

横浜市男女共同参画審議会

第6次横浜市男女共同参画行動計画策定部会（第2回）

令和7年2月6日（木）14時～16時
横浜市庁舎 18階会議室 なみき6～8

次 第

開 会

議 事

- 1 第6次行動計画の方向性・・・・・・・・・・・・・・・・（資料1）
- 2 答申の骨子案・・・・・・・・・・・・・・・・（資料2）
- 3 その他

【参考資料】

- 1 委員名簿
- 2 第1回部会における主な論点
- 3 各施策の取組（案）
- 4 男女共同参画センター機能強化に関する検討部会での議論
- 5 令和6年度男女共同参画に関する市民意識調査（速報値）

本日の部会における主な論点

・活動指標及び目標値の考え方について

参考資料3「各施策の取組（案）」に記載している施策ごとの「目標と方向性」を測る指標として、資料1の活動指標案及びその目標値の考え方が適切かご議論をお願いいたします。

・答申の骨子案について

前回部会でのご意見を踏まえ、骨子案に追記しましたので、再度ご確認をお願いいたします。

第6次計画 活動指標(案)

凡例

：新たに設定する指標

：削除する指標

資料 1

政策1 女性活躍の推進と働きやすい職場づくり

施策	指標案	新規・継続・削除	6次計画目標値の考え方	現状値	(参考) 5次計画目標値	算出方法	取組の方向性
施策1 働きたい・働き続けたい女性の活躍推進(参考資料3 P2)							
	女性のリスキリングの支援件数	新規	実績を踏まえて設定(累計値)	R5:29名 R6:45名(見込み)	—	リスキリングに関する講座・セミナーの受講者数	デジタル分野など、女性の就業獲得や所得向上にむけた講座・セミナー等の実施により、リスキリングを支援し、女性の経済的自立につなげる。
	女性の就労支援窓口への相談件数	検討中	検討中	(2,430件)	2,800件	「女性としごと 応援デスク」相談件数	次年度以降の事業手法について検討中
		削除	「横浜市就職サポートセンター」については、国費の終了により、見直しを検討中			横浜市就職サポートセンター女性就労相談件数	「横浜市就職サポートセンター」については、国費の終了により、見直しを検討中
	女性管理職登用にに向けた取組を実施している企業の割合	継続	現行計画の目標値(30%)を未達であることから、「30%」を維持	24.10%	30%	横浜市男女共同参画に関する事業所調査	調査では、女性管理職登用にに向けた取組が「必要だと思うが実施していない」事業所が55.8%であり、よこはまグッドバランス企業認定の項目として設定するほか、管理職候補者の女性むけセミナー等を実施する。
	女性起業家の支援件数	削除	今後は、女性起業家に特化した支援ではなく、性別を問わず広く起業支援を行っていくため削除	5,483件	6,000件(累計)	女性起業家支援件数(IDECC横浜)	
起業のみにとらわれず、リスキリングなど柔軟な働き方についての支援を行っていくため削除			女性起業家支援件数(男女共同参画センター)				
施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり(参考資料3 P7)							
	よこはまグッドバランス企業数	継続	実績を踏まえて設定	284社	300社	各年度4月1日時点の認定企業数	認定企業数は年々増加しているが、市内企業の総数と比較すると少なく、周知・啓発を進めて、さらに認定企業を増やしていく必要がある。本認定制度により企業のワーク・ライフ・バランスの取組が推進され、優秀な人材獲得や企業のイメージアップなど企業のメリットにつながることを周知し、企業における認知を広げる。また、審査結果のフィードバックを行い、認定に至らなかった企業の取組みを後押ししていく。
	保育所等待機児童数	継続	こども、みんなが主役！よこはまわくわくプランに準ずる	5人	0人	各年度4月1日時点の待機児童数	地域の状況に基づき、既存の保育・教育資源を最大限活用したうえで、受入枠が不足する地域では新規整備を行うなど、受入枠の確保に取り組む。さらに、保育・教育コンシェルジュが一人ひとりのニーズを丁寧に聞き取り、その方にあったサービスを案内する。また、依然として困難な保育者の確保に向け、保育士宿舍借り上げ支援事業、養成校の学生への修学資金の貸付、保育士相談窓口の設置、潜在保育士等への就労奨励金の交付等を行う。
	横浜健康経営認証制度新規認証事業所数	削除	認証企業が増え、制度がある程度浸透した削除	1,196事業所	785事業所(累計)	各年度の新規認証事業所数	
	ハラスメント対策を実施している企業の割合	削除	義務化のため指標から削除	59%	50%	横浜市男女共同参画に関する事業所調査	
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(参考資料3 P16)							
	市職員の年次休暇取得率(10日以上)	継続	次期Weプラン に準ずる	市役所 84.2%	100%	年次休暇を10日以上取得している職員の割合	引き続き、各種研修等による知識の普及・啓発や区局取組を支援する方策の検討・提供及や成功事例等の情報提供を行い、業務改善や働き方の見直しに向けた具体的な取組を推進していく。
		継続		市立学校 89.3%			全体的には休みやすい雰囲気や職場環境が整ってきている一方、年次休暇取得の目標未達成の教職員も一定数いるため、学校あて通知等により管理職の意識向上を図るなど、年次休暇取得の推進に引き続き取り組んでいく。
	市役所における女性職員の係長昇任試験受験率(事務A区分)	継続	Weプランに準ずる(次期プラン策定中)	21.5%	50%	事務A区分有資格の女性職員のうち、受験した女性職員の割合	女性職員の昇任への不安軽減や仕事と家庭生活の両立を踏まえた中長期的かつ主体的なキャリア形成意識の醸成が必要である。責任職を含めた全職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境作りを意識し、女性の背中を押し昇任試験受験へと結びつける女性職員育成プログラム等の実施、やりがいにつながる業務経験等のキャリア形成を主軸とした人材育成等を推進する。
	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)	継続	実態に合わせて、可能な限り未達成機関の減少を目指す	28機関	30機関	各年度4月1日時点で女性割合が40%未満の附属機関数	令和4年度から「横浜版クオータ制」を導入し、行動計画書の提出の義務付け等により、目標未達機関は減少した。しかし、特に専門的な分野の附属機関では、学識経験者や関係団体の構成員に女性が少ない場合があり、分野によっては女性委員の選任が困難である。目標未達の附属機関には、個別にヒアリングを行い、所管課とともに方向性を検討し、改善につなげる。

