

## 横浜市男女共同参画行動計画の位置づけについて

- 1 横浜市男女共同参画推進条例 第 8 条第 1 項に規定する「行動計画」として策定します。

(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 男女共同参画社会基本法 第 14 条第 3 項に規定する「市町村男女共同参画計画」として位置づけます。

(都道府県男女共同参画計画等)

第 14 条 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

- 3 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） 第 2 条第 3 項に規定する「市町村基本計画」として位置づけます。

(都道府県基本計画等)

第 2 条 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

- 4 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） 第 6 条第 2 項に規定する「市町村推進計画」として位置づけます。

(都道府県推進計画等)

第六条 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

## 第 5 次横浜市男女共同参画行動計画策定の概要

### 1 趣 旨

第 4 次横浜市男女共同参画行動計画が令和 2 年度で終了するにあたり、次期行動計画（令和 3 年度から令和 7 年度まで）の策定に向けた検討を開始します。行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例に基づき、市長が横浜市男女共同参画審議会に諮問し、答申を受けて策定します。

なお、答申（案）の策定にあたっては、横浜市男女共同参画推進条例施行規則に基づき、審議会の部会として「第 5 次横浜市男女共同参画行動計画起草委員会」を設置し、検討を行います。

#### ◆横浜市男女共同参画推進条例施行規則

(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。

### 2 策定スケジュール（案）

令和元年	8～10 月	庁内調整（主要関係局との意見交換やヒアリング等）
	10 月	市長から審議会への諮問
	11 月 20 日	審議会
	11 月 27 日	第 1 回起草委員会
令和 2 年	2 月 14 日	第 2 回起草委員会
	3 月 27 日	審議会
	6 月	審議会から市長へ答申（記者発表） 審議会・DV連絡会
	9 月	行動計画素案公表（記者発表） 令和 2 年第 3 回市会定例会（常任委員会）報告
	9～11 月	パブリックコメントの実施 審議会・DV連絡会
令和 3 年	1 月	令和 3 年第 1 回市会定例会（常任委員会）報告
	3 月	行動計画策定

#### 参考

##### 国の第 5 次男女共同参画行動計画策定スケジュール

令和元年	11 月 12 日	内閣総理大臣から諮問
	11 月下旬～3 月	現行計画（第 4 次）フォローアップ 第 5 次計画策定に向けた論点整理、議論
令和 2 年	夏～	公聴会、パブリックコメント
	12 月	閣議決定

## 第4次横浜市男女共同参画行動計画の体系

※重点施策…最近の社会情勢等を踏まえて優先的に取り組むべきこと



…重点施策に基づく取組項目

## 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  
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・職業意識を育む教育(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

