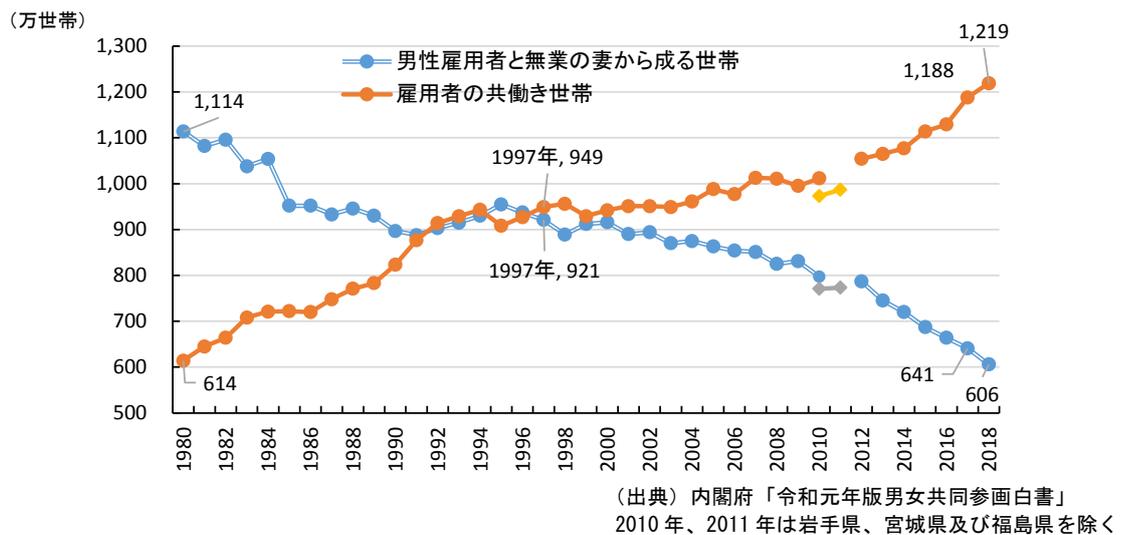


○共働き世帯の増加

世帯内の就業状況については、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。横浜市においても、同様の傾向です。



●共働き世帯と専業主婦世帯の推移（全国）

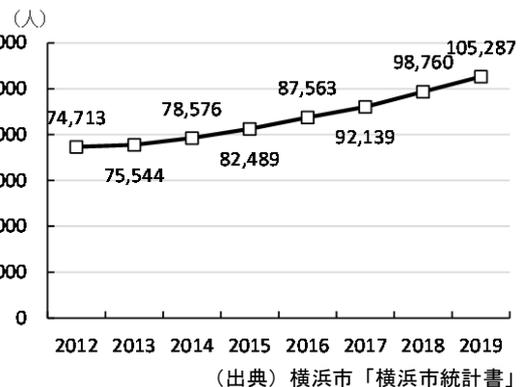


○外国人人口の増加

横浜市の外国人人口は全国の市区町村で2番目に多く、2020（令和2）年3月末現在 105,287 人となり、過去5年間で約3割増加しています。

新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に微減していますが、令和元（2019）年4月の改正出入国管理及び難民認定法の施行など国の受入れ政策により今後も増加が見込まれます。

●外国人人口（横浜市）



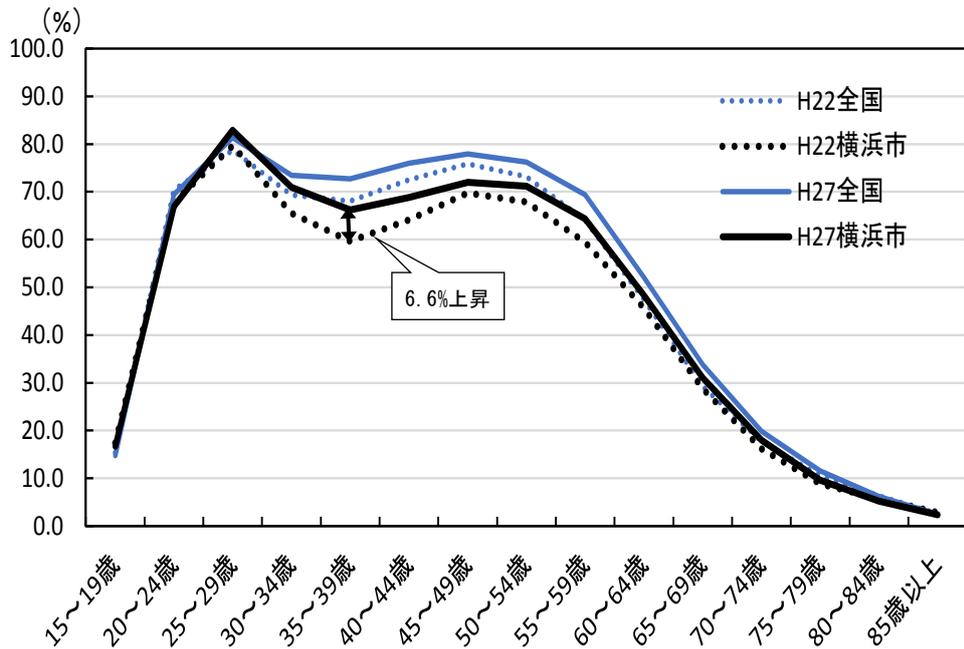
《働く女性の状況》

○女性の労働力率、有業率は上昇傾向

女性の年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）の底は、平成22年から平成27年までの国勢調査の結果を比較すると6.6%上昇して改善傾向にあります。全国と比べて底が深い状況にあります。雇用形態別にみると、労働力率の底である30代では、特に正規雇用が増加しています。

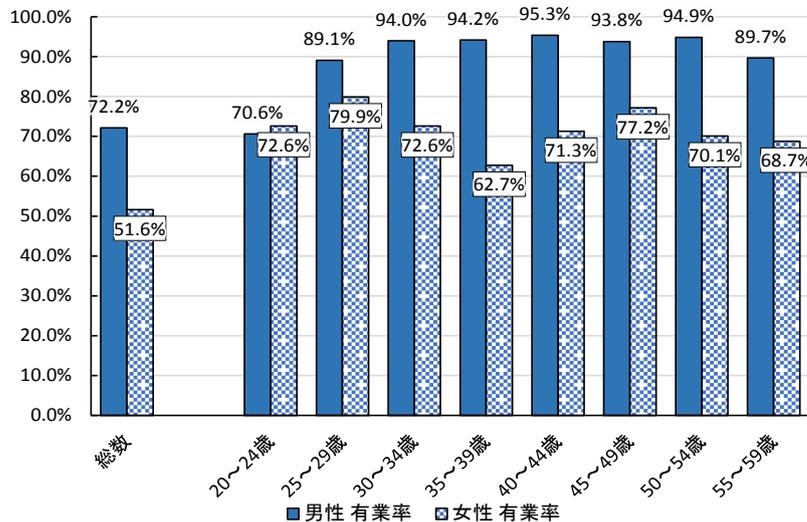
また、横浜市の有業率は、平成29年において男性が72.2%であるのに対し女性は51.6%であり、男女の間で有業率の差が生じています。また年齢別にみると、特に30代以上の女性の有業率が同年代の男性と比較して低くなっています。

●年齢別の女性の労働力率（横浜市、全国）



（出典）総務省「国勢調査」（H22、27）

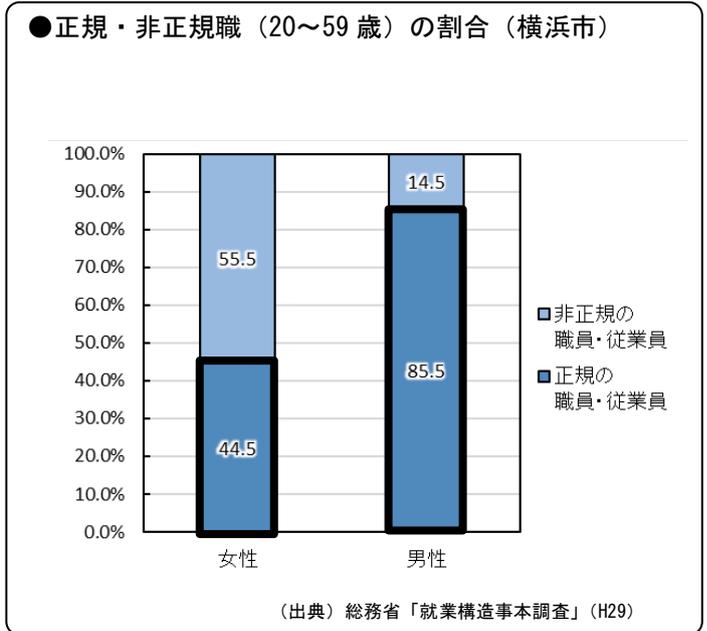
●年代別有業率（横浜市）



（出典）総務省「就業構造基本調査」（H29）

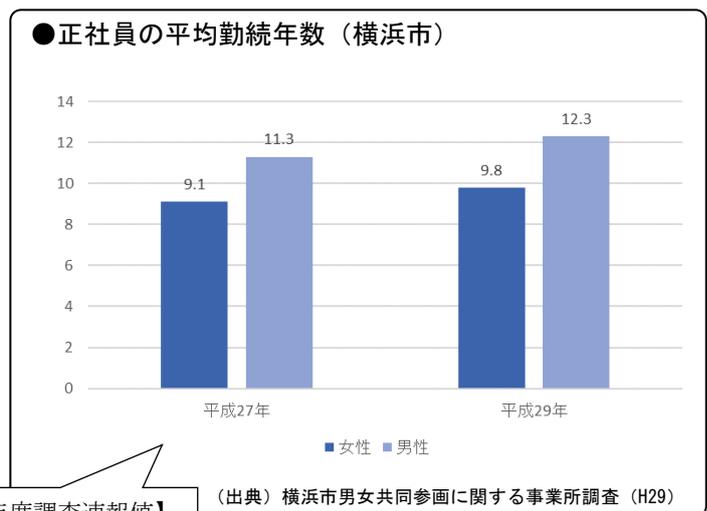
○正社員率は男女で大きな差

女性就業者の正規・非正規率について、平成 29 年において正規職員・従業員の割合は 44.5%である一方、男性は 85.5%と大きな差があります。



○平均勤続年数（正社員）も男女差

正社員の平均勤続年数は、男女ともに上昇しているものの、男女の差は 2.2 年（平成 27 年）から 2.5 年（平成 29 年）に広がっています。

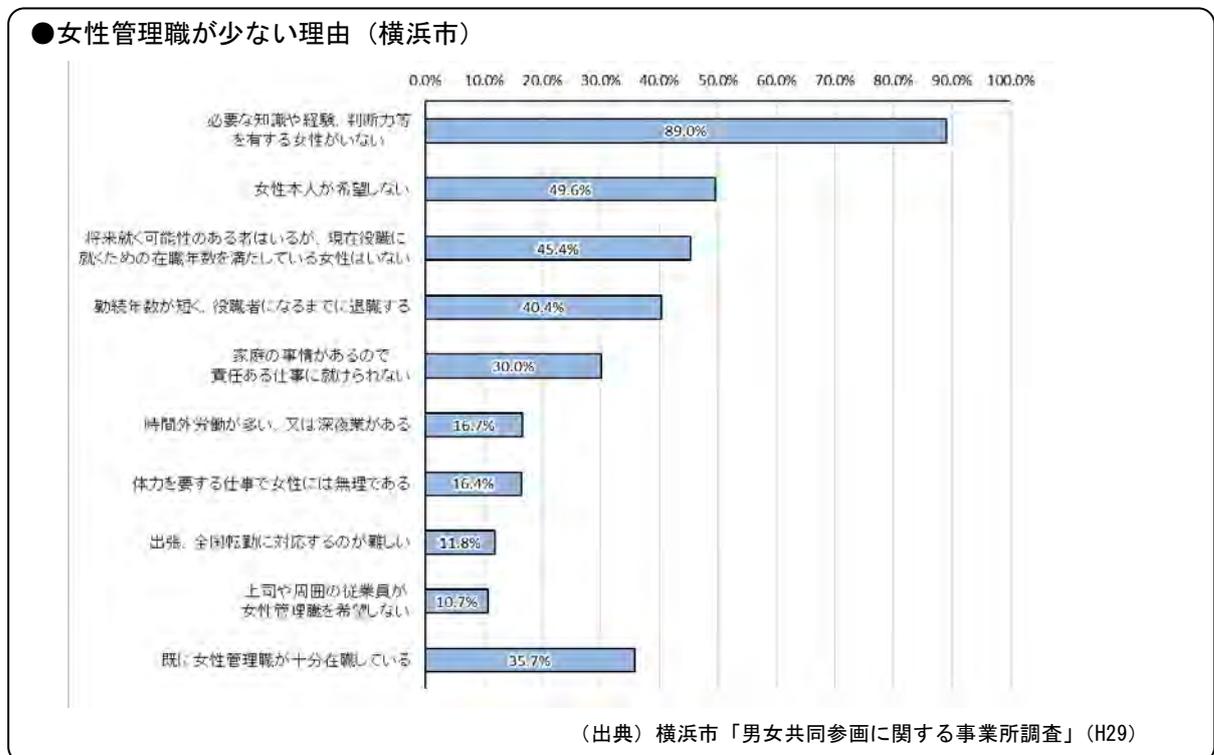
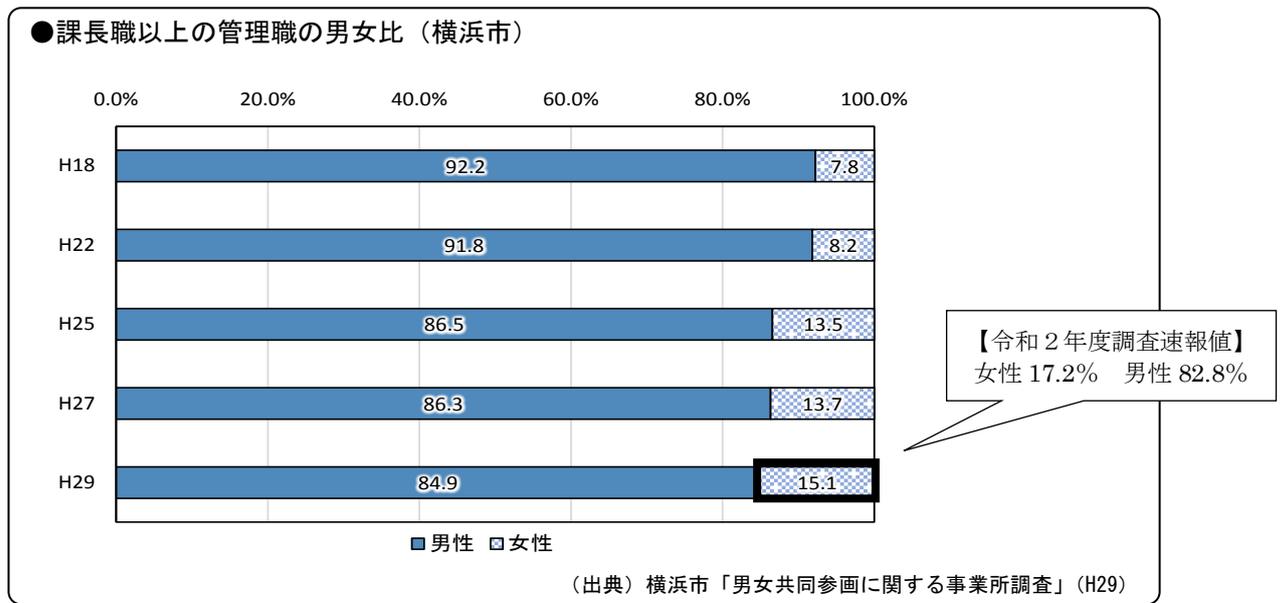


【令和 2 年度調査速報値】
女性 9.8 年 男性 11.8 年
(男女差 2.0 年)

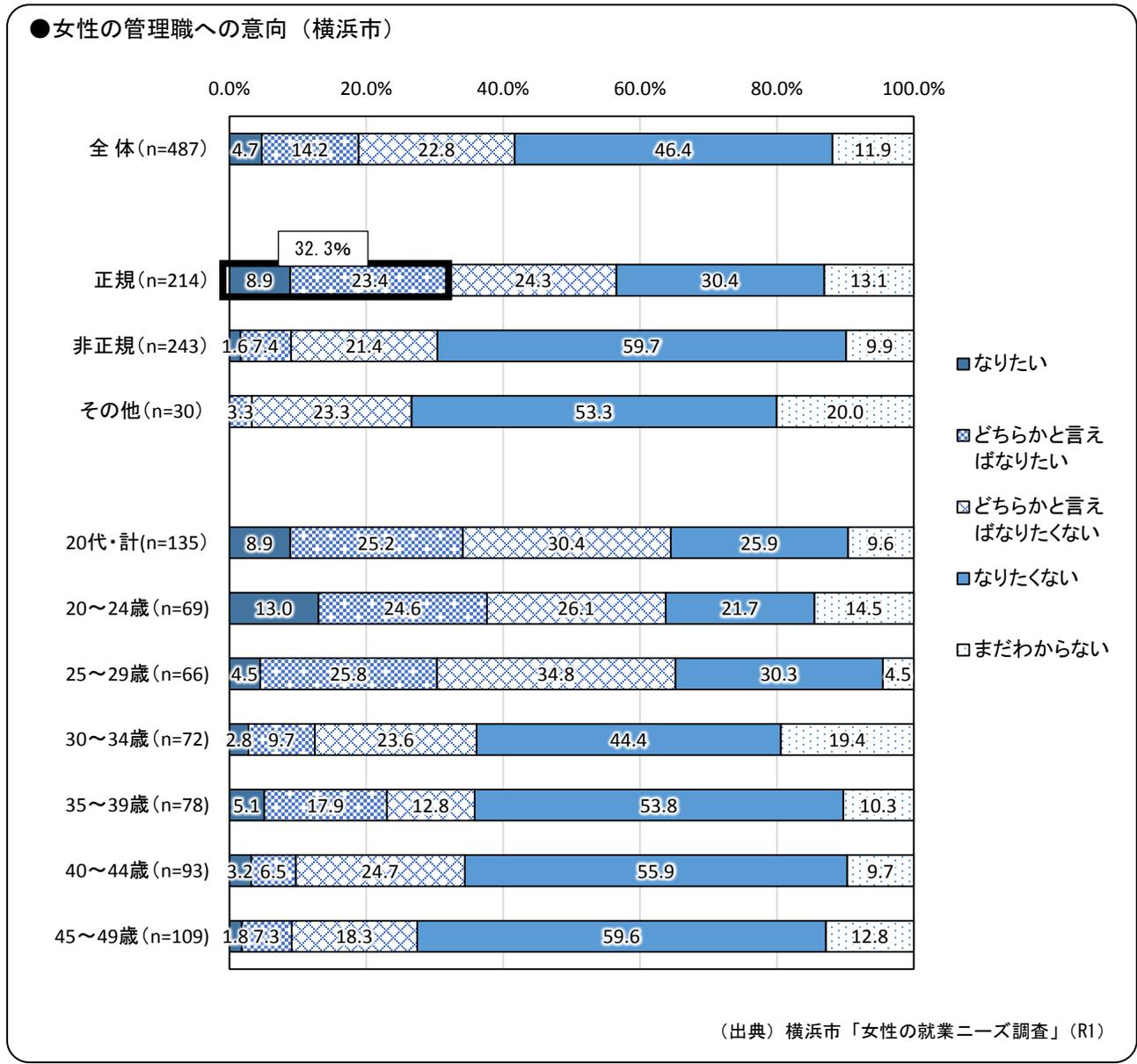
○女性管理職割合は増加傾向だが依然として低い

市内企業の女性管理職割合は年々増加傾向にありますが、平成29年時点で15.1%とまだ低い状態となっています。

「女性管理職の数が少ない理由」として多いのは「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」や「将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数を満たしている女性はいない」などとなっています。