政策2 安全・安心な暮らしの実現

施策	指標案	新規・継続・削除	6次計画目標値の考え方	現状値	(参考) 5次計画目標値	算出方法	取組の方向性
施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶(参考資料3 P22)							
	DV相談窓口の認知度	継続	現行計画の目標値(80%)を未達であることから、「80%」を維持	70.9%	80%	横浜市男女共同参画に関する市民意識調査	相談窓口のうち、DV相談支援センターや区役所における女性福祉相談の認知度は2～3割程度にとどまっており、その他の相談機関の周知と合わせて、認知度の向上を図る必要がある。女性に対する暴力をなくす運動期間をはじめ、様々な機会をとらえて広報・啓発を行う。
	DVに関する相談件数	削除	取組の進捗の評価として、相談件数はそぐわないためないため削除	4,527件	5,300件	相談件数(女性福祉相談、横浜市DV相談支援センター、心とからだと生き方の総合相談)	
施策5 困難を抱えた女性への自立支援(参考資料3 P28)							
	日々の生活に悩みや課題を抱える女性を、社会全体で支援できていると思う市民の割合	新規	支援を必要とする女性について、社会的な認知、理解を広める必要があるため「10P増」とする	18.2%	—	横浜市男女共同参画に関する市民意識調査	女性をめぐる課題が生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化している中で、関係機関や民間団体と連携し、アウトリーチによる支援や居所を喪失した方等の一時保護、施設退所後の支援、相談支援など、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う。
	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	継続	こども、みんなが主役！よこはまわくわくプランに準ずる	1,233人 (累計)	2,300人 (累計)	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	ひとり親家庭の総合的な窓口として、情報提供やひとり親家庭同士の交流、講習会、就労相談、弁護士等による専門相談、養育費セミナー、ひとり親の親講座等を関係機関と連携して実施し、自立を支援します。また、ハローワークやジョブスポットなど、関係機関と連携し、円滑に就労につなげるよう取り組んでいく。
施策6 地域防災における男女共同参画の推進(参考資料3 P34)							
	女性の視点を取り入れた地域防災に取り組む拠点数	継続	1、2年に1回、全ての防災拠点が女性の視点を取り入れるための研修、訓練等に取り組むことを目指す	78拠点	230拠点	各地域防災拠点からの報告	避難所である地域防災拠点において、更衣室や授乳室の設置など、男女ニーズの違い配慮した取組が行われることは、避難所での性被害やトラブル防止の観点からも重要である。地域防災拠点において男女ニーズの違い配慮した取組が適切に実施されるよう、研修等を通じて周知・啓発を行っていく。
施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進(参考資料3 P37)							
	多様な性のあり方を理解している市民の割合	継続	現行計画の目標値(80%)を未達であることから、「80%」を維持	65.6%	80%	「性の多様性」に関する市民意識調査	性的少数者の人々に対して、「自身の身近にいないためイメージができない」と考える人や、また性の多様性を表す言葉である「SOGI(ソジ)」の認知度が低いところからも、「誰もが多様な性の当事者である」という認識が浸透していないことが課題となっている。市民の皆様により身近なテーマとして「性の多様性」について考えていただくことが重要であり、「SOGI」の理解促進をはじめとした、一層の啓発に取り組む。