## 取組分野 I あらゆる分野における女性の活躍 指標

重点施策 I 働きたい・働き続けたい女性への就業等支援							
成果指標1	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
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	30%	市内企業 13.5% (25年度)	13.7% (27年度)	15.1%	15.1% (29年度)	△	数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
		市役所 13.0% (26年度)	14.8%	16.3%	17.8% (H31.4.1現在)	△	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
市内企業における従業員女性割合(正社員)	50%	28.6% (25年度)	27.1%	32.3%	32.3% (29年度)	△	数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
市役所における女性職員の係長昇任試験受験率	50% (31年度)	16.1% (26年度)	18.2%	20.7%	22.7%	△	
成果指標2	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
横浜市附属機関の女性参画比率	50%	40.4% (27年度)	40.7%	40.9%	40.7% (H31.4.1現在)	△	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
女性割合40%未満の附属機関数(3人以下の附属機関を除く)	0機関	48機関 (27年度)	42機関	46機関	43機関 (H31.4.1現在)	△	
成果指標3	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
25-44歳の女性有業率	73%	① 25-29歳 73% ② 30-34歳 59% ③ 35-39歳 63% ④ 40-44歳 65% (24年度)	① 73% ② 59% ③ 63% ④ 65% (24年度)	① 80% ② 73% ③ 63% ④ 71%	① 25-29歳 80% ② 30-34歳 73% ③ 35-39歳 63% ④ 40-44歳 71% (29年度)	△	数値は平成29年度「就業構造基本調査」(総務省)のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
市内企業における男女別平均勤続年数の差			2.2年 (男性11.3年、 女性9.1年) (27年度)	2.5年 (男性12.3年、 女性9.8年)	2.5年 (男性12.3年、 女性9.8年) (29年度)		数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
保育所待機児童数	0人	20人 (26年度)	2人 (H29.4.1現在)	63人 (H30.4.1現在)	46人 (H31.4.1現在)	△	平成28年度までは旧定義、平成29年度より新定義で集計
放課後19時までの居場所づくり							
放課後キッズクラブの整備率	全校 (31年度)	26.0% (25年度)	60.1%	73.9%	86.2%	○	数値は「子ども・子育て支援事業計画」(平成27年度～平成31年度)のもの
必要な分割・移転を終えた放課後児童クラブの割合	100% (31年度) ※分割・移転を終えた全クラブ	8.0% (25年度)	24.6%	35.1%	54.5%	△	
ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合	40%	28.1% (25年度)	26.5%	44.0%	44.0%	◎	数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
就労支援の件数	12,500人 (5か年累計)	2,297人 (25年度)	3,772人	7,888人	11,917人	◎	横浜市就職サポートセンター 横浜市男女共同参画センター の事業における就労支援の件数
成果指標4	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
女性起業家支援による創業件数	170件 (5か年累計)	109件 (22-25年度実績)	42件	88件	137件	◎	女性起業家支援(IDEC・女性起業UPルーム)による創業件数
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
起業・経営相談件数	5,700件 (5か年累計)	1,491件 (26年度)	1,251件	2,413件	3,615件	○	女性起業家支援チーム及び女性起業準備相談への相談件数
女性起業家向けのセミナー等の回数	145回 (5か年累計)	29回 (26年度)	28回	50回	79回	○	経済局・男女共同参画センターが開催する女性起業家向けセミナーの件数

# 取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現 指標

重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援							
成果指標1	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
ひとり親家庭の就労者数	1,900人 (26年度から31年度 までの6か年累計)	303人 (26年度)	1,022人	1,493人	1,953人	◎	数値はひとり親サポートよこはま 及びジョブスポットを利用したひとり 親で就職に結びついた数
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
児童扶養手当受給者数		20,869人 (26年度)	20,089人	20,890人	18,708人		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
ひとり親家庭等自立支援事業 利用者数	5,300人 (31年度)	5,137人 (26年度)	3,510人	5,863人	4,971人	○	
男女共同参画センターにおける ひとり親就労支援事業の 利用者数	350人 (5か年累計)	12人 (26年度)	123人	181人	294人	◎	
成果指標2	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
夫婦間における次のような行為 を暴力と認識する人の割合 ①【精神的暴力】交友関係や電 話を細かく監視する ②【経済的暴力】必要な生活費 を渡さない ③【性的暴力】避妊に協力しない	100%	① 32.2% ② 53.7% ③ 52.6% (26年度)	① 32.2% ② 53.7% ③ 52.6% (26年度)	①32.8% ②48.3% ③51.6% (30年度)	①32.8% ②48.3% ③51.6%	△	数値は平成30年度「横浜市男女 共同参画に関する市民意識調 査」のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
DV被害者のうち暴力を受けた後 に相談した人の割合		20.7% (26年度)	20.7% (26年度)	26.6%	26.6%		数値は平成30年度「横浜市男女 共同参画に関する市民意識調 査」のもの
DV相談件数		4,659件	4,994件	5,096件	4,842件		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
若者向けデートDV防止講座の 開催数	155コマ (5か年累計)	26コマ	31コマ	63コマ	93コマ	○	男女共同参画センター横浜にお ける開催数
デートDV周知のためのチラシ等 配布数	30,000枚/年	新規指標のため、 現状値なし	58,577枚	59,306枚	29,560枚	○	