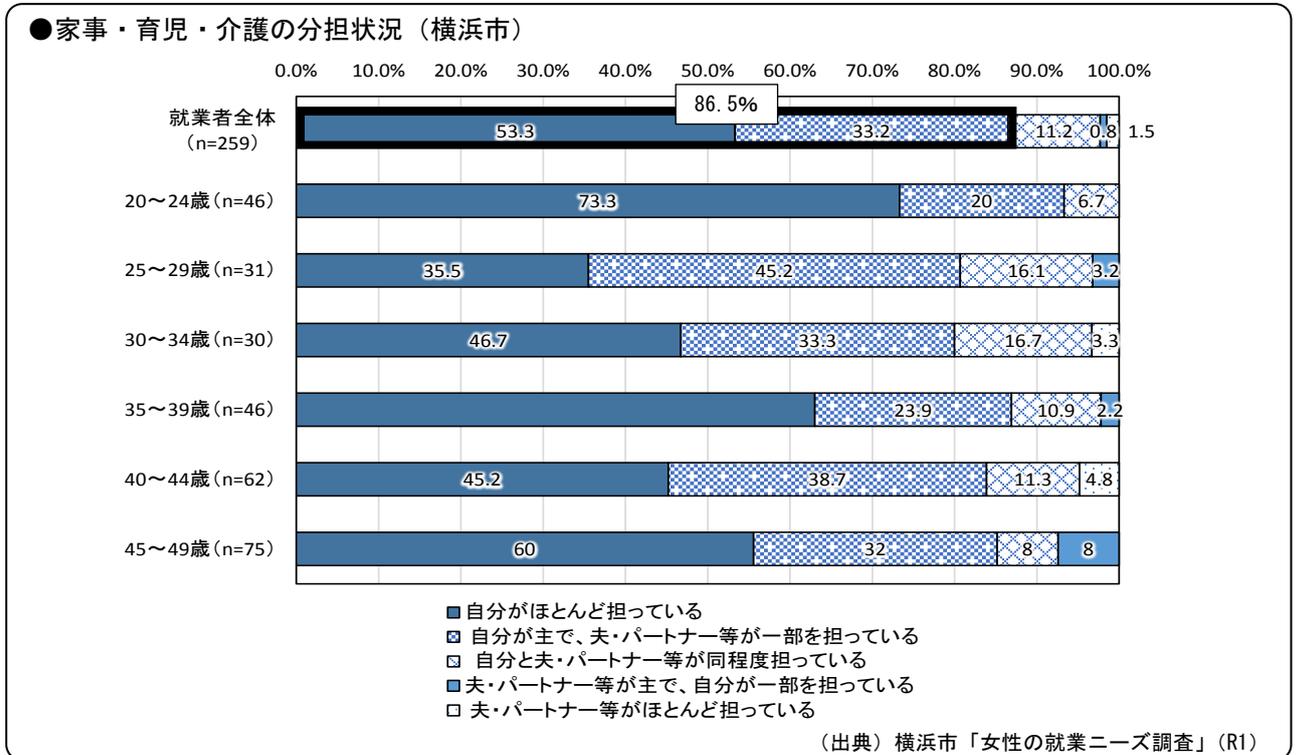


雇用者側が「女性本人が希望しない」と考える一方で、働く女性（正社員）の管理職への意向は32.3%と比較的高い割合となっています。

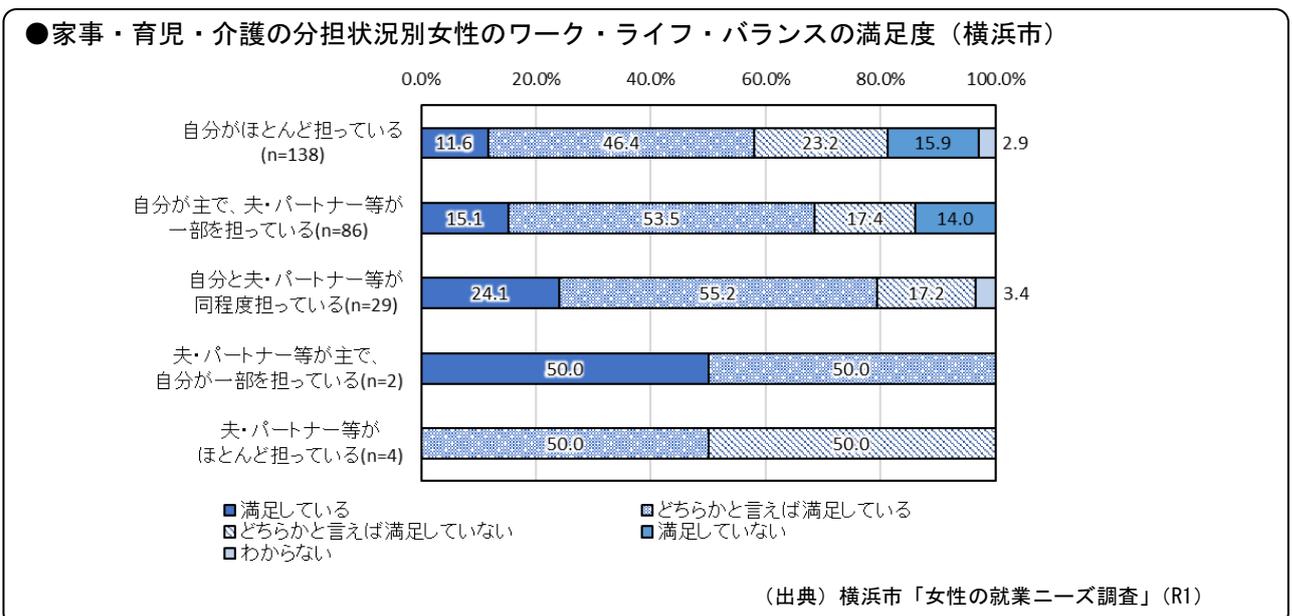


○共働きでも、女性が家事育児等の大部分を負担

夫・パートナー等がいる働く女性の家事・育児・介護の分担状況をみると、「自分がほとんど担っている」が 53.3%、「自分が主で、夫・パートナー等が一部を担っている」が 33.2%と、86.5%の女性が主として自分が家事を担っていると回答しており、全体として男性の主体的な家事・育児への参画割合は非常に低いです。



働く女性のワーク・ライフ・バランスの満足度について、夫・パートナー等との家事・育児・介護の分担状況ごとに注目すると、夫・パートナー等による家事・育児・介護への参画が深く関わっていることが分かります。



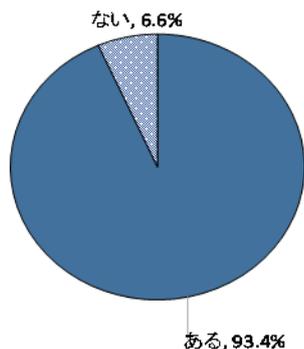
《仕事をしていない女性の状況》

○ 9割以上に就業経験

現在仕事をしていない女性の過去の就業経験について、就業経験のある人が93.4%、そのうち正規の社員・職員としてフルタイムで働いたことがある女性は77.5%です。

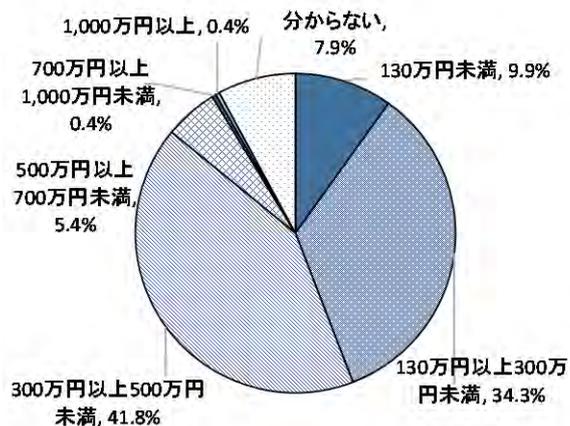
就業経験のある女性について、過去の年収は300万円以上500万円未満が最も多く、次いで130万円以上300万円未満となっています。

●過去の就業経験（横浜市）



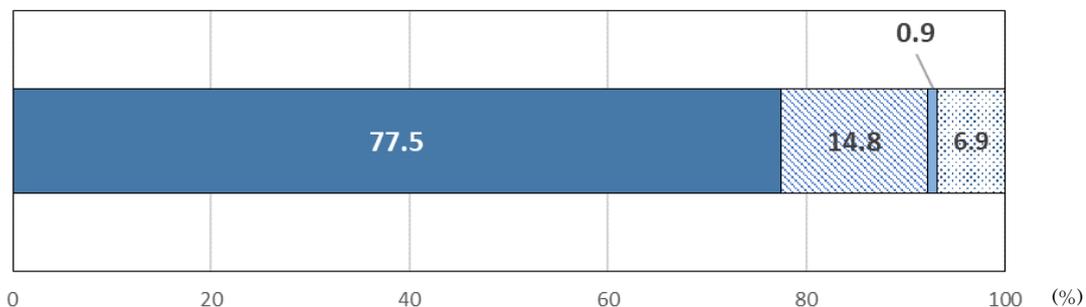
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

●就業時の最も高い年収（横浜市）



(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

●フルタイムでの勤務経験（横浜市）



- 正規の社員・職員としてフルタイムで働いたことがある
- ▣ 派遣・嘱託・契約・非常勤などの従業員としてフルタイムで働いたことがある
- 自営業・家族従業としてフルタイムで働いたことがある
- ▣ フルタイムで働いたことはない

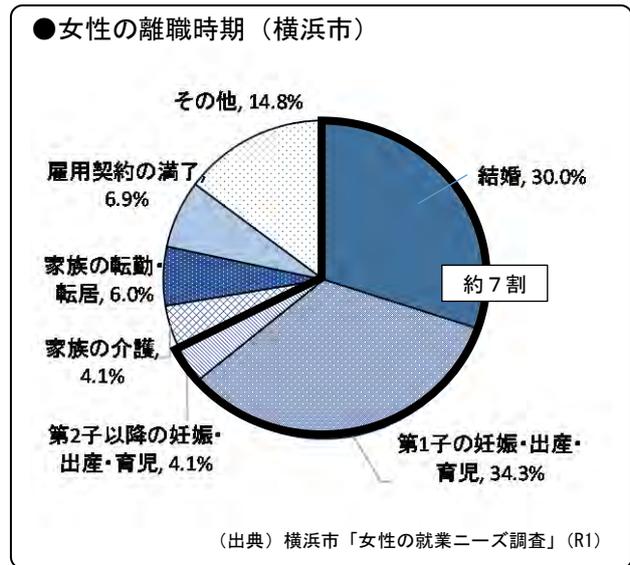
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

○結婚や出産を機にした離職が約7割

現在仕事をしていない女性のうち、約7割が結婚や出産を機に離職しています。

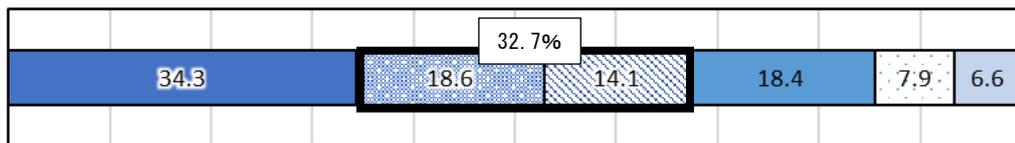
離職の理由については、「仕事を続けるよりも家事・育児・介護に専念したかったから」という希望による離職が34.3%である一方、家庭生活の都合による希望しない離職（「仕事を続けたかったが、家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だったから」「家族の転勤、転居があったから」）が32.7%、さらに健康上の理由も18.4%となっています。

家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況となった理由としては、長時間労働や勤務制度、夫・パートナーとの分担が多く挙げられています。



●女性の離職理由（横浜市）

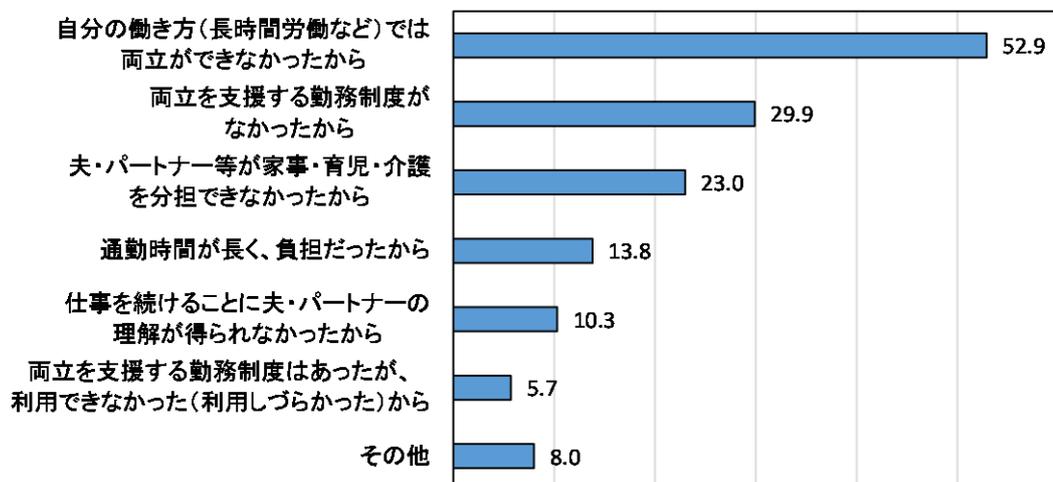
0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%



- 仕事を続けるよりも家事・育児・介護に専念したかったから
- 仕事を続けたかったが、家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だったから
- 家族の転勤、転居があったから
- 自分の健康上の理由のため
- 仕事内容や雇用契約の条件が合わなかった
- その他

●家事・育児・介護に専念せざるを得ない状況だった理由（横浜市）

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0%

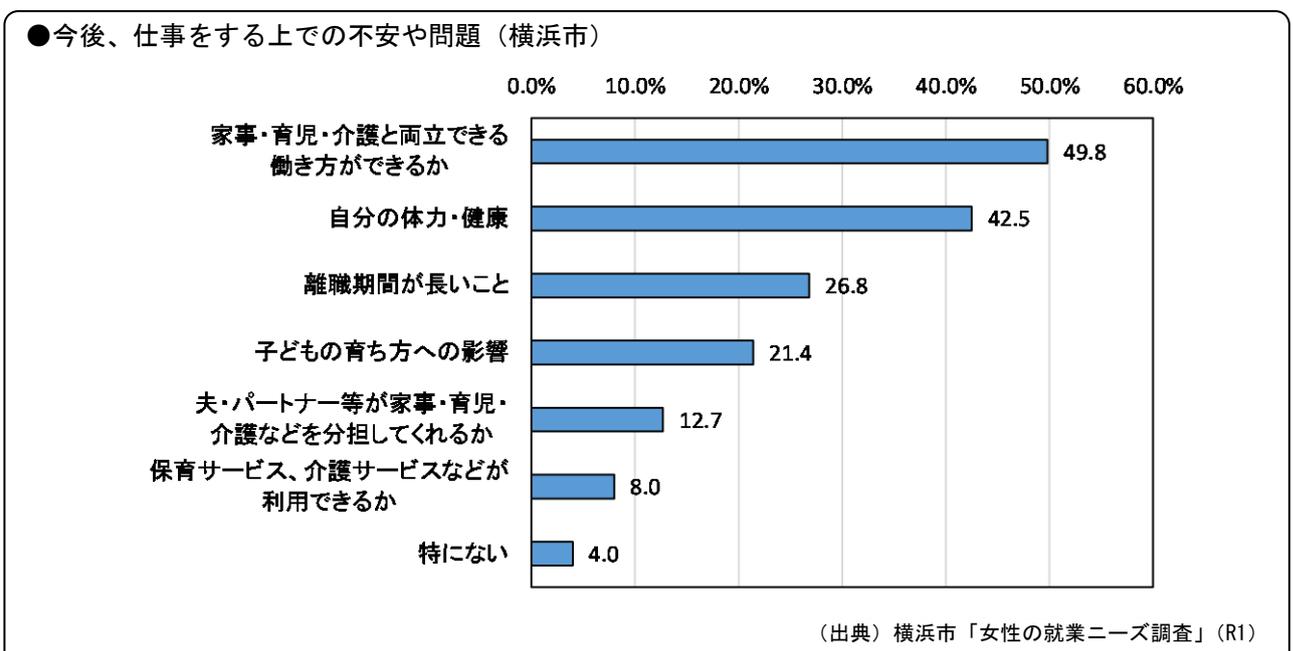
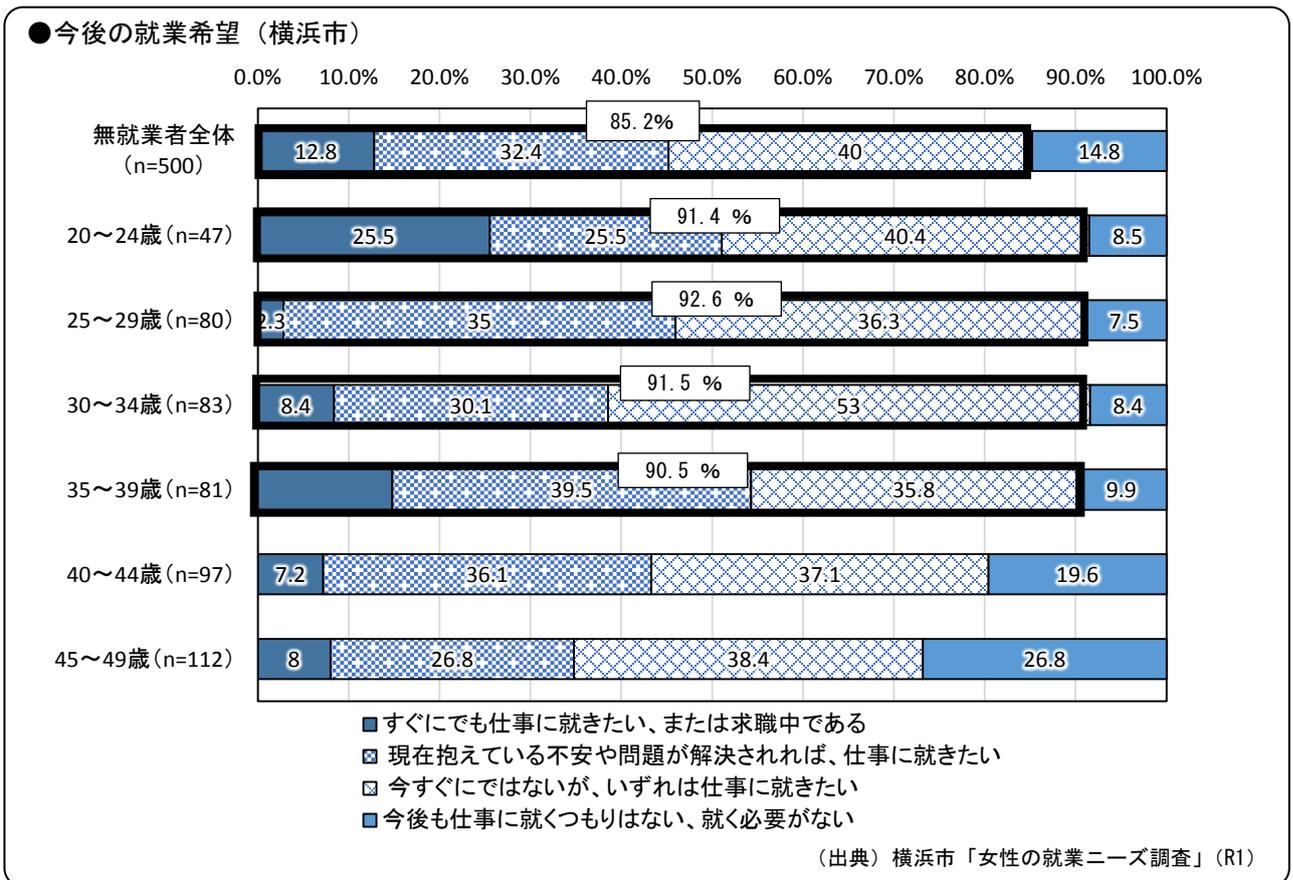


(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(R1)

○20～30 代の約 9 割に就業意向

今後の就業意向についてみると、85%の女性に今後の就業意欲があり、特に20～30代の就業意向は90%を超えています。また、「すぐにでも仕事に就きたい」「現在抱えている不安や問題が解決されれば、仕事に就きたい」とする女性が4割を超えており、「働きたいが働けない」状況も多く見られます。

今後仕事をするうえでの不安や問題については、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができるか」という回答が最も多くなっています。

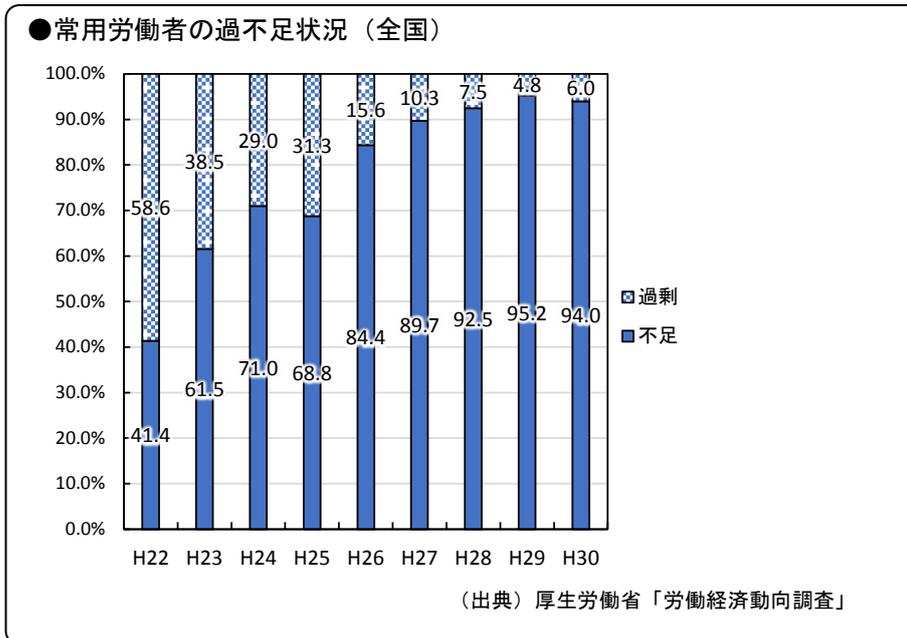
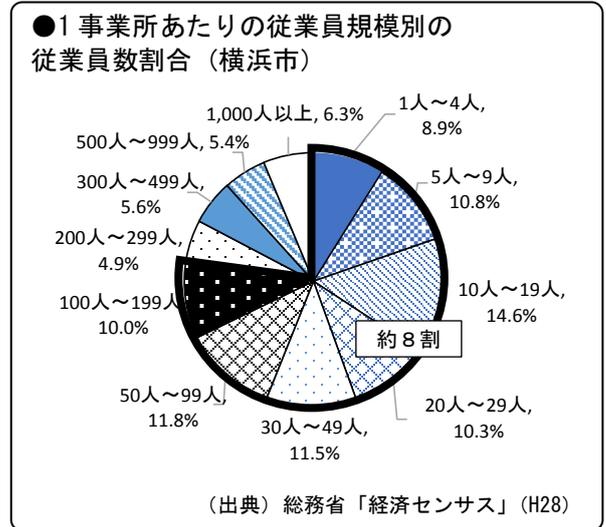
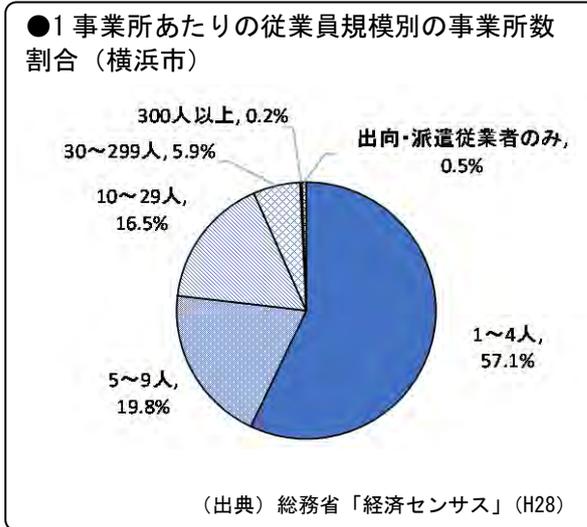


《企業や働く人の状況》

○市内企業の99%が中小企業、新型コロナ以前は慢性的に人手不足

横浜市全体の事業所の99%以上が従業員規模300人未満の中小企業であり、働く人の数から見ると、中小企業で働く人が8割超となっています。

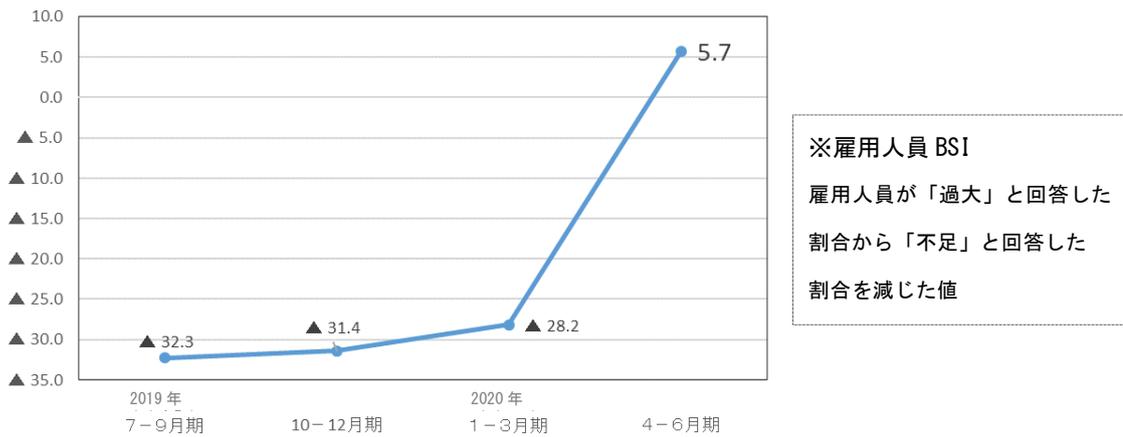
新型コロナウイルス感染症拡大以前は、労働力を不足と感じる事業所の割合は全国的に増加傾向にあり、横浜市内の事業所においても人手不足の状況が続いていました。



○新型コロナの影響で雇用情勢は急速に悪化

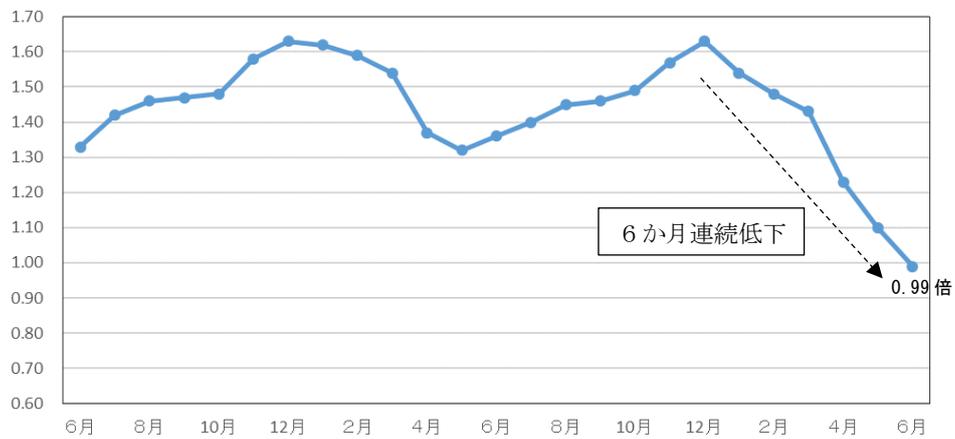
新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、にわかに有効求人倍率の低下や完全失業者数の増加が生じています。国の調査では非正規労働者数の前年同月比が、令和2年4月～6月の3か月間で262万人の減、うち女性179万人の減と、女性の非正規労働者に大きな影響が出ています。なお、同期間における女性の正規労働者数の前年同月比は88万人の増となっていますが、女性の非正規労働者数の前年同月比179万人の減の方が圧倒的に大きく、雇用情勢の悪化は深刻なものとなっています。

●新型コロナウイルス感染症拡大による市内企業の雇用状況（雇用人員 BSI）への影響（横浜市）



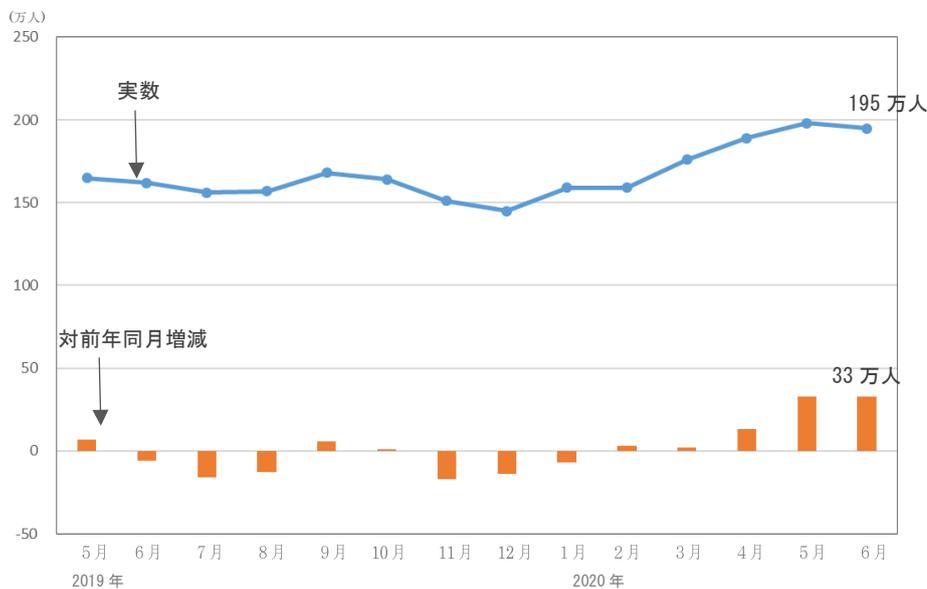
（出典）横浜市「景況・経営動向調査第113回（通常調査）」(R2)

●新型コロナウイルス感染症拡大による「市内の有効求人倍率」への影響（横浜市）



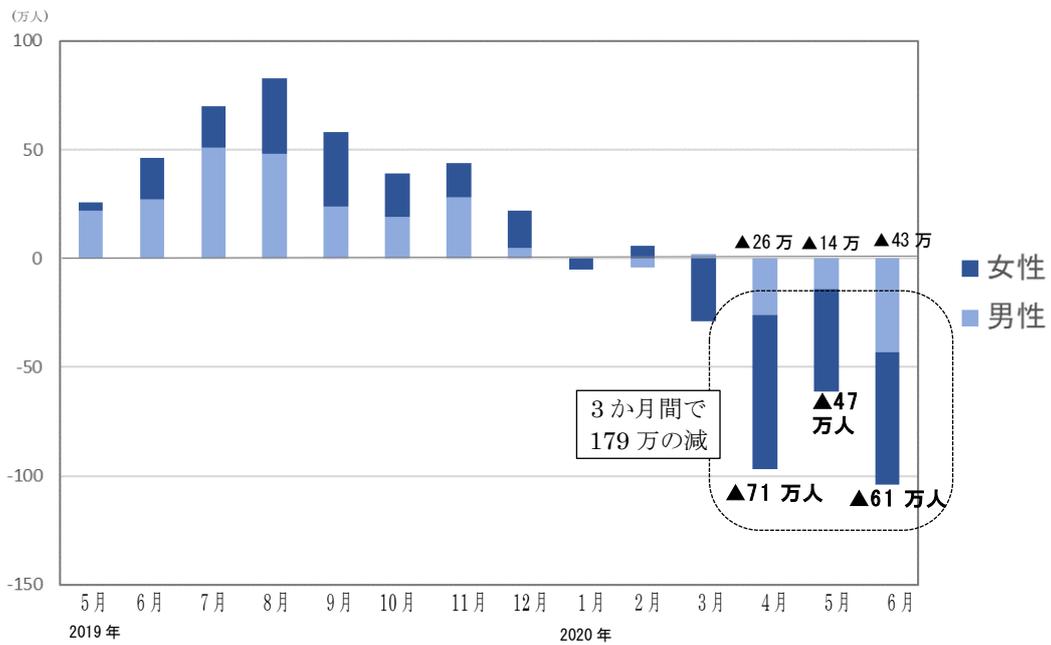
（出典）横浜市主要経済指標

●新型コロナウイルス感染症拡大による「完全失業者数」への影響（全国）



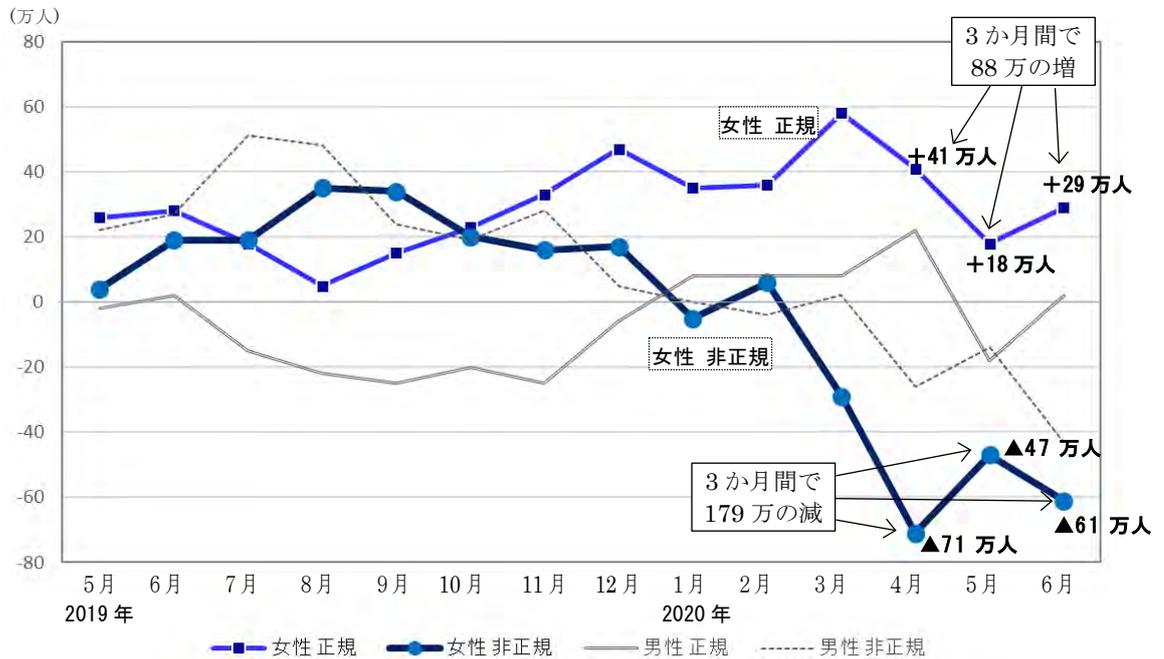
（出典）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2020年6月分

●新型コロナウイルス感染症拡大による「非正規労働者数（前年同月比）」への影響（全国）



（出典）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2020年6月分

●雇用形態別労働者数の前年同月比の推移（全国）

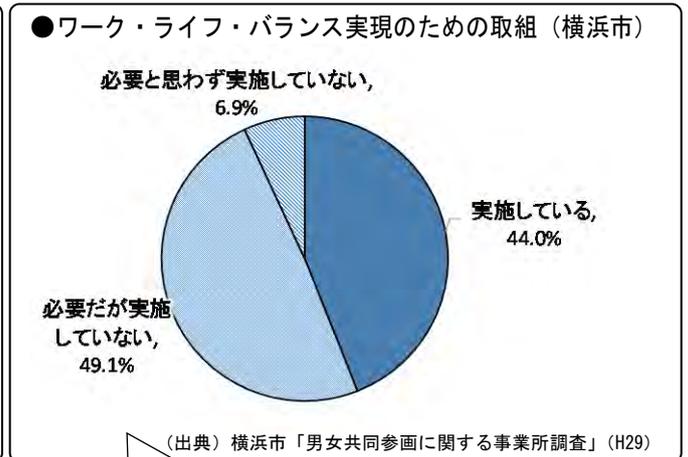
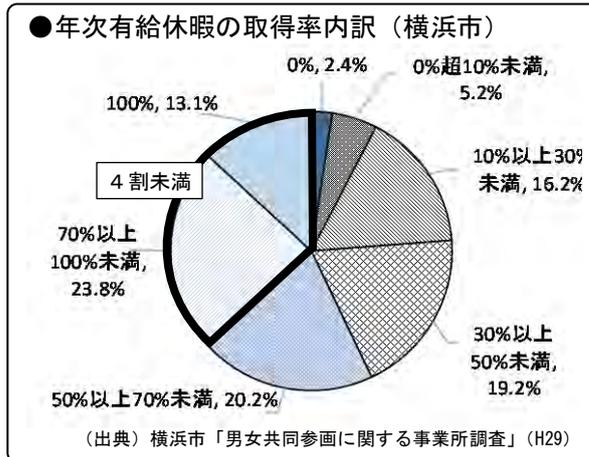


○道半ばのワーク・ライフ・バランス実現、コロナの影響で変革の局面に

市内事業所の有給休暇の取得率について、国の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における2020年の目標値（70%以上）を超えて取得している事業所は4割未満です。

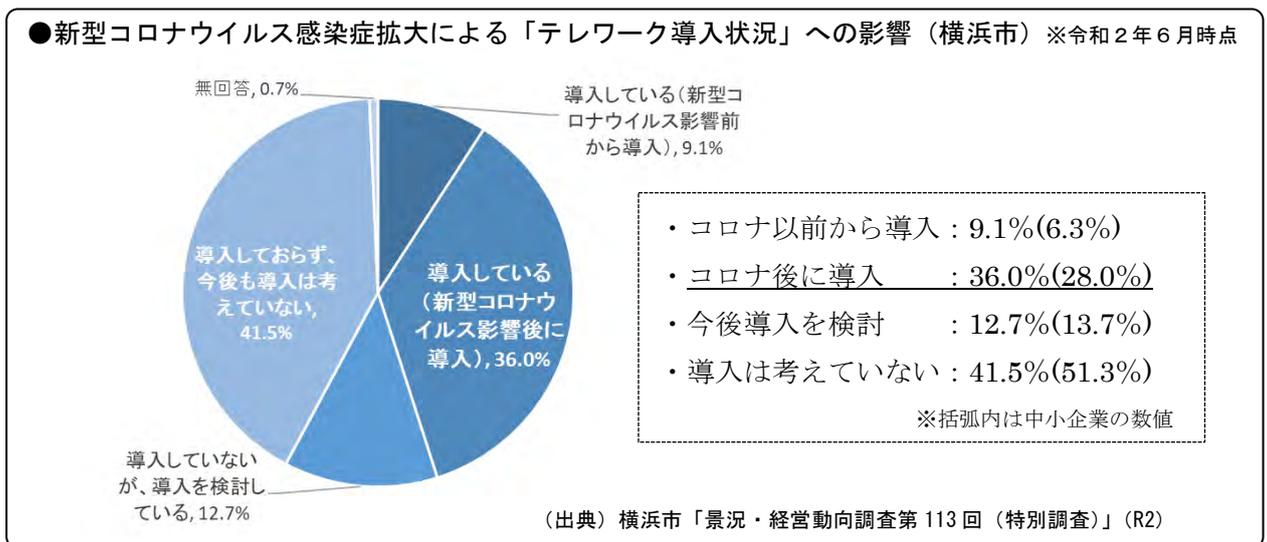
ワーク・ライフ・バランス実現のための取組については、平成29年度の本市調査では過半数が取り組んでいないという状況でした。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響からテレワークの導入が急速に進み、今後の動向が注目されます。