# 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 指標

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・介護等参画							
成果指標1～4	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
男性の育児休業取得率	13%	4.2% (25年度)	6.4% (27年度)	7.2%	7.2% (29年度)	△	数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
女性と男性の家事・育児・介護時間の割合(共働き世帯)	1対1.5	約1対3 (①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分) (平日26年度)	約1対3 (①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分) (平日26年度)	約1対5 (①男性:1時間4分 ②女性:5時間9分) (30年度)	約1対5 (①男性:1時間4分 ②女性:5時間9分)	△	数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
年次有給休暇取得率	70%	新規指標のため 現状値なし	45.4% (27年度)	50.8%	50.8% (29年度)		数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
さまざまな地域活動に参加したことがない人の割合(直近3年間)	20%	36.9% (26年度)	36.9% (26年度)	50.8% (30年度)	50.8%	△	数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
男性が育児休業を取得することについて、現在、社会や企業の支援は十分と思う市民の割合		13.1% (26年度)	13.1% (26年度)	15.6%	15.6%		数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
市内に主たる事務所を置く男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を行うNPO法人の数		62件 (H26.7.31時点)	65法人	66法人	68法人		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
「よこはまグッドバランス賞」認定事業所数	225事業所 (5か年累計)	180事業所 (19-26年度累計)	59事業所	158事業所	297事業所	◎	
女性活躍推進に取り組む企業への支援数	60件 (5か年累計)	4件 (26年度)	27件	53件	83件	◎	中小企業女性活躍推進事業助成金および専門家派遣の件数
ワーク・ライフ・バランス推進に関するセミナー数	8回	6回	11回	11回	11回	◎	
男女共同参画に関する防災講座の参加者数	10,000人 (5か年累計)	約1,750人 (22-26年度平均)	1,881人	3,556人	5,801人	○	地域における防災講座及び市民防災センターにおけるプログラムの受講者

## これまでの審議会の主なご意見

### 取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

- 経営者や管理職の意識を変えることが女性活躍推進に結びつくので、継続的に進めるべき。
- 女性の就労促進においては、一人ひとりのライフスタイルに合った柔軟な働き方を整備することが重要である。
- 女性が管理職になれるくらいまで、仕事を継続できるよう支援が必要である。また、管理職のワーク・ライフ・バランスを実現することも重要である。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合は、目標値を上回る達成度となっているが、取組の有無だけでなく、取組内容をチェックすることが必要。
- 多様で柔軟な働き方が企業側においても働く側においても求められるなか、保育所には長時間働かないと入れない状況であるため、働くことを諦めている人も多い。
- 女性活躍においては、高齢化により地域の担い手が不足している中で、地域活動やソーシャルビジネスを応援する姿勢も重要である。

### 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数は目標値を上回っているが、有効求人倍率が高いこと等が背景にあると考えられる。今後の雇用情勢の変化も考えられるため働き続けられるサポートが重要である。
- 一時保護所の利用者数は、携帯電話が使用できないことから利用者数が減少しており、利用者ニーズへの対応が課題。場所の秘匿や職員も守らなければならない難しい問題である。
- DVの啓発について、女性に対してはトイレにDV相談のシールが貼られているなどアプローチがあるが、大人の男性への周知も課題である。
- 若年女性からの相談の大半はインターネットで窓口を知ったのがきっかけ。SNSのつぶやきの中にもSOSが混じっており、SNS等への対応が喫緊の課題である。
- 外国籍の女性にも情報が届くよう啓発物の多言語化も必要である。

### 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

- ダブルケアのケースも増えてきており、男性の参加ではなく、積極的な参画が必要であり、男女が一緒に取り組んでいくものであることを広めていくべきである。
- 男性の育児休業取得は、対象者が取得しない場合にその理由を申請させている自治体や、義務化している大手企業もある。啓発だけではなく、やや義務的な対応も重要である。
- 年次有給休暇や育児休業の取得は、まず上司が取得していくことが重要である。管理職が休暇を積極的に取得することは、女性管理職増加にもつながる。
- 市内における取組を積極的に進めて、横浜市が率先して取り組む姿勢を示すことが、市内企業にも何より大きな影響を与えられたい。