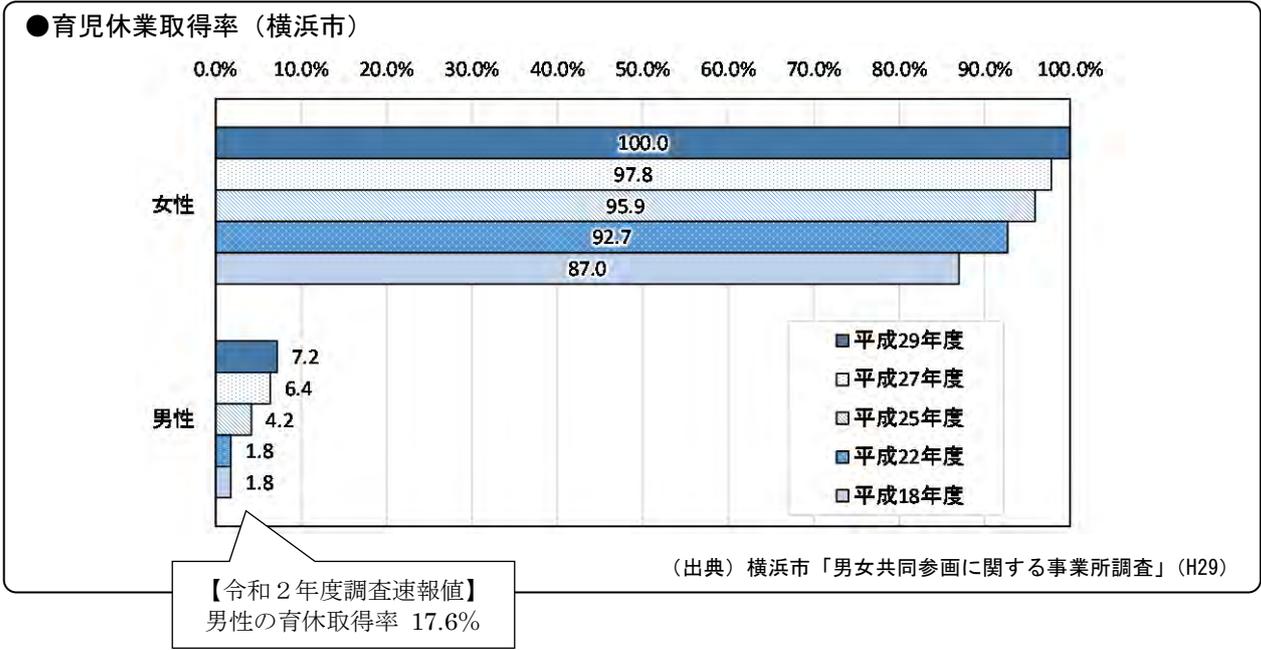
育児休業取得率については、女性に対して男性の取得率が非常に低くなっていますが、近年は増加傾向にあります。



【令和2年度調査速報値】

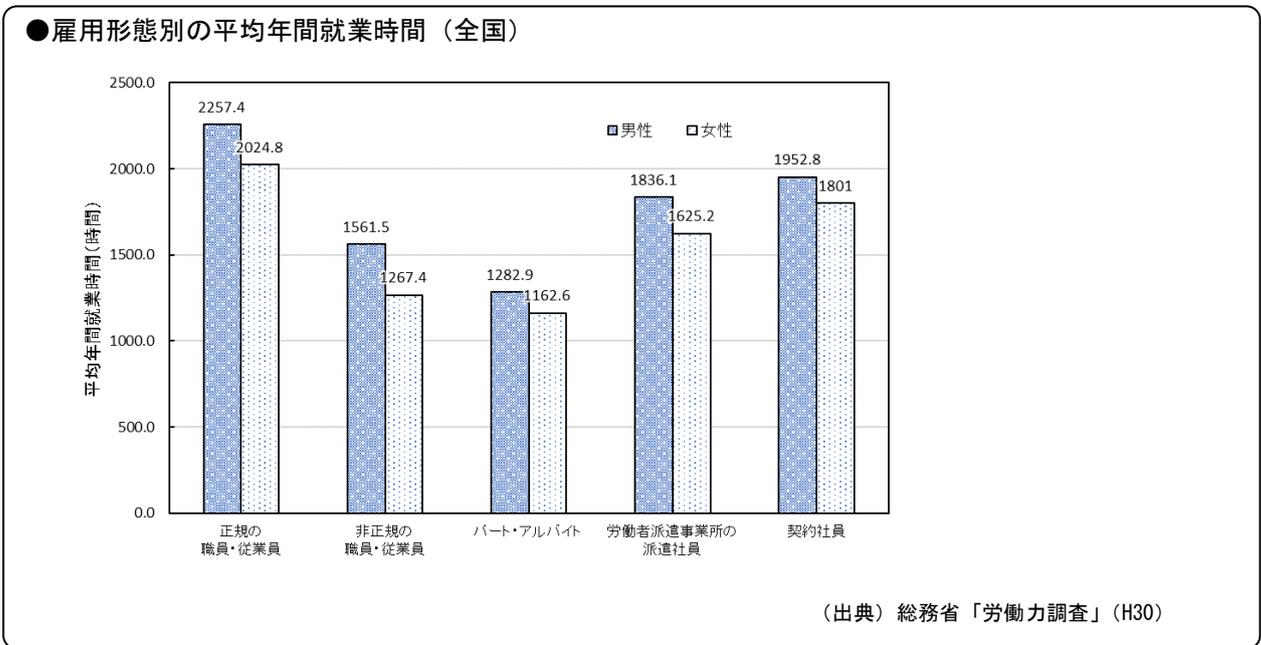
- ・実施している 49.9%
- ・必要だが実施していない 42.8%
- ・必要と思わず実施していない 7.3%



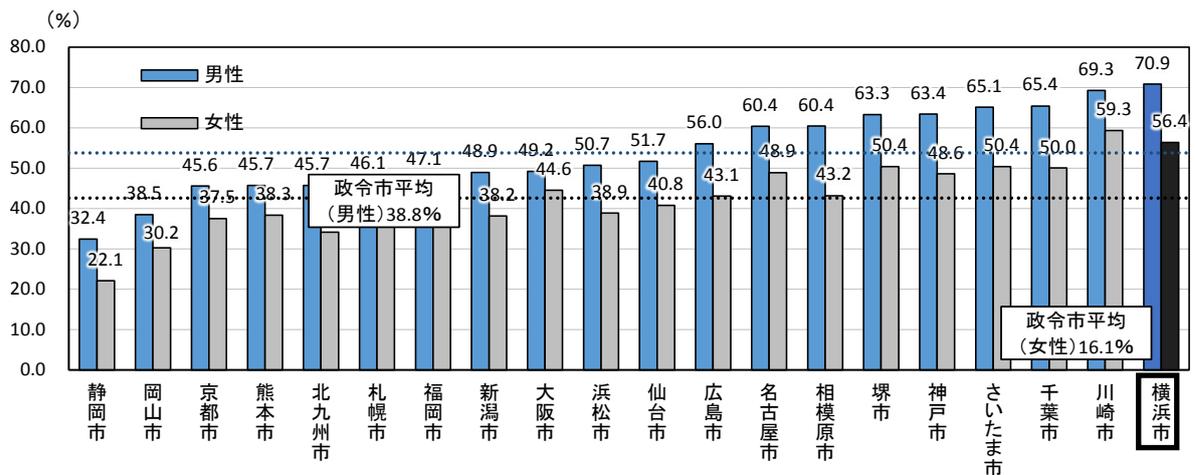


○労働時間、通勤時間ともに長時間

男女の平均年間就業時間（全国値）は、雇用形態に関わらず男性の方が長くなっています。加えて横浜市では、他の政令指定都市と比較して市外従業者の割合が男女ともに高く、通勤時間が長いという状況があります。

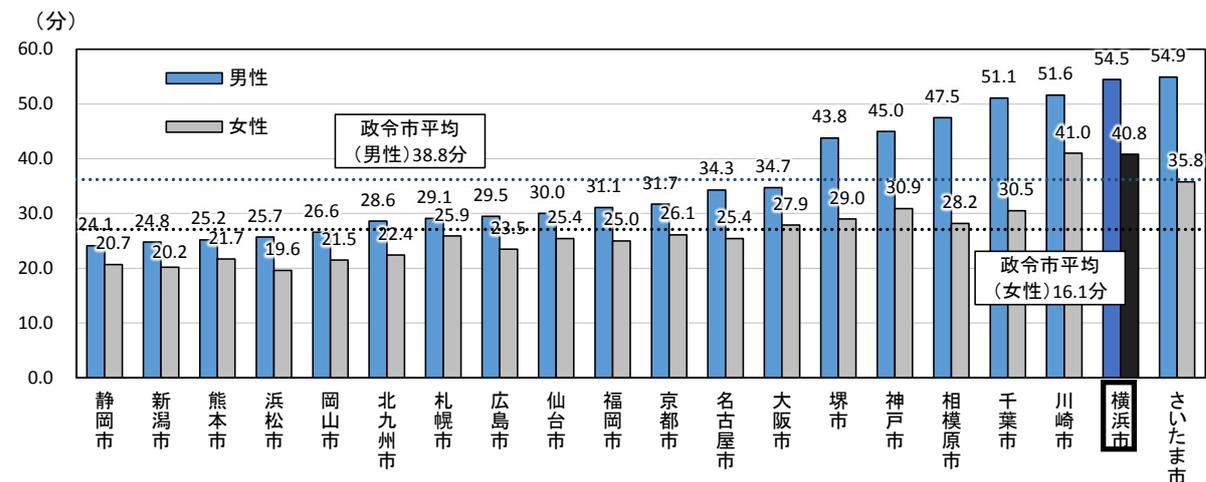


●20～59歳の就業者に占める市外従業者の割合（政令指定都市）



(出典) 総務省「国勢調査」(H27)

●政令指定都市別の通勤時間（政令指定都市）



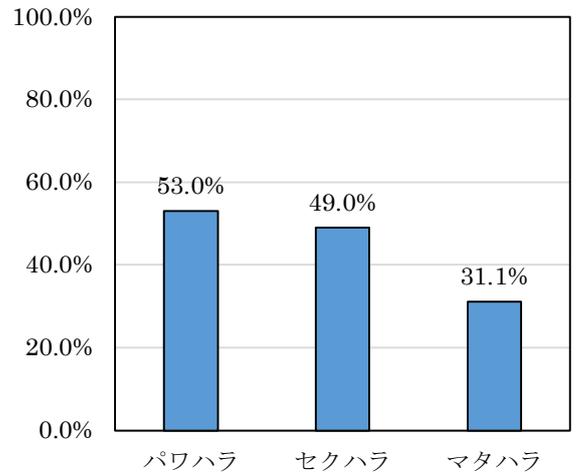
(出典) 総務省「住宅・土地統計調査」(H30)

○ハラスメント対策に取り組んでいる事業所は3割弱

「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「マタニティハラスメント（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）」など各ハラスメント対策について、取組を実施している市内事業所は3割弱となっています。事業所規模が大きいほど実施率が高く、規模による差が大きいのが現状です。ハラスメント対策の実施率は、マタハラに関する取組みが3割程度と最も低くなっています。

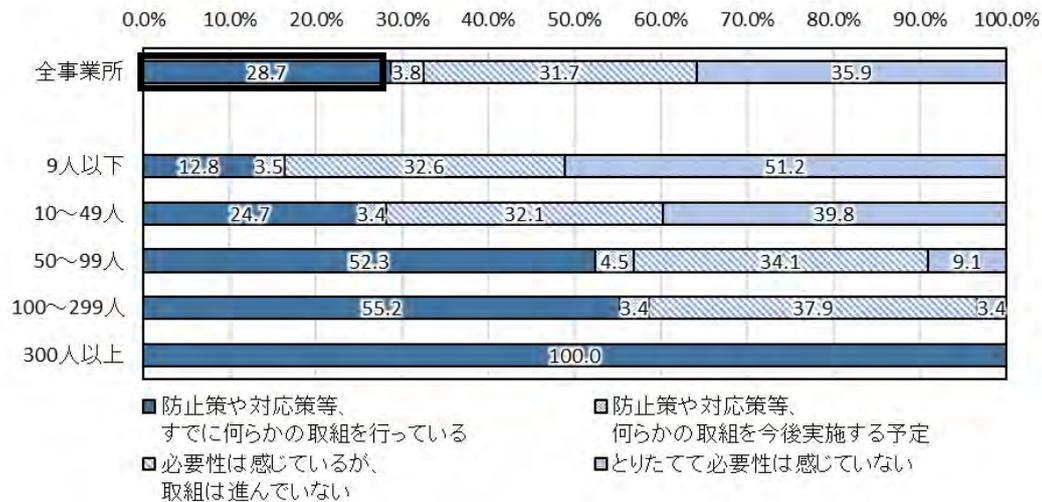
ハラスメント対策に取り組んでいない理由としては、「過去に発生していないため」という理由が最多です。

●各ハラスメント対策の実施率（横浜市）



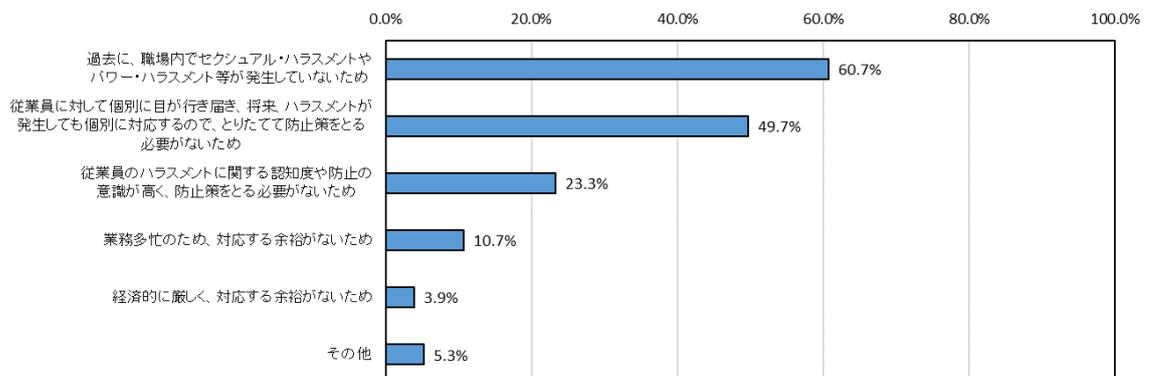
（出典）横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」（H29）

●事業所従業員規模別ハラスメントに関する取組み状況（横浜市）



（出典）横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」（H29）

●ハラスメント対策に取り組んでいない理由（横浜市）



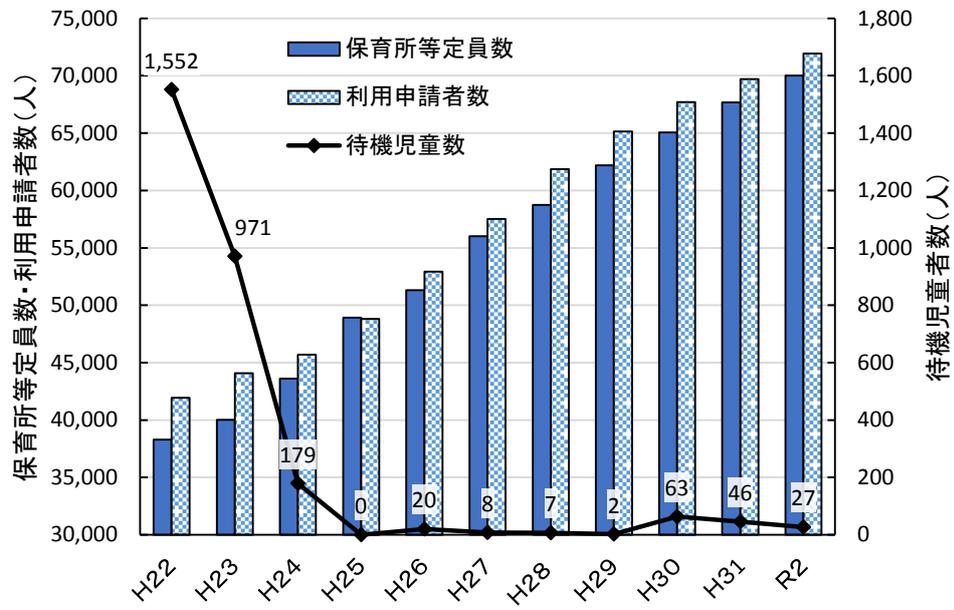
（出典）横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」（H29）

《保育所等の状況》

○保育所利用申請者数は増加の一途

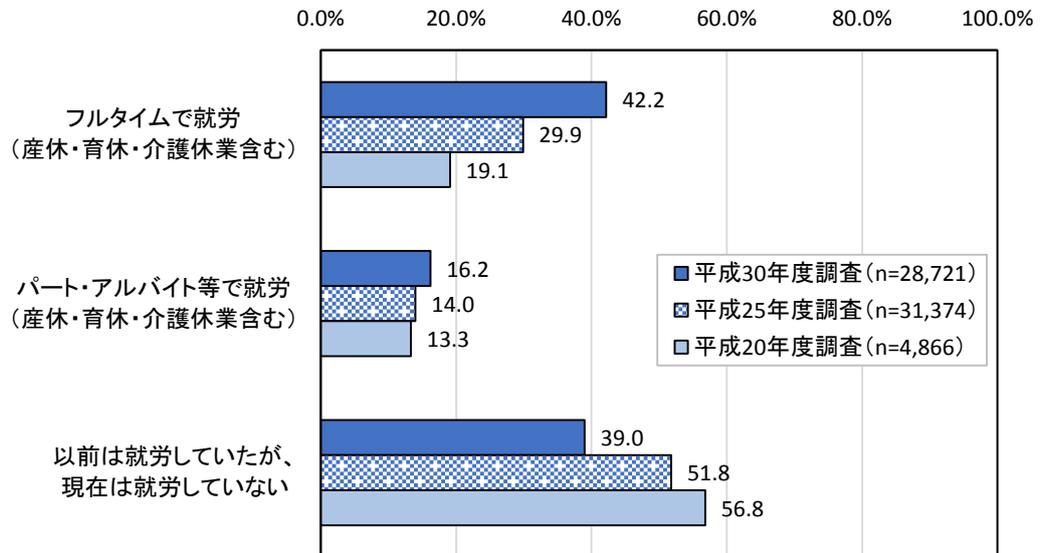
保育所等の定員数と利用申請者数の差は是正傾向にあり、待機児童数は平成22年をピークに大きく減少しています。保護者の就労状況については、母親のフルタイム就労の割合が増加傾向にあります。

●保育所等定員数、利用者申請数、待機児童数の推移（横浜市）



(出典) 横浜市記者発表資料「保育所等利用待機児童数について」

●未就学児の母親の就労状況の推移（横浜市）



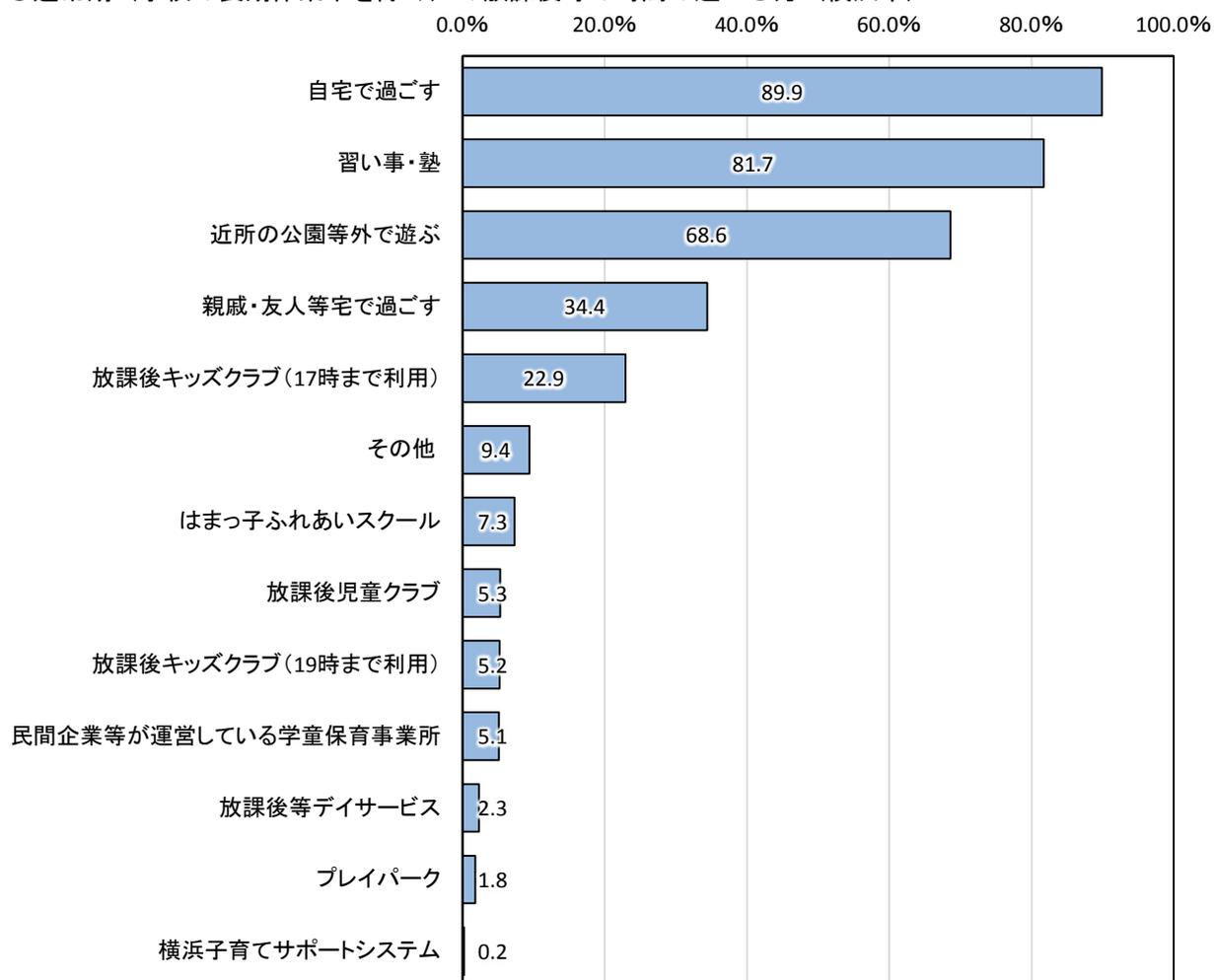
(出典) 「横浜子ども・子育て支援事業計画の策定に向けた利用ニーズ把握のための調査（未就学児）」(H30)

○放課後児童対策の現状

共働き家庭の増加や就労形態の多様化などを背景に、小学生の放課後の居場所に対するニーズも多様化しています。

横浜市には、小学生の放課後の居場所として、放課後キッズクラブ、放課後児童クラブ、特別支援学校はまっ子ふれあいスクールなどがあります。これらは子どもの創造性、自主性、社会性などを養う「遊びの場」や、保護者が就労している児童の「生活の場」となっています。また、横浜市では、地域住民が行うプレイパークの活動（多世代地域コミュニケーションの場づくり）の支援を行っています。

●通常期（学校の長期休業中を除く）の放課後等の時間の過ごし方（横浜市）



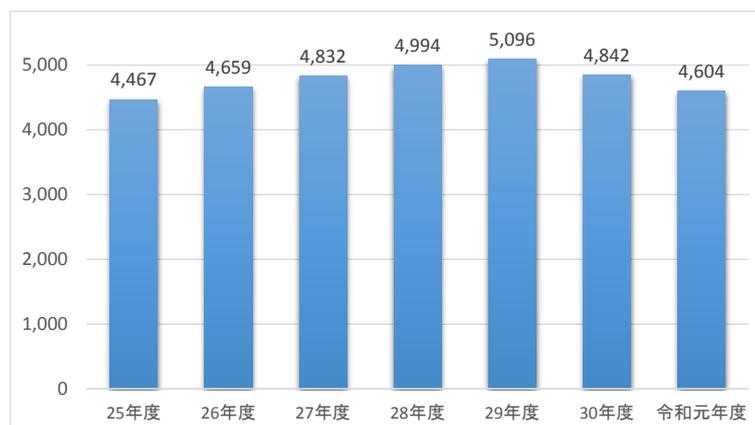
(出典)「横浜市子ども・子育て支援事業計画の策定に向けた利用ニーズ把握のための調査（小学生）」(H30)

《DV被害や困難を抱える女性の状況》

○DVの相談状況

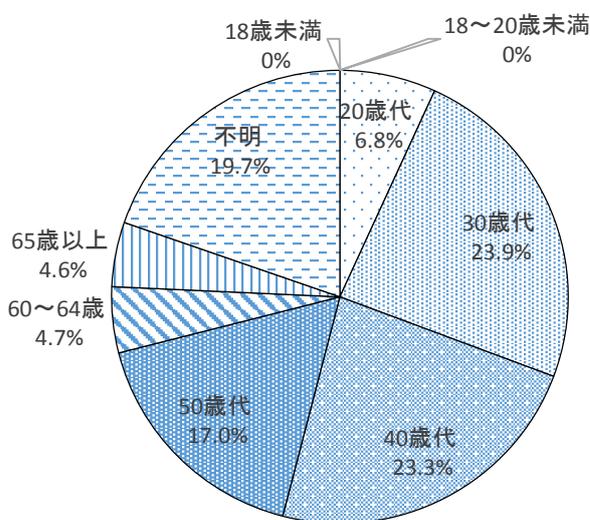
近年、DVの相談件数は5,000件前後で推移しています。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う外出自粛や休業等が行われる中、生活不安やストレスによる被害の深刻化が懸念されています。

●DV相談件数（令和元年度まで）（横浜市）



（出典）横浜市「第2期 横浜市子ども・子育て支援事業計画」（H30）等

●横浜市DV相談支援センターの相談者（法の対象となるDV被害者相談※）の年齢



（出典）横浜市DV相談支援センター（R1）

※婚姻関係にある／あった者（事実婚及び生活の本拠を共にする交際相手を含む）からの暴力に関する相談（1,042件）

※法の対象とならないDV（デートDV）相談件数は111件

●新型コロナウイルス感染症拡大による「DV相談」への影響（全国）

全国の配偶者暴力相談支援センター相談件数		
平成31年4月	令和2年4月	前年同月比
10,295件	13,223件	約30%増

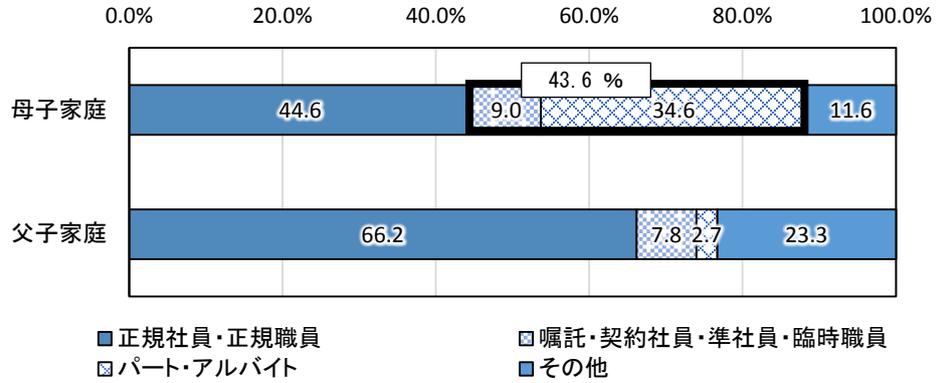
※数値は暫定値で、特別定額給付金の手続き関係の相談を除く

（出典）内閣府男女共同参画局「共同参画」2020年6月号

○母子家庭の半数以上が非正規雇用

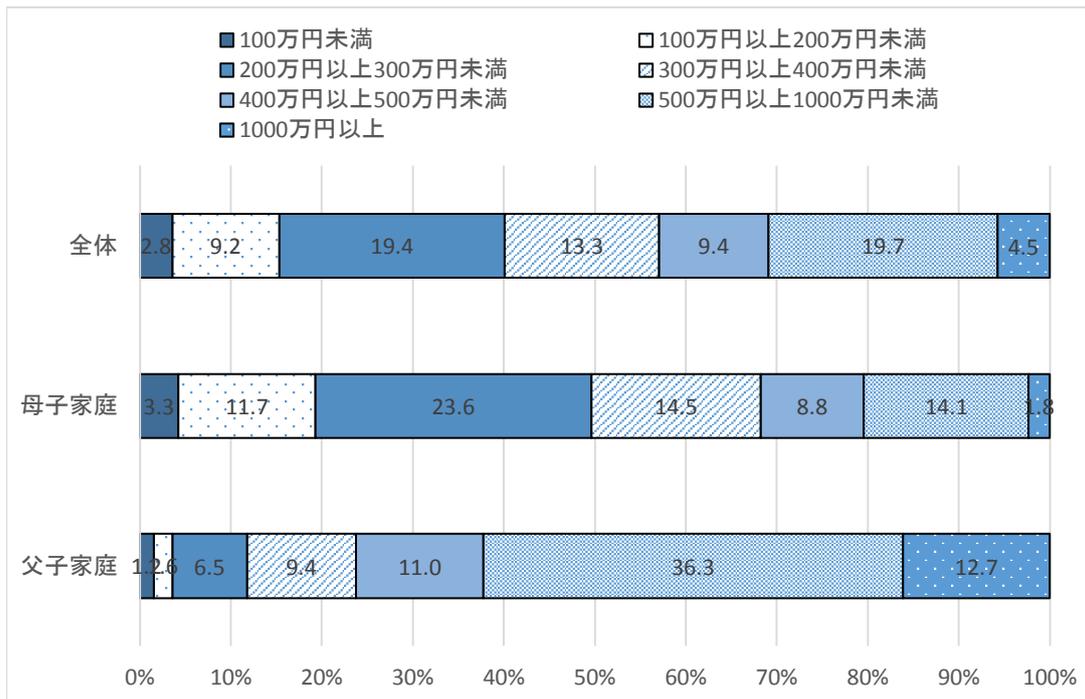
母子家庭では非正規雇用での就労が半数近くを占めており、安定した収入を得ることが難しい状況にあります。

●ひとり親家庭の雇用形態（横浜市）



（出典）横浜市「ひとり親世帯アンケート」（H29）

●ひとり親世帯の年収（横浜市）



（出典）横浜市「ひとり親世帯アンケート」（H29）

《女性の健康に関する状況》

○コロナの感染リスク

国の調査において、本市の医療・福祉分野における有業者割合は女性が約8割となっています。国際連合報告書「政策概要：新型コロナウイルスの女性への影響」では、医療労働者に女性が多いことから、女性の感染リスクが高いことが指摘されています。

●医療・福祉分野における男女別有業者数（横浜市）

総数	女性	男性
213,800人	165,000人 (77.1%)	48,800人 (22.8%)

（出典）総務省「就業構造基本調査」(H29)

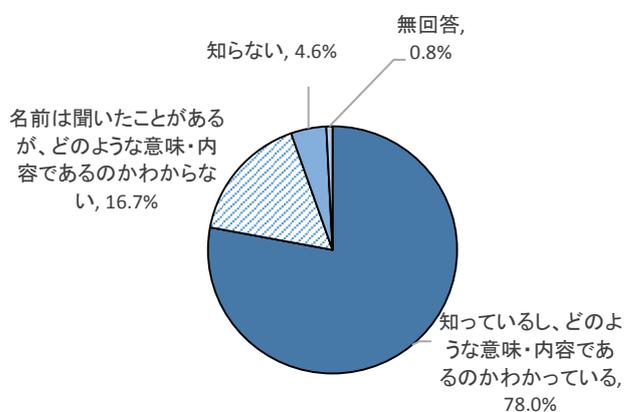
《性的少数者の状況》

○性的少数者への社会的理解は不十分

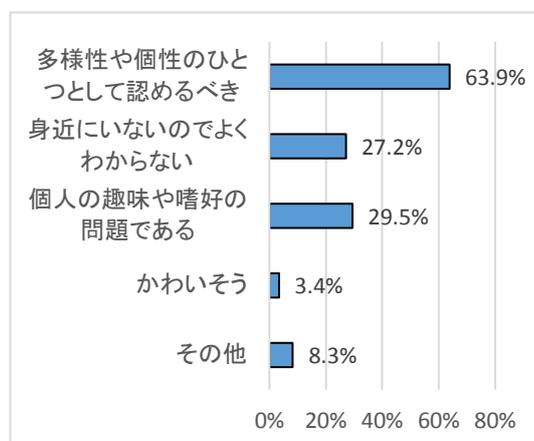
性的少数者という言葉や内容の認知度は比較的高い状況ですが、社会的な理解は十分ではありません。

当事者に対する職場のサポートについても、進んでいない状況があります。

●性的少数者（性的マイノリティ、セクシュアルマイノリティ） やLGBTという言葉の認知度（横浜市）

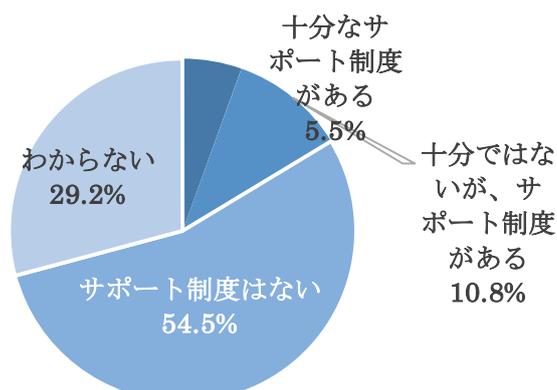


●性的少数者にどのような考え、イメージがありますか（横浜市）※複数回答



（出典）ヨコハマeアンケート「人権に関するアンケート」(R1)

●性の多様性に対する職場のサポート（全国）



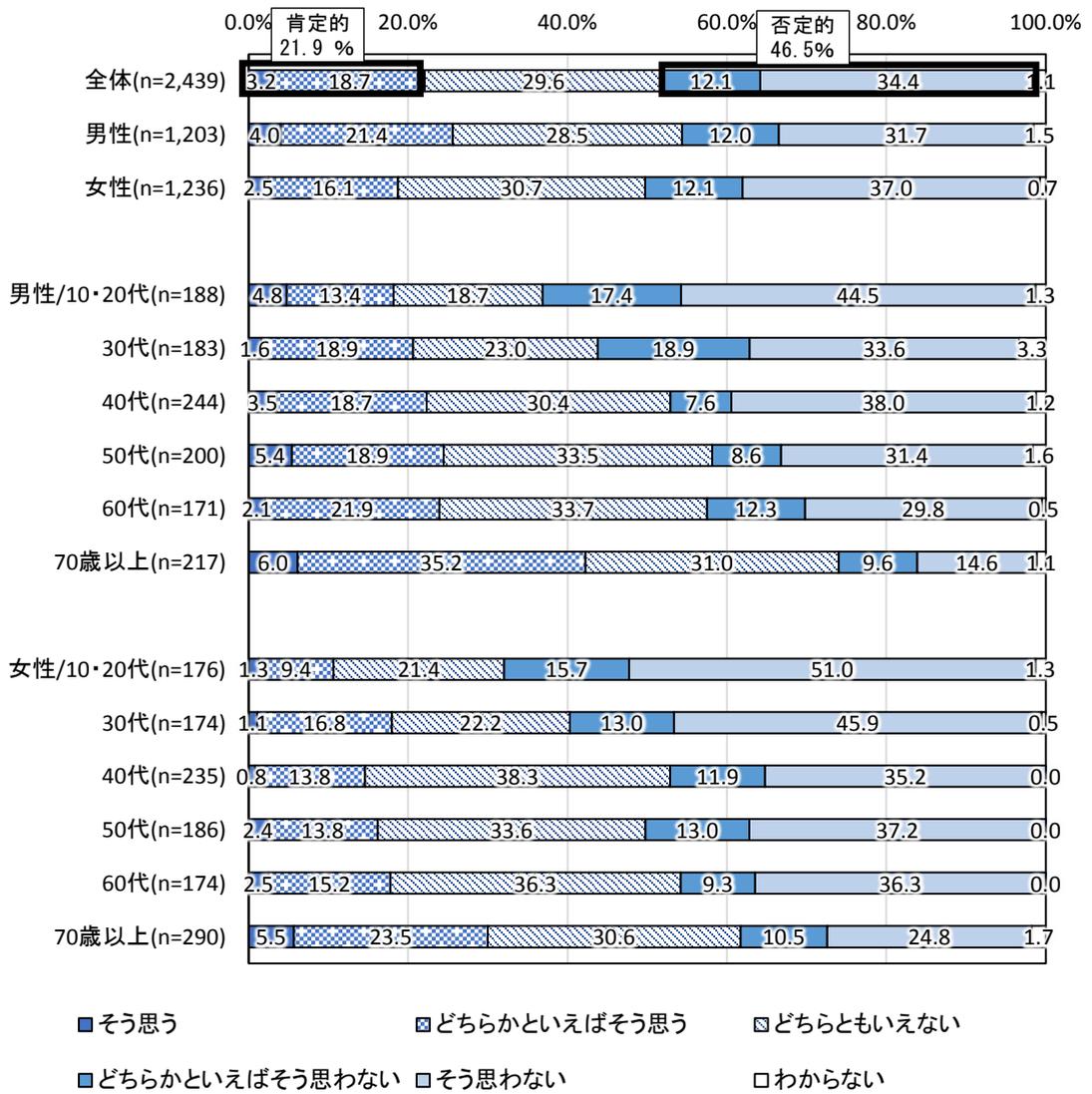
（出典）電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」(H30)

《性別役割分担意識》

○根強く残る性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、否定的な考え方（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」）が半数近くを占めていますが、肯定的な考え方（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」）も約2割ある状況です。

● 「夫は外で働き、妻は家庭をまもるべきである」という考え方への意識（横浜市）



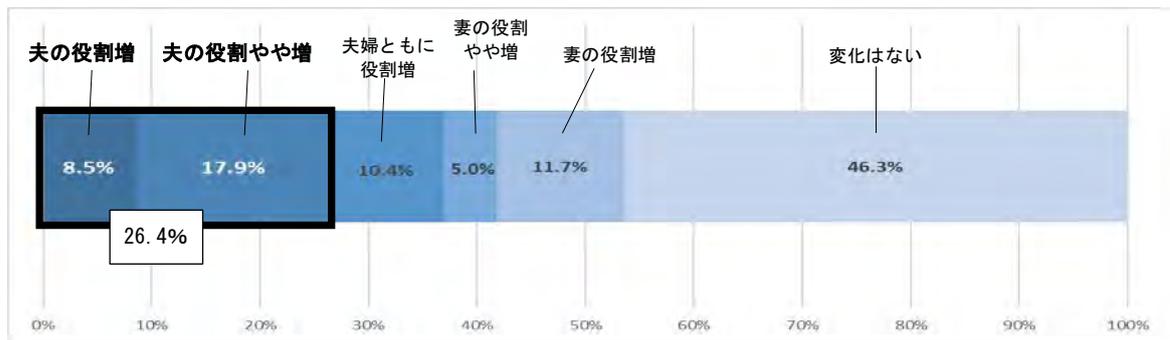
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(H30)

○コロナの影響により家庭における役割に変化の兆し

新型コロナウイルス感染症拡大による外出自粛や在宅勤務により家で過ごす時間が多くなったことから、家事・育児に関する夫の役割が増えたと回答した割合は26.4%にのびます。

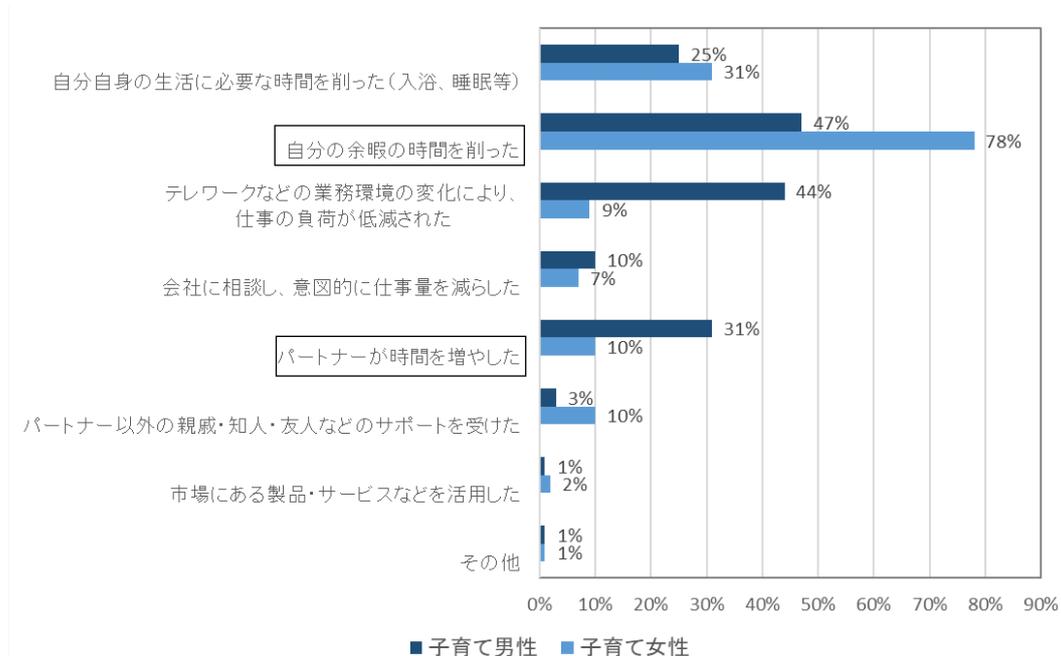
一方で、家で過ごす時間が多くなったことから増えた家事・育児の捻出方法に関する調査において、「自分の余暇時間を削った」という回答割合は女性78%に対して男性47%、「パートナーが時間を増やした」は女性10%に対して男性31%となっており、女性に負担が偏りがちと考えられます。