## 第5次横浜市男女共同参画行動計画の答申案について

### 答申の構成（案）

#### ○ 答申にあたっての考え方

- 1 諮問の経緯
- 2 男女共同参画・女性活躍と横浜を取り巻く状況
- 3 現行計画における取組状況と振り返り

主にご審議いただく  
会議（予定）

#### ○ 次期計画に向けて（課題と提言）

- 1 「あるべき姿」の考え方について
- 2 指標等の考え方について
- 3 掲載事業と施策体系の整理について
- 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
- 5 ……について
- 6 市役所の取組について

審議会

#### ○ 次期計画の方針と重点項目

- 1 基本的な方針
- 2 計画期間
- 3 目指すべき都市像【別紙1】
- 4 計画期間に取り組むべき3つの政策と行政運営【別紙1】
- 5 計画の施策体系【別紙2】
- 6 SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた計画の推進

起草委員会  
（第1回）

#### ○ 各施策の目標及び具体的取組【別紙3】

起草委員会  
（第2回）



## ◎目指すべき都市像（案）

誰もが安心とつながりを実感しながら働き、女性が活躍できる都市・横浜

「誰もが」	女性が・男女ともに・性別にかかわらず
「安心とつながり」	“誰一人取り残さない” SDGs の推進
「働く」「活躍する」	仕事をする、地域活動に従事する

### <現行計画の継承、連続性と変更点>

(第4次) 「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」

- ・「成長」と「働きやすい、働きがいのある」は「活躍できる」に包含
- ・相対的なトップよりも「絶対的な価値」を目指す → 「日本一」を削除
- ・女性活躍は最重要だが、ダイバーシティ推進の第一歩 → 「誰もが」で表現

## ◎計画期間に取り組むべき3つの政策と行政運営（案）

#### 政策Ⅰ 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

- ・働きたい、働き続けたい女性への再就職・転職支援の充実を図る
- ・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
- ・女性リーダー育成支援の取組を強化する
- ・働く女性のネットワークづくりに継続的に取り組む
- ・男女とも働きやすく、働きがいがある職場づくりをより広く浸透させる
- ・男性の家事育児参画と働き方改革の意識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への対応と未然防止に向けて着実に取組を継続する
- ・デートDV防止など若年層への啓発や予防教育を充実させる
- ・SNS等を活用し、若年層への相談対応を充実させる
- ・若年無業・非正規職シングル女性など困難な女性への支援を強化する
- ・ひとり親家庭への就労支援、自立支援を着実に継続する
- ・ハラスメント対策を推進し、特に企業向け対策支援を強化する
- ・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

### **政策Ⅲ** 誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくり

- ・ 地域活動の担い手の多様化を図り、特に男性・シニアの活躍を推進する
- ・ 地域防災の取組に女性・男女共同参画の視点をより一層反映する
- ・ キャリア教育の充実、特に理工系分野など女子の進路選択の機会拡充を図る
- ・ 多様な性のあり方を踏まえ、性的少数者への支援と理解促進に取り組む
- ・ 性別役割分担意識や無意識の偏見の解消に向けた施策を総合的に推進する
- ・ 男女共同参画センター3館連携で専門的・総合的・重層的な支援に取り組む
- ・ 女性活躍に関する国内外への情報発信を継続的に行う

### **行政運営** 推進体制の整備・強化

- ・ 計画の進捗管理・評価のため、実施主体や推進体制を明らかにする

目指すべき都市像 誰もが安心とつながりを実感しながら働き、女性が活躍できる都市・横浜

①「誰もが」=女性が・男女とも・性別にかかわらず ②「安心とつながり」=SDGsの視点 ③「働く」「活躍する」=経済活動+地域活動



男女共同参画基本法

女性活躍推進法

DV防止法

**【政策Ⅰ】**  
女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

- 施策1 働きたい・働きたい女性への支援
- 施策2 誰もが活躍できる職場づくりの推進
- 施策3 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進
- 施策4 市役所における女性活躍と働き方改革