●新型コロナウイルス感染症拡大による「家事・育児の役割分担」への影響（全国）



（出典）内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（R2）

●新型コロナウイルス感染症拡大により増えた家事・育児時間の捻出方法（全国）

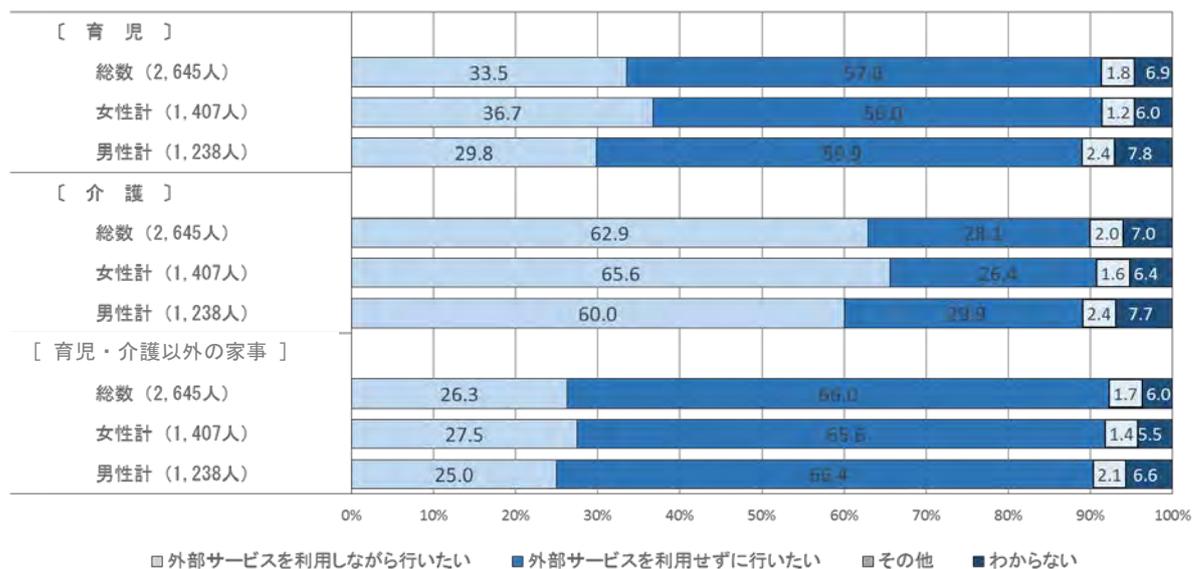


（出典）野村総合研究所「新型コロナウイルス感染拡大による生活の変化に関するアンケート」（R2）

○家事・育児の外部サービス利用に関する意識

内閣府の調査によると、家事・育児について「外部サービスを利用せずに行いたい」と考える人が男女ともに6割前後に上ります。一方で、介護については「外部サービスを利用しながら行いたい」と考える人が男女ともに6割を超えています。

●保育所、訪問介護、家事代行などの外部サービスの利用意識（全国）



(出典) 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(R1)

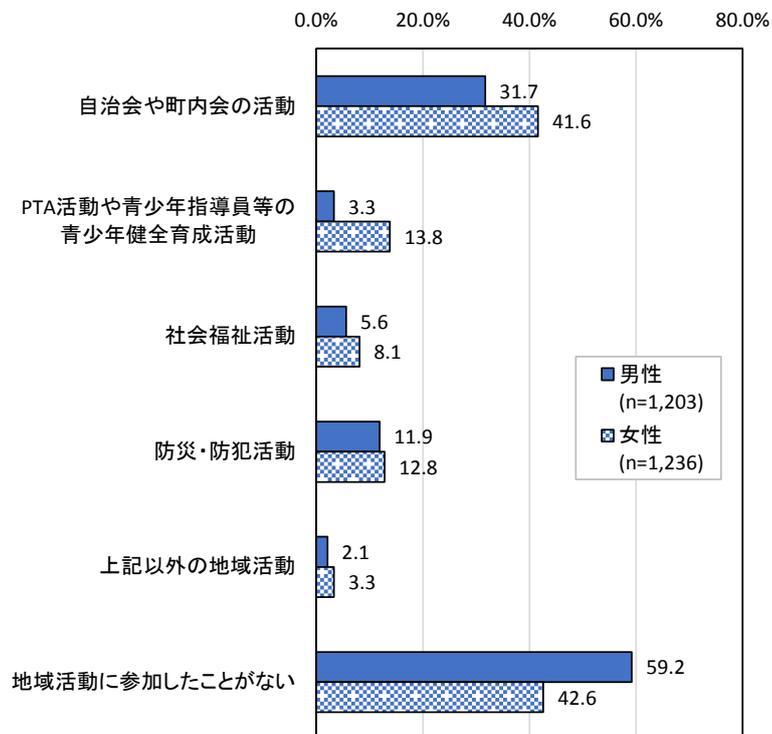
《地域活動》

○地域活動への参加状況に男女差

地域活動への参加について、自治会・町内会活動への参加率が比較的高い一方、地域活動に参加したことがない人も男性で6割、女性で4割に上ります。

また、防災・防犯活動を除き、男性の参加率は女性に対して低くなっています。

●横浜市における男女別の地域活動への参加状況



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(H30)

3 第4次行動計画の進捗状況

現行の第4次行動計画（平成28～令和2年度）では、「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を目指して、「女性管理職割合」や「女性有業率」の数値目標を掲げ、女性の就労支援やキャリア支援を推進してきました。同時に、「男性の家事・育児・介護参画」や「男性の育児休業取得」、「地域活動への参加」についても数値目標を掲げ、地域や社会の理解促進に向けた取組を進めてきました。

女性の就労支援については一定の成果が出ており、有業率の向上や共働き世帯の増加、起業家支援による相談及び創業件数の上昇等が認められます。しかし、正社員率や管理職率など働く上での実質的な男女差は依然として大きいことに加えて、新型コロナウイルス感染症による影響も踏まえ、取組の継続・強化が必要です。

ひとり親家庭の自立支援やDVの防止・被害者の自立支援など、困難を抱える女性の支援については、次期計画でも引き続き重点的に取り組むことが重要です。特に新型コロナウイルス感染症によるDV被害の深刻化が懸念されており注視が必要です。

男性の家事・育児参画や男女共同参画社会の実現に向けた社会の理解促進、地域活動への参加については、この間の改善傾向が薄く、次期計画での一層の取組強化や新たなアプローチが求められます。

取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

- 市内企業及び市役所の管理職（課長相当職以上）に占める女性割合は、市内事業所17.2%（令和2年度調査速報値）、市役所17.8%です。30%目標達成には道半ばの状況ですが、増加傾向にあります。
- 25～44歳の女性の有業率は上昇しており、ライフイベントによる離職が減少傾向にあることが推測されます。
- 女性起業家支援による創業件数は目標値を上回るペースで推移しており、段階に応じたきめ細かな支援が成果につながっています。
- 附属機関※委員における女性参画比率については、計画期間を通してほぼ変化がなく、女性参画比率の目標値50%の達成は困難です。

※地方自治法及び地方公営企業法に基づき、市長等の執行機関の要請により、行政執行のために必要な審査、審議、調査等を行うことを職務とする機関

取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

- ひとり親家庭の就労者数は3年経過時点で目標値を超えています。就労支援の実施に加えて有効求人倍率が高いことなどが考えられます。
- 市民のDVに対する理解について、精神的、経済的、性的DVにあたる行為を「どんな場合でも暴力にあたる」と認識する人の割合は計画策定時からほぼ横ばいで、身体的暴力を除いて社会的認知は進んでいません。

取組分野Ⅲ 男女共同参画の社会に向けた理解の促進・社会づくり

- 男性の育児休業取得率は、目標値には届いていませんが上昇傾向です。
- 女性と男性の家事・育児・介護時間の割合は改善傾向が見られず、依然として女

性の負担が大きい状況です。

○市民の地域活動への参加割合は、計画策定時よりも低下しており、地域活動の担い手不足やソーシャルビジネスの必要性が顕在化しています。

Ⅱ 第5次行動計画の基本的な方針

1 男女共同参画社会の実現に向けて

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中、豊かな市民生活や地域社会の持続的な発展のためには、多様な価値観を尊重しあい、すべての人の個性と能力が発揮される男女共同参画社会の実現が不可欠です。

しかしながら、男女共同参画基本法が成立して20年あまり経ち、女性の活躍が国の最重要課題として推進されている今日においても、社会で女性の力が十分に発揮されているとは言い難く、性別にまつわる格差や不平等、困難が山積しています。

横浜では、M字カーブの底が全国に比べても深いという課題に対して挑戦を重ね、この間、女性の就労や就業継続は着実に進んできました。しかしながら、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成やリーダー育成など、働く上での実質的な男女格差は未だ大きい状況です。

DVや性暴力などの被害、非正規職シングルやひとり親世帯の経済的困窮など、特に女性が人生で陥りやすい困難も深刻です。

また、市民意識調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方は変化しつつありますが、実際の役割分担では、依然として女性が家事・育児・介護の主な担い手であり、男性は仕事を優先する傾向が高いなど、根強い性別役割分担意識がうかがえます。対する男性も、長時間労働の問題や家庭生活への関わりづらさを抱えています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用環境の悪化やDVの深刻化、性別役割分担意識を背景とした家庭生活の負担増など、負の影響が目立ちます。一方で、テレワークの拡大や男性の在宅時間の増加など、男女共同参画社会の形成に向けた契機としうる状況もあり、社会を挙げて今後の実践が問われています。

グローバル化の進展や絶え間ない技術革新、そして新型コロナウイルス感染症拡大に伴う世界的な危機など、激動と不確実性の時代を乗り越えるためには、誰もが性別にかかわらず、自分の希望に沿った形で、多様な選択を実現できることが重要です。活力ある男女共同参画社会の実現を目指して、市民やNPO等の多様な主体、企業、地域社会と行政が協働し、地域特性を踏まえた実効性ある施策を推進していくことを横浜市に強く期待します。

2 計画期間

現行計画と同様、行動計画の成果や社会情勢の変化、国の動向を踏まえた内容とするため、令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間の計画期間とすることが望ましいと考えます。

3 第5次行動計画策定にあたっての視点

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響について

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大により、労働環境や家庭環境を含む社会環境は急激に変化しています。女性への深刻な影響（休業・失業やDVの深刻化等）と男女共同参画・女性活躍の新たな可能性（テレワーク等）への対応について、しっかりと検証し、計画に盛り込むことが必要不可欠です
- ・本答申においては、新型コロナウイルス感染症の影響に関わる検証はまだ十分ではありません。そのため、計画策定後においても、社会情勢の変化に合わせて施策の再検討や見直しを継続して行うことが必要です。

(2) SDGsの視点を踏まえた計画推進について

- ・「横浜市中期4か年計画2018～2021」では、計画を推進する基本姿勢として、あらゆる施策においてSDGs（持続可能な開発目標）を意識して取り組んでいくこととしています。これに基づき、第5次横浜市男女共同参画計画においても、「誰一人取り残さない」を基本理念とするSDGsの視点が包括的に取り入れられることが必要です。
- ・同時に、目標5「ジェンダー平等」が市の政策・施策を進める際の基本的な視点として共有されることを期待します。

(3) 「目指すべき都市像」について

- ・現行計画が掲げる「誰もが安心と成長を実感できる、日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を継承しつつ、次期計画の重点や新たな視点を表現することが求められます。
- ・女性の活躍はあらゆる分野で期待されていますが、現行計画に引き続き、職業生活における女性の活躍推進という観点は特に重要です。

(4) 性の多様性への配慮と男女共同参画社会の推進について

- ・性のあり方の多様性を踏まえ、性的少数者も含めて「性別にかかわらず」「それぞれの個性と能力を十分に発揮し」「対等に参画できる」社会の実現が大切であり、行動計画においても、その点に十分な配慮が必要です。
- ・一方で、職業生活その他社会生活及び家庭生活で、男女の格差や、性別による固定的な役割分担等を反映した制度・慣行、女性への人権侵害は未だ大きな社会課題であり、引き続き課題解決に向けた取組の推進・強化が必要です。

(5) 指標の考え方について

- ・ 現行計画では、例えば「成果指標：(特定の) 行為を DV と認識する人の割合／目標値：100%」など、あえて「あるべき姿」を目標値としている項目がありますが、行動計画における目標(値)は、あくまでも計画期間(5か年)で達成を目指す事項を設定すべきと考えます。
- ・ 現行計画では、取組分野ごとに「成果指標」、「関連指標」、「活動指標」の3つの指標が設定されていますが、各指標の定義や関係性が必ずしも明確ではありません。成果(アウトカム)と事業量(アウトプット)は区別して、より分かりやすい形で設定されることが求められます。

(6) 市役所の取組について

- ・ 現行計画では、市役所の取組が限定的にしか記載されていませんが、市内企業や市民に対して、市役所が自ら率先して取り組む姿勢を示すことは、非常に重要です。
- ・ 次期計画では、男性の育児関連休暇・休業の目標設定や、学校教職員の働き方改革を含め、市役所の取組がより幅広く記載されるべきと考えます。特に男性職員の育児関連休暇について、100%取得を目標として打ち出すことを期待します。

4 第5次行動計画の施策体系

現行計画の施策体系は、横浜市男女共同参画推進条例の「基本理念」(第3条)及び「基本的施策」(第7条)を踏まえつつ、国の男女共同参画基本計画に合わせた4つの「取組分野」と4つの「重点施策」、それに基づく26の「施策」、118の「主な事業」から構成されています。

重点施策は明確に打ち出されているものの、施策や事業の数が多いため、分かりづらく、進捗管理が難しいという課題がありました。次期計画においては、市民や事業者の皆様への分かりやすさを第一に、施策体系を整理することが望ましいです。現行計画からの継続性や横浜市中期4か年計画との整合性も考慮し、次のとおり「3つの政策」と「行政運営」、「(3つの政策に基づく)10の施策」から構成することを提案します。

■第5次行動計画の施策体系（案）

政策Ⅰ 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Ⅱ 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Ⅲ 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 行動計画の推進	
行動計画の推進に係る体制整備	

【参考】第4次行動計画の施策体系

取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	
重点施策Ⅰ 働きたい・働き続けたい女性への就業等支援	
1	市内企業及び市役所における「女性管理職30%」に向けた加速化。
2	市附属機関等への女性参画比率の向上。
3	インセンティブの付与等による企業への取組支援。
4	女性の就労支援とキャリア形成やネットワークづくりの推進。
5	女性の起業と起業後の成長支援。
6	多様な選択を可能にする学習機会の提供。
取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	
重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援	
1	ひとり親家庭の自立支援等。
2	DVの防止及びDV被害者の自立に向けた支援。
3	女性や子どもに対する暴力の予防と根絶。
4	ハラスメント防止対策の推進。
5	性を理解・尊重するための教育と相談。
6	ライフステージに対応した支援と性差医療が受診しやすい環境づくり。
7	性別に関わる問題の解決に向けた相談・支援等。
8	高齢者・若年者・障害者・外国人等、困難を抱えたあらゆる女性の安定した生活と社会参加のための支援。
取組分野Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり	
重点施策Ⅲ 男性中心型労働慣行の見直し等による男性・シニアの育児・家事・介護等の参画	
1	男性・シニアの家庭生活や地域活動への参画の促進。
2	「働き方改革」「柔軟な働き方」の推進（企業等への働きかけ等）。
3	多様なニーズに対応する保育・教育・子育て環境の整備。
4	男女共同参画に関する調査・研究、情報の収集・提供の強化。
5	男女共同参画推進のための広報・啓発。
6	学校・地域・家庭における男女平等や自立・職業意識をはぐくむ教育（キャリア教育を含む）。
7	地域防災における男女共同参画の推進。
8	男女共同参画に関する国際的な協調と活動への支援。
取組分野Ⅳ 推進体制の整備・強化	
重点施策Ⅳ 社会基盤全体及び庁内の体制強化	
1	関係機関・団体との連携強化や国への働きかけ。
2	庁内体制の強化。
3	確実なPDCAサイクルの実施。
4	男女別等統計の充実。

5 3つの政策と行政運営の方向性

【政策Ⅰ】女性活躍のさらなる推進

- ・女性の就労について、就労継続とキャリアアップを両輪で推進する。
- ・働きたい、働き続けたい女性への就職・転職支援の充実を図る。
- ・女性リーダー育成、女性管理職増に向けた取組を強化する。
- ・女性の起業支援や働く女性のネットワークづくりに継続的に取り組む。
- ・男女がともに働きやすく、活躍できる職場づくりを、市内中小企業を中心により広く浸透させる。
- ・仕事と育児・介護等の両立に向けた社会環境づくりを推進する。
- ・男性の育児関連休暇・休業取得促進の取組を切り口に働き方改革に弾みをつける。
- ・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む姿勢を示す。

【政策Ⅱ】安全・安心な暮らしの実現

- ・DVが重大な人権侵害であることが社会共通の認識になるよう、DVの正しい理解の促進に取り組む。
- ・DVへの相談対応と被害者支援に向けて取組の充実を図る。
- ・DVの未然防止に向けて、特に若年層の相談対応の充実や理解促進を図る。
- ・性犯罪や性暴力の根絶に向けた社会風土の醸成を図るとともに、関係機関と連携して被害者支援に取り組む。
- ・若年無業者・非正規職シングル女性、ひとり親家庭など、困難を抱える女性への自立支援を強化する。
- ・様々な困難を抱える外国人女性・母子等に対する支援を充実する。
- ・ハラスメントに関する理解促進と、企業のハラスメント対策を推進する。
- ・ライフステージに応じて変化の大きい女性特有の健康課題を支援するとともに、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る。
- ・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む。

【政策Ⅲ】誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

- ・男性の家事・育児参画の機運を醸成し、具体的な機会や情報を提供する。
- ・「家事・育児を社会が担う」という視点からもワーク・ライフ・バランスの実現を図る。
- ・地域活動における男女共同参画を進め、多様な人材の活躍推進に取り組む。
- ・地域防災への女性の参画を拡大するとともに、女性の視点を防災対策により一層反映させる。
- ・男女共同参画の観点から、学校や大学等と連携したキャリア教育の充実やリーダーシップ開発、性別にかかわらず進路選択の機会拡充を図る。
- ・男女共同参画の観点から、大学や関係団体等と連携して国内外へ情報発信を行う。

- ・誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくりに向けて、継続的に広報・啓発を行い、社会の機運醸成を図る。

【行政運営】行動計画の推進

- ・男女共同参画センター3館を運営する公益財団法人男女共同参画推進協会と連携し、地域特性を踏まえて専門的・総合的・重層的な支援に取り組む。
- ・各施策を効果的に推進するため、関係機関やNPO等、企業、地域社会との連携を強化する。
- ・目標達成に向けて着実に計画を推進するため、男女共同参画審議会において年度ごとに達成状況の評価を実施し、市民へ公表する。
- ・市の各所管部署が一丸となって男女共同参画・女性活躍を推進できるよう、庁内の推進体制を強化する。

Ⅲ 各施策・分野の目標及び具体的取組

各施策の目標・方向性、現状課題、主な取組

政策Ⅰ 女性活躍のさらなる推進

施策1 働きたい・働き続けたい女性への支援

◆目標と方向性

女性がライフイベントに合わせて希望する働き方を実現できるよう、女性の就労支援や女性起業家支援、企業の取組支援など、働きたい・働き続けたい女性の活躍を推進します。また、女性がキャリアアップできる職場環境づくりやリーダーシップ開発に関して企業へ働きかけを行うことで、女性リーダーの育成、女性管理職登用を加速します。

◆現状と課題

- ・ 出産・育児等で離職する女性の割合が低下し、女性の労働力率（M字カーブ）は改善傾向にありますが、女性は非正規職率が高く、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成など、実質的な男女格差は未だ大きい状況です。
- ・ 一方で、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用情勢は急速に悪化しており、失業者は全国で200万人（令和2年6月現在）に迫り、特に非正規労働者へ大きな影響が出ています。また、市内の有効求人倍率も6か月連続低下しています。20～30代の働いていない女性のうち、約9割は再び働くことを希望していることから、女性の再就職支援は引き続き重要です。
- ・ 働いている女性の約4割はワーク・ライフ・バランスに満足しておらず、働き方の見直しや男性の家事育児参画が求められます。
- ・ 市内企業の女性管理職割合は上昇傾向にありますが、依然として低く、女性登用のさらなる推進に向け、女性自身のリーダーシップ開発とキャリアアップできる環境整備を両輪で進めることが重要です。
- ・ 女性起業家支援においては、集客力のある百貨店等との連携・協働による販路拡大支援、創業から成長・発展を支援するオフィスの提供、ビジネスチャンスにつながるネットワーク形成支援等に取り組んできました。創業件数は着実に増加していますが、引き続き成長段階に応じた支援が期待されています。
- ・ 男女ともに通勤時間が全国に比べ長い傾向にあります。長時間労働も負担となり、妊娠・出産期に離職する女性の割合も全国に比べて高い状況です。

◆主な取組（事業）

○女性の就労支援（再就職、転職）

女性の再就職、転職等の総合相談窓口「女性としごと 応援デスク」においてキャリアプランに関する相談や、就職準備に向けたサポートを行います。

また、求職者の就労支援を目的とした、市民向けの総合案内窓口である横浜市就職サポートセンターでは、専任の相談員が個別相談によりアドバイスをを行い、早期就職に向けて一貫したサポートを行います。

○女性管理職の育成や登用促進

働く女性に対するリーダーシップ開発や役員養成の機会を充実させるとともに、よこはまグッドバランス賞認定企業をはじめとした市内企業の経営者や管理職に向けて、女性管理職登用に関する理解を深めるセミナーなど、女性管理職育成に向けた支援を行います。

○女性の起業と起業後の成長支援

起業準備段階から利用できる相談窓口の設置や起業をめざす女性たちの支援拠点「F-SUS よこはま」「女性起業UP ルーム」の運営のほか、新たなビジネスチャンスの創出に向け市内百貨店等と連携した女性起業家の商品販売・事業PRを実施します。

○職住近接の推進

短い通勤時間で働ける環境づくりに向けて、就労希望を持つ女性と人材確保を課題とする市内企業の双方に対し、マッチングにつながる情報提供等を行います。

○働く女性のネットワークづくり

学びと交流のためのイベント「横浜女性ネットワーク会議」など、多様な交流の場をつくり、持続的な関係づくりやネットワークづくりを推進します。また、女性活躍やダイバーシティの推進に向けた取組事例の共有や意見交換、人材育成を目的とした異業種交流を進め、それぞれの事業や活動を発展させていきます。

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援《施策2 関連施策》

○男性の働き方改革と家事・育児への参画推進と社会資源の活用《施策8 関連施策》

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。市内中小企業等に対して、仕事と家事・育児・介護等との両立支援、在宅勤務やテレワーク、フレックスタイム制をはじめとする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。また、待機児童対策や放課後の居場所づくりなど両立支援のための社会環境づくりを進めます。

◆現状と課題

- ・働き方改革関連法が成立し、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の取組が推進されていますが、中小企業においては、これまで人道的に余裕がないことなどから取組が進んでおらず、中小企業が意欲をもって取り組む仕組みづくりや、具体的な支援が求められています。
- ・一方で、在宅勤務やテレワークの取組は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い急速に拡大しており、新型コロナウイルスの影響を受けてテレワークを導入した市内企業の割合は36%（中小企業は28%）にのぼります。また、市内企業の雇用人員も人手不足の状態が続いていましたが、令和2年4～6月期では「過大」へ転じており、企業を取り巻く状況は大きく変化しています。
- ・夫、妻ともにフルタイム就労の共働き世帯は増え続けています。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増加することから、仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくりの重要性は高まっています。
- ・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」の概念の普及も求められています。
- ・男性の育児休業取得に対する市民意識は、肯定的な考え方の割合が高い一方、実際の取得率は依然として低い状況が続いており、育休を取得しやすい職場環境づくりが重要です。
- ・企業におけるセクハラ対策は進んできていますが、マタハラやパワハラへの対策は未対応の企業が多い状況にあるため、企業への理解促進や防止対策に向けた支援が必要です。
- ・横浜市の外国人人口は過去5年間で約3割増加し10万人を超えています。外国人と地域社会とのつながりづくりなど、外国人材の活躍に向けた環境づくりが求められています。

◆主な取組（事業）

○よこはまグッドバランス賞

男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む市内企業等を認定・表彰する「よこはまグッドバランス賞」の取組を充実させ、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを一層推進します。また、大学生や転職希望者に向けて企業の取組をPRする機会をつくることで、認定企業の人材確保やイメージ向上に向けた支援を行います。

○健康経営の取組支援

健康経営に積極的に取り組む事業所を認証する「横浜健康経営認証制度」等を活用し、働き世代の健康づくりを推進します。また、男女ともに働きやすい職場となるよう支援を行います。

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援

市内中小企業が、多様な人材の確保・定着に向けて女性専用設備等の設置やテレワーク導入等に取り組む際の費用の一部を助成することで、多様な人材が柔軟

に働ける環境整備を支援するほか、経営力向上を目的に女性の活躍推進に取り組む中小企業に対して専門家を派遣し、企業の実情に応じた具体的なアドバイスを行います。

また、ワーク・ライフ・バランスの考え方や女性活躍推進の重要性、具体的な方策等について、セミナー開催やポータルサイトにより情報発信を行います

○公共調達等によるインセンティブの付与

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。

○仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり

保育所等の整備や、保育士等の人材の確保に向けた取組による待機児童対策の推進や、小学生の放課後の居場所の確保、介護離職を防ぐための情報提供など、仕事と介護の両立を支援します。

○男性の育児休業取得の促進

よこはまグッドバランス賞認定企業をはじめ、男性の育児休業取得に積極的に取り組む企業の事例紹介や、国の両立支援等助成金の紹介を通じて、男性が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進します。

○ハラスメント防止対策

ハラスメントの防止に向けて、市内企業に対し、出張講座やセミナーなどを実施します。また、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の相談・申出制度」により、総合的な解決に向けた支援を行います。

○外国人等への支援《施策5 関連施策》

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、男性職員の育休取得推進などを中心に取組を強化します。また、女性職員の少ない技術・技能系職場を中心に、女性の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

- ・新採用職員に占める女性割合は概ね40～50%で推移しています。
- ・女性責任職（係長級以上）の割合は20～23%で推移しています。女性職員の昇任試験受験率は上昇していますが、男性職員の受験率を大きく下回っています。
- ・男性職員の育休取得率は、民間企業と比べると高い水準となっていますが、育休を取得していない男性職員の3人に1人が取得希望を持っており、積極的な育児参画の支援が必要です。
- ・「時間」や「場所」にとらわれない多様で柔軟な勤務形態である在宅型テレワーク制

度や横浜版フレックスタイム制度を令和元年度から導入しています。新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、フレックスタイム制度の柔軟な運用や、全職員を対象にした自宅勤務の導入などが行われました。

- ・女性職員の少ない職場では、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、経験年数が10年以下である若い教員が約5割という状況であり、今後、出産・子育てや介護に携わる教職員の増加が予想されるため、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。
- ・女性が少ない分野における附属機関の女性参画は進んでいません。

◆主な取組（事業）

○市役所における男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現

「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム」に基づき、女性職員の育成・登用を進め、性別や家庭事情等にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織をつくります。また、誰にとっても働きやすい職場環境づくりを進めるために、フレックスタイム制度の定着や在宅型テレワーク制度の拡充の検討など、働きやすい職場づくりの推進に向けて取り組んでいきます。

○技術・技能系職場等における女性活躍の推進

土木や交通など技術・技能系職場を中心に、トイレ・更衣室等の環境整備など、女性技術職員の働きやすさにつながる職場づくりを進めます。また、女性職員の少ない一部の職種・職域において、採用強化に向けた取組を進めます。

○学校現場における教職員の働き方改革

学校の勤務環境を改善し、働き方改革を進め、学校を魅力的で安定的かつ持続可能な環境に変えていくため、「横浜市立学校 教職員の働き方改革プラン」を推進します。

○ハラスメント防止対策

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、外部相談窓口などで職員の相談を受け付け、迅速に対応します。また、学校現場におけるセクハラ防止対策として、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。

○市附属機関等への女性参画比率の向上

横浜市附属機関等の委員への女性の参画を促進し、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防止と被害者の支援に向けて、相談支援、安全確保、自立に向けた支援の取組を進めます。特に若年層向けの啓発・教育や相談窓口の充実、児童虐待対応部署と連携した対応の強化を図ります。

さらに、性暴力や性犯罪等、性や性別に関わるあらゆる暴力の社会的理解の促進・未然防止や被害者等支援などの取組を推進します。

◆現状と課題

- ・新型コロナウイルス感染症拡大以前の横浜市のDV相談件数は、横ばい（年間約5,000件）でした。（警察への相談件数は増加傾向、男性からのDV被害者相談は全体の約1割で増加傾向。）
- ・新型コロナウイルス感染症による外出自粛や在宅勤務、休業や失業が増加する中、相談現場には経済的困難や家庭生活の負担増の声が多く寄せられ、DVの深刻化が懸念されています。全国の配偶者暴力相談センターに寄せられたDV相談件数も例年より増加しています。相談体制の充実や被害者支援とともに、暴力の未然防止や根絶につながる正しい理解の普及に向けて、広報・啓発の充実を図る必要があります。
- ・女性緊急一時保護件数は、平成25年度をピークに減少傾向です。減少の理由として、女性緊急一時保護における通信制限や外出制限等、相談者のニーズとマッチしないことが考えられます。
- ・DV被害者、生きづらさや困難を抱える女性及びその同伴家族に対する安全の確保や保護から自立に向けた支援を総合的に行うとともに、関係機関との更なる連携強化も必要です。
- ・内閣府の調査によると、配偶者や交際相手からの暴力被害について「何度もあった」と回答した人の割合は20代が一番高く（男性：25.0%、女性：20.7%）なっていますが、横浜市DV相談支援センターに相談した人の年齢は20代以下が他の世代に比べて非常に少ない（6.8%）状況です。
- ・暴力の未然防止には、若い世代への理解促進が重要であり、若年層に身近なSNS等を活用して相談対応を充実させる必要があります。
- ・DV加害者更生のための支援が求められています。
- ・DVの起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に起きている場合が少なくありません。子ども自身が直接暴力を受けている場合のほか、子どもの面前でのDVは子どもに対する心的虐待に当たります。また、DV被害者は、加害者に対する恐怖心などから、子どもに対する暴力を抑止することができず、結果として児童虐待の加害者となり、虐待が深刻化する場合があります。

- ・犯罪白書（法務省、令和元年度）における平成30年度の強制わいせつ被害発生率は、男性が188件で0.3%に対して女性は5,152件で7.9%であり、性暴力に関する被害者は女性が圧倒的に多くなっています。「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを対象とした支援状況等調査」（内閣府、令和元年度）によると、性暴力の被害者は女性が電話相談で87.7%、面談で97.8%を占めています。

◆主な取組（事業）

○DVの相談支援体制の充実

こども青少年局を統括・調整部署とし、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、性別を問わずDV被害者への相談・支援を行うとともに、関係機関と連携し、相談支援体制を充実します。また、職員等への研修を実施し、支援者の育成と資質向上を図ります。

○DV被害者の自立に向けた支援

DV被害者の自立への支援にあたっては、精神的、経済的な問題をはじめ、住まいの確保、就業、子どもへの支援等、様々な課題を解決する必要があります。関係機関や民間団体と連携し、被害者の保護から自立に向けた切れ目のない支援を行います。また、女性緊急一時保護には至らないものの、支援を必要とする女性に対し、一時的な宿泊場所の提供と相談支援を行うとともに、被害等の深刻化・重篤化を防ぐことを目的とした事業を実施します。

○DVの未然防止・根絶に向けた正しい理解の普及

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り、被害者、加害者、傍観者を生み出さないよう、DVの正しい理解の促進に取り組みます。また、被害者が、DVに当たる行為を受けていることに気づき、相談や公的支援に適切につながるができるよう、相談窓口に関する必要な情報を周知します。

広報活動では、DV防止を目的とし、チラシやカード等の紙媒体やWebサイト、SNSを活用した情報発信を行うほか、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間において、区役所でもキャンペーンを展開します。

○若年層におけるデートDVへの理解促進

中学生・高校生等や、教育関係者にデートDV理解促進のための講座を実施します。また、若い世代のニーズを踏まえ、新たにSNSを活用したデートDV相談を検討し、試行実施と検証、本格実施を進めます。

○若年層への性暴力被害に関する広報啓発

アダルトビデオ出演強要や「JK（女子高生）ビジネス」など、若年層への性暴力被害が深刻化している状況を踏まえ、国のキャンペーン等と連携して、若年層を対象とした性暴力に関する広報啓発を実施します。

○加害者対応に関する取組

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、誰もが安心して自分らしく健やかに暮ら

せるよう、更生支援を推進します。

○児童虐待対応との連携強化

児童虐待とDVは相互に重複して発生する 경우가少なくないことから、DV被害者とその子どもへの支援においては、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とで連携し、適切な安全確保と自立に向けた支援を行います。

また、DVと児童虐待が同時に起きることやその特性についての啓発、相談先の周知を児童虐待対応部門と一体的に行っていきます。

○性犯罪や性暴力被害者への支援

性暴力を受けた被害者からの相談に応じ、関係機関や自助グループ等の情報提供を実施します。性犯罪を含む犯罪被害者等（犯罪等の被害に遭い、様々な問題に直面する市民とその家族、遺族）に対し「横浜市犯罪被害者等支援条例」に基づいて、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。

施策5 困難を抱えた女性への自立支援

◆目標と方向性

若年無業者や非正規職シングル、ひとり親家庭等、経済的リスクや生きづらさを抱え、生活上の困難に陥りやすい女性への自立支援を行います。就労支援や自立支援、当事者同士で支えあうための自助グループ支援などを通して、困難な状況から早期に脱し、安全・安心な環境で暮らしていけるための取組を進めます。

◆現状と課題

- ・若年無業の女性は「家事手伝い」等とみなされ、統計的に「見えづらい存在」となっています。
- ・非正規職シングル女性は就職氷河期世代に多く、不本意に非正規職についている割合が高いです。また、単身高齢者は増加を続けており、特に女性の単身高齢者は収入が低い傾向にあります。
- ・新型コロナウイルス感染症により雇用情勢が悪化しています。非正規職の女性は雇用が不安定で収入が低く、特にシングルやひとり親世帯などにおいて、経済的な影響がより深刻化しやすい状況にあります。
- ・横浜市のひとり親家庭数は約2万6千世帯であり、母子家庭では非正規雇用での就労が半数近くを占めています。
- ・平成29年度「ひとり親世帯アンケート調査」における児童扶養手当や養育費なども含む年間世帯総収入の平均は、母子家庭で361万円、父子家庭で643万円となっており、母子家庭では生活費に関する悩みを多く抱えています。
- ・外国人は、言語や文化・価値観、生活習慣を背景に、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることによりさらに複合的な困難に置かれていることが多

く、多言語での情報提供や相談体制の整備などが求められています。

◆主な取組（事業）

○若年無業や非正規職シングル女性への支援

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、就業準備講座を実施します。また、非正規職で働くシングル女性の不安や今後の働き方に焦点をあてた事業を実施します。

○ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援

ひとり親家庭（特に母子世帯）は、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ため、「貧困の世代間連鎖」に子を陥らせないための観点も含めた総合的な支援を行います。

また、市営住宅の募集において、ひとり親世帯（母子・父子世帯）への当選倍率優遇や、「子育て世帯」（ひとり親世帯含む）に対して、収入基準緩和、当選倍率優遇、子育て世帯限定（入居期限なし）の住宅募集等を行います。

○外国人等への支援

「横浜市多文化共生総合相談センター」を中心に、市内10か所の国際交流ラウンジや関係機関が連携しながら、女性が抱えやすい困難を踏まえ、市内在住の外国人等への総合的な情報提供・相談対応を行います。また、男女共同参画センターにおいて、外国にルーツを持つ女性の生活課題やニーズに関する調査などの実態把握を行います。

○自助グループ支援

女性特有の病気、暴力や性的な被害、アルコールやギャンブルなどの依存症、母子家庭など、男女共同参画の観点で同じ悩みを抱える当事者同士が、気持ちや経験、情報を分かち合い、支え合うための場を提供し、活動を支援します。

○ハラスメント防止対策の推進（施策2関連施策）

施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援

◆目標と方向性

誰もが生涯を通じて適切に健康管理を行えるよう取組を進めます。特に女性は、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の変化が大きく、特有の健康課題があることから、心身の状態に応じて必要なサポートを得られるよう支援します。また、性や妊娠・出産に関して、女性が自らの意思で選択し健やかに生きられるよう、若い世代への正しい知識の普及啓発を図ります。

◆現状と課題

- ・ 出産する女性の3人に1人が35歳以上で出産しており、全国と比べても年齢が高くなっています。出産年齢が高齢化すると、合併症のリスクが高まり、母体や胎

- 児に様々な影響があるだけでなく、産後の母体の回復が長引く傾向にあります。
- ・ 一生のうちにがんと診断される人は日本人の2人に1人と、がんは身近な病気であり、20～50代前半では女性のり患者数が男性を上回っており、この世代では女性の方ががんになるリスクが高くなっています。診断後に、約3割が退職したという調査があり、がん治療と就労の両立が課題です。
 - ・ 健康寿命と平均寿命との差が男性は9.9歳、女性は12.6歳、平均自立期間と平均寿命の差が男性は1.8歳、女性は3.7歳と差があります。特に、要支援となった原因は男女で傾向が異なっており、男性は「高齢による衰弱」「脳血管疾患」「心臓病」などの生活習慣病が多いのに対し、女性は「骨折・転倒」「関節疾患」が多くなっています。
 - ・ 国の調査において、本市の医療・福祉分野における従事者割合は女性が約8割となっています。国際連合報告書「政策概要：新型コロナウイルスの女性への影響」では、医療労働者に女性が多いことから、新型コロナウイルス感染リスクが高いことが指摘されています。
 - ・ 子育て世代の多くは就労していることから、企業や事業所が行う健康管理のあり方が健康寿命の延伸に向けて重要です。

◆主な取組（事業）

○誰もが安心して出産・子育てができる環境づくり

不妊・不育に関する相談体制や女性のための健康相談への対応を充実させるほか、特定不妊治療（体外受精・顕微授精）及び男性不妊について、治療費の一部を助成します。また、子育て負担の軽減を図るため、産前産後支援ヘルパーを派遣し、安定した生活を送れるよう支援します。

○女性特有のがん対策

女性特有のがんである子宮頸がん、乳がんは20～40代の子育て・働き世代の女性にも多いことから、検診などによる早期発見が重要です。また、がん治療と生活・仕事の両立支援等ライフステージに応じた対策等を推進します。

○健康づくり・介護予防・高齢者の支援

健康寿命と平均寿命の差を踏まえ、若い世代から継続的に健康づくりに取り組み、将来の介護予防につなげるため、健康行動の習慣化や定着化に向けて取組を推進します。

また、高齢者の社会参加や生きがいづくりにつながる活動の支援を行います。

○性に関する適切な教育、妊娠・出産・不妊に関する正しい知識の普及啓発

学校教育を通じた性に関する適切な教育を推進するため、教職員対象の研修等を実施します。また、若い世代に妊娠や不妊、出産に関する正しい知識を伝える取組を充実させます。さらに、様々な事情から予期せぬ妊娠をした人の相談窓口「にんしんSOSヨコハマ」により、切れ目のない相談支援を充実します。