就労相談、キャリア形成支援、女性起業家支援、ネットワーク形成支援、職住近接、保育所待機児童・放課後児童対策  
女性リーダー・管理職登用、グッドバランス賞、働き方改革経営支援、環境整備(補助金)、企業向け情報発信、ハラスメント対策  
男性育休、男性の家事育児参画、若年層への家事・育児啓発  
女性管理職増、Wプログラム推進、男性育休、教職員の働き方改革、技術職場等の環境改善、女性職員採用・育成、附属機関の取組

**【政策Ⅱ】**  
安全・安心な暮らしの実現

- 施策5 DVへの対応と未然防止
- 施策6 様々な困難を抱えた女性等への支援
- 施策7 ライフステージに応じた女性等の健康支援

DV相談支援(男性相談、加害者対策を含む)、被害者自立支援、DV防止啓発・理解促進、若年層デートDV防止啓発、児童虐待連携  
若年無業・非正規職シングル女性支援、自助グループ支援、ひとり親家庭支援、ハラスメント防止対策、性暴力(AV・JK)、10条相談  
不妊治療支援、妊娠・出産・産後支援、健康経営(認証・情報提供)がん対策(婦人科がん検診・両立支援・外見ケア等)、シニア介護予防

**【政策Ⅲ】**  
誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくり

- 施策8 地域活動や教育を通じた男女共同参画の推進
- 施策9 多様な性のあり方への支援と理解の促進
- 施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成

男性・シニア地域活動、市民団体等育成・連携、地域防災(震災計画、防災教育)、消防団、学校用教材、キャリア教育、理工系女子育成  
性的少数者支援(相談支援・交流スペース・研修啓発)、パートナーシップ宣誓制度  
広報・報道連携、広報ガイドライン、キャンペーン活動(男女週間、暴力防止、国際女性デー等)、貢献表彰、ライブラリ運営、調査・研究、国等や他自治体との連携、国内外への情報発信

**【行政運営】**  
行動計画の推進

計画の推進に係る体制整備

男女共同参画推進協会、男女共同参画センター(3館)、男女共同参画審議会、推進会議、DV連絡会、女性活躍推進協議会

第4次（現行）行動計画【取組目標／施策の方向】

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

施策1 働きたい・働き続けたい女性への支援

施策2 誰もが活躍できる職場づくりの推進

施策3 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進

施策4 市役所における女性活躍と働き方改革

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

施策5 DVへの対応と未然防止

施策6 様々な困難を抱えた女性等への支援

施策7 ライフステージに応じた女性等の健康支援

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・職業意識を育む教育（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

施策8 地域活動や教育を通じた男女共同参画の推進

施策9 多様な性のあり方への支援と理解の促進

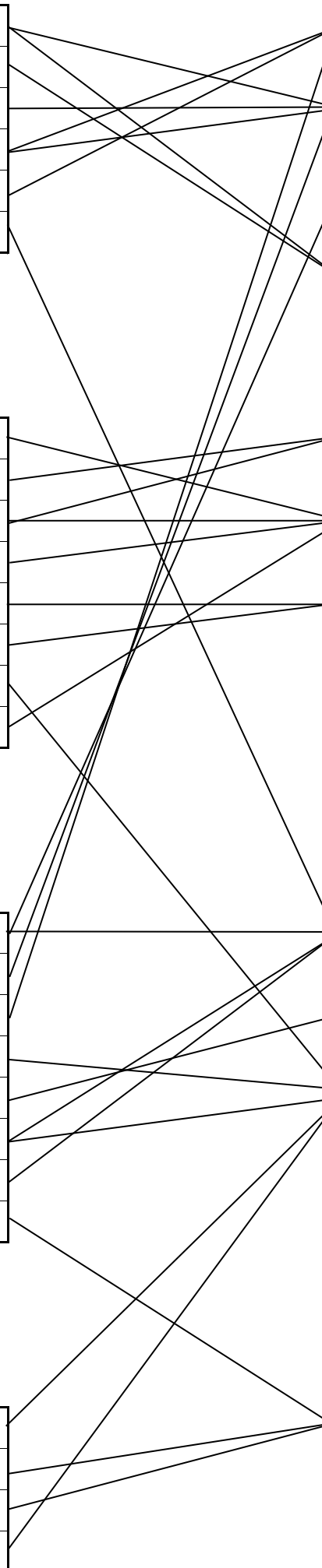
施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成

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

行政運営 計画の推進に係る体制整備



## 各施策の目標及び具体的取組（骨子案）

### 政策 I 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

---

#### 施策 1 働きたい・働き続けたい女性への支援

##### ◆現状と課題

- ・ M字カーブは改善傾向にありますが、働いていない女性（20～49歳）のうち、約9割が再び働くことを希望しています。
- ・ 働く女性のワーク・ライフ・バランスの満足度が低く、働き方の見直しや男性の家事育児参画が求められます。
- ・ 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増え続けています。
- ・ 育児だけでなく、介護と仕事の両立へのニーズの一層の高まりが今後予想されます。

##### ◆主な取組（事業）

- 女性の就労支援（再就職、転職）
- 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》
- 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進《施策3》
- 女性の起業と起業後の成長支援
- 働く女性のネットワークづくり
- 仕事と子育て、介護の両立に向けた環境づくり

#### 施策 2 誰もが活躍できる職場づくりの推進

##### ◆現状と課題

- ・ 働き方改革関連法が成立したものの、中小企業においては、人力的な余裕がないことや、必要性を感じないという理由から、取組が進んでいません。
- ・ ハラスメント対策も、中小企業においては取組が進んでいません。
- ・ 市内企業の女性管理職割合は上昇傾向にあるものの、さらなる取組が必要です。

##### ◆主な取組（事業）

- 企業認定制度（よこはまグッドバランス賞）
- 多様で柔軟な働き方等の取組を行う企業への支援
- ハラスメント防止対策《施策6》
- 企業における女性管理職登用の促進

### **施策3 男性の働き方改革と家事・育児への参画推進**

#### ◆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増え続けています。
- ・性別役割分担は薄れつつありますが、家事・育児等に費やす時間は未だに女性に偏っています。
- ・男性の育児休業取得に対する理解も進んできている一方、実際の取得率は低い状況にあります。

#### ◆主な取組（事業）

- 男性の家事・育児等への参画促進
- 男性の育児休業取得促進
- 若年層への家事・育児啓発
- 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》
- 教育における男女共同参画の推進《施策8》

### **施策4 市役所における女性活躍と働き方改革**

#### ◆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。
- ・女性責任職の割合は低く、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。
- ・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、半数以上の教職員が育児や介護、家庭の事情などのための休暇取得や早く帰ることができない状況にあります。
- ・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
- 職種別の女性活躍の推進
- 学校現場における働き方改革
- 市附属機関等への女性参画比率の向上

### 施策5 配偶者等からの暴力(DV)への対応と未然防止

#### ◆現状と課題

- ・横浜市のDV相談件数は横ばい（年間約5,000件）ですが、警察等への相談件数は増加しています。
- ・DV被害者支援の一環として、DV加害者更生のための支援が求められています
- ・暴力の未然防止には、若い世代への広報啓発や予防教育が重要であり、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。
- ・子どもの面前でのDVは子どもに対する心理的虐待であり、子ども自身にも暴力等が及ぶなど、DVと児童虐待は同時に起こることが少なくありません。