○女性特有の心と体の健康課題へのアプローチ

産後、更年期、女性のがん等、女性特有の健康課題について情報提供し、健康の維持や疾病予防、治療方法の選択に主体的に取り組めるよう支援します。ま

た、女性の健康課題別に運動により予防や症状の軽減を図る取組を実施します。

○健康経営の取組支援《施策6 関連施策》

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

性的少数者が深刻な生きづらさを抱えている実態を踏まえ、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。また、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

- ・性的少数者の割合は20人に1人とも言われますが、差別や偏見を恐れて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。
- ・「世の中は男性と女性だけで、異性を好きになることが当たり前」とされている社会において、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しているといわれています。
- ・誤解や理解不足から生じる偏見や差別を解消するために正しい知識を身につけ、理解を深めるとともに、当事者への支援が求められます。
- ・国の自殺総合対策大綱では、性的少数者の希死念慮の割合の高さと、その背景には性的少数者に対する無理解や偏見等があることにふれ、教職員の理解を促進することとしています。
- ・令和元年12月から「横浜市パートナーシップ宣誓制度」を開始し、宣誓された方が自分らしくいきいきと生活されることを応援していくとともに、周囲の理解促進を図り、一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様性を認め合い、ともに生きる社会の実現を目指します。

◆主な取組（事業）

○研修・教育・啓発の推進

多様な性のあり方への理解促進のため、市民や企業等への啓発、学校教職員への研修を実施します。あわせて、市役所や学校において、性的少数者に配慮した具体的な取組を進めます。

○相談・支援事業

性的少数者であることを理由に困難な状況に置かれている方々等に対し、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の提供を行うほか、自助グループ等への支援を実施します。

○パートナーシップ宣誓制度

性的少数者や事実婚の方など、同性・異性を問わず、お互いが人生のパートナ

一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制度です。日常生活における様々な場面で2人の関係を証明する手段として活用されることが期待されます。なお、宣誓された方は、市営住宅の入居に際して同居可能な親族としてみなされます。

施策8 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

◆目標と方向性

長時間労働の抑制など働き方の見直しや、男女の性別役割分担に関する意識改革を進め、男性の家事・育児参画を進めるきっかけづくりや具体的な機会を提供することにより、男女が共に主体的に家庭生活を営むことができる社会の実現を目指します。また、家庭における家事・育児の負担軽減を図るため、「家事・育児を社会が担う」という視点から社会資源との連携を推進します。

◆現状と課題

- ・夫・妻ともにフルタイムで就労している共働き世帯の割合が上昇傾向にあり、性別にかかわらず家事・育児・介護等へ参画することの重要性が増しています。
- ・仕事と家庭生活の両立を希望する男性も増えている一方で、家事・育児・介護等に費やす時間はいまだ女性に大きく偏っています。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大に伴う外出自粛や在宅勤務などにより、男性の在宅時間が増え家庭における役割にも変化が見られます。内閣府の調査では、夫の家事・育児分担が「増えた」「やや増えた」とする家庭が26%に上っています。一方で民間調査では、在宅時間が増えたことにより、家事・育児時間は男性・女性ともに増えているものの、負担は女性に偏りがちという結果も出ています。
- ・男性の家事・育児への参画を促すためには、長時間労働など労働慣行の見直しや多様で柔軟な働き方の創出などの企業への働きかけと共に、男性の具体的な行動を喚起するための取組が期待されています。
- ・内閣府の調査によると、家事・育児について「外部サービスを利用せずに行いたい」と考える人が男女ともに6割前後に上ります（介護については6割超が外部サービスの利用に肯定的です）。家庭の負担軽減を図るには、家事・育児サービスを利用しやすくなる環境づくりや、それらを供給する社会資源の活用も重要です。
- ・地域における子育て支援の場やサービスは重要な社会資源です。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、対面による支援が困難な状況にあるため、新たな生活様式に合わせた子育て支援策が求められています。

◆主な取組（事業）

○男性の家事・育児等への参画促進と社会資源の活用

企業等との連携により、男性の家事・育児参画に対する抵抗感を払しょくし、具体的な行動を喚起するための取組を行います。例えば、夫婦やパートナー同士で家事育児のあり方について話し合うきっかけづくりや、男性が基本的な家事スキルを学ぶ講座など、様々な形で働きかけを行います。また、家庭における家

事・育児の負担軽減を図るため、制度やサービスの活用を推進します。

○共に子育てをするための家事・育児支援

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、身近な地域での父親育児支援講座や多世代に向けた講座等を実施します。また、ウェブサイトや広報物等で、男性の家事・育児支援に関する情報提供と市民への啓発を行います。

○地域における子育て支援の場や機会の拡充

子育て中の親子等が気軽に利用できる親子の居場所の拡充に取り組みます。また、地域子育て支援拠点を中心に、出産前から地域とつながり、安心して子育てができるよう、妊娠期の取組の充実を図ります。さらに、地域全体で子育て家庭を支援できるよう、子育てに関わる人や関係機関のネットワークづくり、子育て支援に携わる人材の育成に取り組みます。

○市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

働き方を見直し、仕事以外の時間の過ごし方を充実させるなど、仕事と生活の両方を大切にするライフスタイルについて考えるキャンペーン活動を展開します。

○多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援（施策2 関連施策）

○仕事と育児・介護の両立に向けた環境づくり（施策2 関連施策）

○男性の育児休業取得の促進（施策2 関連施策）

○教育における男女共同参画の推進（施策9 関連施策）

施策9 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。特に地域防災については、女性の参画を進めるとともに、女性の視点に立った防災対策の充実を図ります。

また、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

- ・これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動は、専業主婦をはじめとした女性が多くかかわってきました。働く女性の増加や担い手の高齢化などにより、地域活動の担い手は不足しています。
- ・過去の災害時には、育児、介護、家事などの家庭的責任が女性に集中しました。また、女性や子どもを狙った犯罪が増加するなど問題が明らかになっています。
- ・若い世代にも根強い性別役割分担意識を踏まえ、性別に関わらず主体的に自分自身の生き方を選択することについて、児童生徒が早い段階で理解を深めることが重要です。また、教育関係者への理解促進も求められます。

- ・理工系分野など、女性の参画が進んでいない分野への進路選択を希望することに対する社会的な理解を深める必要があります。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大は地域社会のつながりにも影響しており、新しい生活様式に合わせた地域活動のあり方が模索されています。

◆主な取組（事業）

○地域活動等における多様な人材の活躍推進

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などの活動支援を行います。

○市民団体等の育成・連携

男女共同参画推進に関わる市民団体等のネットワーク化や育成・支援を行い、協働で取組を進めます

○地域防災における男女共同参画の推進

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災害対策を進めます。また、より多くの女性が地域防災の担い手として参画できるよう取組を進めます。

○教育における男女共同参画の推進

成長の段階に応じた男女共同参画の理解促進を図ります。小、中、高校等と多様な主体の連携、協働による体験型授業の実施や、小中学生向けに性別役割分担意識や男女共同参画に関する補助教材を作成します。

大学生など若い世代向けに、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、職業や家事育児を含めて主体的に自分の生き方を選択することや、自分らしいリーダーシップを発揮することを学ぶ機会の充実を図ります。市内大学で学生を対象とした実践型の授業を展開するほか、市内大学と連携して「よこはまグッドバランス賞」認定企業と学生が交流する機会をつくり、学生のライフキャリア形成を支援します。

さらに、女子中高生・学生に対し、理工系など女性の参画が進んでいない分野を進路選択しやすくなる機会を増やします。

施策 10 広報・啓発による理解促進と機運醸成

◆目標と方向性

誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくりに向けて、NPO等や企業、国と連携しながら継続的に情報発信を行い、社会の機運醸成を図ります。また、性別役割分担意識や性別にまつわる困難など男女共同参画に関する意識や実態について調査・研究を行い、先進的な取組の検討や効果的な広報・啓発につなげます。

◆現状と課題

- ・性別役割分担意識について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という

考え方は変化してきましたが、社会通念・慣習・しきたりなどで「男性の方が優遇されている」と感じる市民は77.2%と高い状況です。性別にかかわらず個性と能力を発揮し、対等に参画できる社会の実現に向けて、継続な広報・啓発、理解促進に向けた取組が必要です。

- ・市民に身近な基礎自治体として各施策を強力に推進するため、男女共同参画に関連する民間団体や関係機関、他の自治体等との連携を強化する必要があります。

◆主な取組（事業）

○男女共同参画推進に関する広報

市民・事業者等が男女共同参画社会や女性活躍の必要性、意義等の理解を深められるよう、固定的な性別役割分担意識や、無意識の偏見の解消、慣習や制度の改善・改革に関する広報・啓発を行います。

○テーマ別キャンペーン事業の展開

男女共同参画に関わる記念日や週間事業を通して、多様な主体と連携しながら、重点テーマの理解促進を図ります。

○男女共同参画に関するライブラリの運営

男女共同参画の専門図書館として、様々な媒体情報の収集・提供を行うほか、テーマ別展示や図書のセット貸出、リファレンス機能の提供により、情報発信と情報活用相談の充実を図ります。

○男女共同参画に関する調査・研究

男女共同参画に関する意識・実態や就業状況、市内企業の取組や、今後の政策課題について、調査・分析・公表を行います。

○国等や他自治体、関係団体との連携

国・県・近隣市・政令市との調整により、広報・啓発事業の連携・協力や効果的な実施を図ります。また、市長から国等に、女性活躍の取組の推進等について、様々な機会を通じて、国の制度及び予算に関する提案・要望を行います。

○国内外への情報発信

大学や市民団体等と連携し、学生向け講義や市民向けセミナー等の機会をとらえて、行政の取組を積極的に発信します。また、国際局やUN-Womenなどの国際関係団体と連携しながら、互いのベストプラクティスを共有する場を持つなど、女性活躍促進の観点からの国際的な連携や情報発信を進めます。

計画の推進に係る体制整備

◆主な推進母体／会議

○（公財）横浜市男女共同参画推進協会

男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画しようとする市民の主体的な活動を支援し、男女共同参画社会の実現に資することを目的に、昭和62年に設立されました。第4期指定管理（令和2年4月1日～5年間）の男女共同参画センターの運営主体であり、外郭団体でもあります。

○男女共同参画センター（3館）

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

男女共同参画センター横浜（戸塚区）、男女共同参画センター横浜南（南区）、男女共同参画センター横浜北（青葉区）の3館あり、指定管理者制度で運用しています。

○男女共同参画審議会

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

○男女共同参画推進会議

市長を会長とする会議で、副市長、局長、会長が指定する区長を委員とする庁内会議です。横浜市男女共同参画推進会議規程に基づき、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関する審議や進捗管理などを行います。

○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携協力のもと総合的に推進するにあたり、関係者間の円滑な情報交換や調整を行うことを目的とした連絡会であり、庁内外の委員で構成されています。

○横浜市女性活躍推進協議会

横浜市の女性の活躍推進の加速化に向け、市内の経済団体や行政が連携し、男女を含めた働き方の見直し、女性の登用促進、社会全体の機運の醸成につながる広報PRなど、地域の女性活躍を推進するための具体的な課題解決策を検討、実施します。

參考資料

(写)

政男女第 367 号
令和元年10月18日

横浜市男女共同参画審議会
会長 江原 由美子 様

横浜市長 林 文子

第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定に向けた
男女共同参画の推進に関する施策について（諮問）

第4次「横浜市男女共同参画行動計画」は令和2年度をもって計画期間が満了となるため、第5次行動計画を策定します。

つきましては、現行の「横浜市男女共同参画行動計画」の推進状況や男女共同参画を取り巻く社会・経済情勢の変化を踏まえ、今後、横浜市が取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策について、横浜市男女共同参画推進条例（平成13年3月横浜市条例第18号）第8条第2項の規定に基づき、諮問します。

第10期 横浜市男女共同参画審議会委員

令和元年6月1日～令和3年5月31日

※五十音順・敬称略

氏名	所属	
エハラ ユミコ 江原 由美子	国立大学法人 横浜国立大学 大学院都市イノベーション研究院 教授	会長
オサナイ イヅミ 小山内 いづ美	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 理事長	職務代理者
カワシマ タカユキ 川島 高之	NPO 法人 コヂカラ・ニッポン 代表 NPO 法人 ファザーリング・ジャパン 理事	
キクチ カナコ 菊地 加奈子	株式会社ワーク・イノベーション 代表	
サカモト ジュン 坂本 淳	公益財団法人 横浜市国際交流協会 常務理事・事務局長	
サトウ キヘイ 佐藤 奇平	株式会社神奈川新聞社 統合編集局次長	
シゲタ ヒロユキ 茂田 博行	横浜市立市民病院 産婦人科長兼母子医療センター長	
ツカハラ イズミ 塚原 泉	NPO 法人 親がめ 理事	
ヒガキ アキヒロ 檜垣 明宏	日本労働組合総連合会 神奈川県連合会 副事務局長 男女平等局、女性局担当	
ホリモト クミコ 堀本 久美子	神奈川県弁護士会 人権擁護委員会・犯罪被害者支援委員会 委員	
モチヅキ スミエ 望月 澄枝	横浜商工会議所 女性会 副会長	
ヤナギタ キミコ 柳田 公子	NPO 法人 かながわ女のスペース みずら 理事	
ヨシナガ タカン 吉永 崇史	公立大学法人 横浜市立大学 学術院 国際総合科学群 准教授	

第5次横浜市男女共同参画行動計画
起草委員会 委員名簿

(敬称略)

審議会	氏名	肩書
会長	江原 由美子	横浜国立大学大学院 都市イノベーション研究院 教授 横浜国立大学男女共同参画推進センター副センター長
委員	小山内いづ美	(公財) 横浜市男女共同参画推進協会 理事長
委員	吉永 崇史	横浜市立大学 学術院 国際総合科学群 准教授
委員	堀本 久美子	神奈川県弁護士会所属 人権擁護委員会・犯罪被害者支援委員会委員 横浜市DV施策推進連絡会委員

横浜市男女共同参画推進条例

制 定 平成13年3月横浜市条例第18号

最近改正 平成23年12月横浜市条例第50号

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

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

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

横浜市においても、社会経済状況の急激な変化の中で、市民の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、これまでの取組を踏まえつつ、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進について、横浜市、市民及び事業者が協力、連携して取り組むことが必要である。

ここに横浜市の男女共同参画の推進に関し、基本理念並びに横浜市、市民及び事業者の責務を明らかにし、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会を実現し、もって活力ある福祉社会横浜の実現に寄与するため、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念並びに横浜市(以下「市」という。)、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うことをいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。
- (3) 事業者 市内に事務所又は事業所を有する法人その他の団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、性別により差別を受けることがないこと、男女ともに個性が尊重され、能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

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

(市の責務)

- 第4条 市は、男女共同参画の推進を施策の主要な方針として位置付け、前条に掲げる基本理念にのっとり、横浜市における男女共同参画を推進する責務を有する。
- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たり、市民、事業者、国及び他の地方公共団体と連携し、及び協力するものとする。

(市民の責務)

- 第5条 市民は、男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

- 第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(基本的施策)

- 第7条 市は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を行うものとする。
- (1) 男女共同参画の推進に関する広報活動等を充実し、市民及び事業者の理解を深めるとともに、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を推進するための措置を講ずるよう努めること。
 - (2) あらゆる分野における活動の意思決定過程において、男女間に参画する機会の格差が生じないように、市民及び事業者と協力し、啓発等に努めること。
 - (3) 附属機関における委員を委嘱し、又は任命する場合にあっては、積極的に男女の均衡を図るよう努めること。
 - (4) 家庭責任を持つ男女がともに家庭生活及び家庭生活以外の活動を両立することができるよ

うに、必要な支援を行うよう努めること。

- (5) 男女が互いの性を理解し、尊重するとともに、対等な関係の下で、妊娠及び出産について決定することができるように、教育及び啓発に努めること。
- (6) 市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する国際理解及び国際協力に係る活動に対し、必要な支援を行うよう努めること。
- (7) 夫等からの女性に対する暴力及びセクシュアル・ハラスメントを防止し、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うとともに、暴力による被害を受けた者を一時的に保護する施設に対する支援等に努めること。
- (8) 男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、男女共同参画に関する調査研究並びに情報の収集及び分析並びに市民及び事業者に対する情報の提供を行うこと。

(行動計画)

第8条 市長は、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定するものとする。

- 2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、第12条第1項に規定する横浜市男女共同参画審議会に諮問しなければならない。
- 3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。
- 4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

第9条 市長は、毎年、男女共同参画の状況、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

- 2 事業者は、前項の規定による報告書の作成に当たり市長が行う調査に対して協力するものとする。

(相談の申出)

第10条 性別による差別等男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害されたと認める市民(この項において、事業者の市内に存する事務所又は事業所の構成員を含み、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者を除く。)は、その旨を市長に申し出ることができる。

- 2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、これに適切かつ迅速に対応するものとする。
- 3 市長は、前項の規定により申出に対応する場合において、必要があると認めるときは、調査を行うことができる。この場合において、関係者は、当該調査に協力するよう努めなければならない。
- 4 市長は、前項の規定による調査により、必要があると認めるときは、関係者に対し要請又は指導を行うことができるものとする。
- 5 前各項に定めるもののほか、申出に関する手続等必要な事項は、規則で定める。

(男女共同参画推進拠点施設)

第11条 市は、横浜市男女共同参画センター(横浜市男女共同参画センター条例(昭和63年3月横浜市条例第10号)に基づき設置された施設をいう。)を、男女共同参画の推進に関する施策を実施

し、並びに市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点施設とするものとする。

(平16条例54・一部改正)

(男女共同参画審議会)

第12条 市長の諮問に応じ、行動計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、市長の附属機関として、横浜市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- 2 審議会は、市長が任命する委員20人以内をもって組織する。
- 3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の4割未満であってはならない。
- 4 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることができる。
- 6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

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

附 則

この条例は、平成13年4月1日から施行する。ただし、第10条の規定は、平成13年7月1日から施行する。

附 則(平成16年10月条例第54号) 抄

(施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。

附 則

この条例は、平成24年4月1日から施行する。

横浜市男女共同参画推進条例施行規則をここに公布する。

横浜市男女共同参画推進条例施行規則

(趣旨)

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

(相談の申出)

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

(調査の通知)

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

(委員)

第4条 条例第12条第1項の横浜市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が任命する。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 市民
- (3) 条例第2条第3号に規定する事業者
- (4) その他市長が必要と認める者

(会長)

第5条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長が指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

- 2 審議会の会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。
- 3 審議会の会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(部会)

第7条 審議会に、部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

3 部会に部会長を置き、部会の委員の互選によりこれを定める。

(関係者の出席等)

第8条 会長は、審議会において必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、政策局において処理する。

(審議会の運営)

第10条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

(委任)

第11条 この規則の施行に関し必要な事項は、政策局長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成13年7月1日から施行する。

(横浜市男女共同参画審議会規則の廃止)

2 横浜市男女共同参画審議会規則(平成13年3月横浜市規則第32号)は、廃止する。

(経過措置)

3 この規則の施行の際現に前項の規定による廃止前の横浜市男女共同参画審議会規則第3条第1項の規定により互選されている会長及び同条第3項の規定により指名されている委員は、それぞれ第5条第1項の規定により互選された会長及び同条第3項の規定により指名された委員とみなす。

附 則(平成18年3月規則第84号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

5 この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

附 則(平成22年3月規則第29号)抄

(施行期日)

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

6 この規則の施行の際現に決裁処理の過程にある事案の処理については、なお従前の例による。

附 則(平成27年5月1日規則第61号)
この規則は、公布の日から施行する。

第5次横浜市男女共同参画行動計画策定に向けて

(答申)

令和2年10月

発行：横浜市男女共同参画審議会

事務局：横浜市政策局男女共同参画推進課

〒231-0017 横浜市中区本町6丁目50番地の10

電話 045-671-2035 FAX 045-663-3431

電子メール ss-danjo@city.yokohama.jp