#### ◆主な取組（事業）

- DVの相談支援体制の充実
- DV被害者の自立に向けた支援
- 暴力の未然防止・根絶に向けた正しい理解の普及
- 若年層への広報啓発・予防教育（若者向けデートDV防止啓発）
- DV被害者支援の一環としての加害者対応に関する取組
- 児童虐待対策部門との連携強化

### 施策6 様々な困難を抱えた女性等への支援

#### ◆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「見えない存在」となっています。
- ・非正規職シングル女性は増加しており、不本意に非正規職についている割合が多く、就労経験が非正規職のみの割合は年代により差があります。
- ・横浜市のひとり親家庭は、約2万世帯程度で推移しており、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。
- ・就職氷河期世代では、不本意ながら不安定な仕事に就いているまたは無業の人が多い状況にあります。
- ・ハラスメント対策は、中小企業においては取組が進んでいません。《再掲》

#### ◆主な取組（事業）

- 若年無業や非正規シングル女性への支援
- 自助グループ支援
- ひとり親家庭の女性への就労支援・自立支援
- バブル崩壊後の超就職氷河期に社会に出た「ロスジェネ世代」への支援
- ハラスメント防止対策の推進

## 施策7 ライフステージに応じた女性の健康支援

### ◆現状と課題

- ・ 出産する女性の3人に1人が高年齢で出産しており、全国と比べても高い数値となっています。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。
- ・ 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。
- ・ 20～50歳代前半では、女性のがんのり患数は男性を上回っており、その多くが乳がんに罹患しています。
- ・ 健康寿命と平均寿命との差が男性は9.85歳、女性は12.56歳、平均自立期間と平均寿命の差が男性は1.76歳、女性は3.74歳と差があります。

### ◆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
- 健康経営の取組支援
- がん対策の推進（婦人科がん検診、両立支援、外見ケア等）
- 介護予防・健康づくり
- 妊娠・出産・不妊に関する正しい知識の普及啓発、若年層への啓発
- 女性特有の健康課題へのアプローチ

## 政策Ⅲ 誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくり

---

## 施策8 地域活動や教育を通じた男女共同参画の推進

### ◆現状と課題

- ・ 地域活動には女性の方が男性より積極的に参加しており、特に、子育てに関する活動では、参加者の大半が女性であり、男性が参画しづらい分野もあります。
- ・ 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。
- ・ 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、主体的に自分自身の生き方を選択していくために、キャリア教育や教育関係者への意識啓発が求められます。
- ・ 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理解を深める必要があります。

### ◆主な取組（事業）

- 男性・シニアの地域活動への参画
- 市民団体等の育成・連携
- 地域防災における男女共同参画の推進
- 教育における男女共同参画の推進



## 施策9 多様な性のあり方への支援と理解の促進

### ◆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。

### ◆主な取組（事業）

- 研修・啓発の推進
- 相談・支援事業
- パートナーシップ宣誓制度

## 施策10 広報・啓発による理解促進と機運醸成

### ◆現状と課題

- ・性別役割分担意識は薄れつつある一方で、男性の方が優遇されていると感じる市民は過半数を超えています。男女共同参画社会の必要性について認識を深めるため、継続な広報・啓発が必要です。
- ・男女共同参画に関わる施策を効果的に推進するためには、国や横浜市における現状・課題を十分に把握する必要があります。
- ・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と報道連携
- テーマ別キャンペーン事業の展開（再掲）
- 男女共同参画貢献表彰
- 男女共同参画に関するライブラリの運営
- 男女共同参画に関する調査・研究
- 国等や他自治体、関係団体との連携
- 国内外への情報発信

### **計画の推進に係る体制整備**

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ます。

また、(公財) 男女共同参画推進協会と連携し、男女共同参画センターを拠点として、男女共同参画や女性活躍推進の取組を進めます。

#### **◆主な推進母体／会議**

- (公財) 横浜市男女共同参画推進協会
- 男女共同参画センター(3館)
- 男女共同参画審議会
- 男女共同参画推進会議
- 横浜市DV施策推進連絡会
- 横浜市女性活躍推進協議会