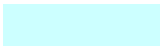
・性的少数者の人々について、あなたはどのようなイメージを持っていますか。→「多様性や個性のひとつ」と回答した割合(65.6%)

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	指標案	新規・継続・削除	6次計画目標値の考え方	現状値	(参考) 5次計画目標値	算出方法	取組の方向性
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(参考資料3 P41)							
	平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合	成果指標へ	検討中	3:1	3:1	検討中	家事・育児・介護の家庭内分担の推進に向けた情報提供や広報・啓発を実施。
	地域の父親育児支援講座の参加者数	継続	こども、みんなが主役！よこはまわくわくプランに準ずる	4,278人 (累計)	7,640人 (累計)	地域の父親育児支援講座の参加者数	地域の施設に出かけ、主体的に講座を受講しようという、比較的意識の高い父親に対象が限定されてしまう傾向がある。市内企業を対象とした、アウトリーチ型を取り入れ、これまで受講しなかった層にも対象を広げる。
施策9 ライフステージに応じた健康支援(参考資料3 P45)							
	特定健診受診率	新規	健康横浜21に準ずる (目標値40.5%、R11年度)	26.0%	—	国民健康保険特定健康診査の受診者数／国民健康保険特定健康診査の対象者数	目標達成に向けて、引き続き健診費用の無料化や個別勧奨通知の送付、特定健診受診キャンペーンを行い、受診率の向上を図る。
	75歳の市健康診査受診率	新規	健康横浜21に準ずる (目標値24.1%以上、R14年度)	13.7%	—	受診者数(当該年度末時点で76歳の人数)／対象者数	74歳から75歳で加入する健康保険組合が切り替わり、受診できる健診の制度が変わった後も、継続して受診できるように制度の周知を行っていく必要がある。令和6年度から75歳の方へのハガキによる個別の受診勧奨及び74歳の国民健康保険加入者へ横浜市特定健診受診券にチラシの同封を実施している。目標達成に向けて、引き続き効果的な受診勧奨を行い受診率の向上を図る。
	産婦健康診査の受診率	継続	こども、みんなが主役！よこはまわくわくプランに準ずる	87.2%	89.00%	受診件数／補助券交付数	本市と契約を締結していない市外医療機関で産婦健診を受診した場合、補助券を使用できないため、補助券によらない方法でも受診状況を把握することが求められる。産婦健診は、産後うつの予防や新生児への虐待予防を図るとともに、産後の回復状況や精神面の状況を把握できる重要な健診でもあることから、産後の母子に対する支援策として引き続き進めて行くとともに、医療機関への周知に取り組む。
	子宮頸がん・乳がん検診の受診率	継続	健康横浜21に準ずる (目標値各60%以上)	子宮頸がん 43.6%	各50%維持	国民生活基礎調査 (3年ごとに実施)	目標達成に向けて、引き続き無料クーポン券や個別勧奨通知の送付に加え、令和7年1月から子宮頸がん検診にHPV検査を導入。HPV検査の広報及び、ターゲットに合わせたがん検診啓発動画の作成、SNS等による受診勧奨や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。
				乳がん 50.5%			目標達成に向けて、引き続き無料クーポン券や個別勧奨通知の送付に加え、プレスト・アウェアネスの啓発や妊婦・乳幼児の母親を対象にした健康教育を行い、がん検診受診者数の増加を図る。
施策10 地域・教育における男女共同参画の推進(参考資料3 P54)							
	「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	継続	固定的性別役割分担意識を持たない市民の割合を増やす必要があるため「10P増」を維持	58.5%	10ポイント (策定時53.4%)	横浜市男女共同参画に関する市民意識調査	「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は増加しているが、「家事・育児・介護は女性が行うもの」といった考えは根強く残っており、性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けて取り組む必要がある。引き続き、地域におけるジェンダーに関する理解促進事業や広報・啓発を通して、市民がジェンダーについて考える機会を創出する。また、男性の家事・育児・介護への参画を促進するためのセミナー等を実施する。

男女共同参画の推進に関する施策について（案）

凡例

-  : 第 1 回部会でご議論いただいた箇所
-  : 第 1 回部会でいただいたご意見を踏まえて追記した箇所
-  : 第 1 回部会でいただいたご意見を踏まえて新たに記載した箇所

令和 7 年 月

横浜市男女共同参画審議会

目 次

I 答申にあたって

はじめに

1 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・・・・・・・・・・・・・・・・
- (3) 横浜市の状況・・・・・・・・・・

II 第6次行動計画の策定にむけて

1 基本的な方針

- (1) 男女共同参画社会の実現にむけて
 - ア 第5次行動計画の振り返り・・・・・・・・
 - イ 目指すべき方向性・・・
- (2) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・
- (3) 策定にあたっての視点・・・
 - ア 基本姿勢・・・・・・・・
 - イ 課題と提言・・・
 - ウ 第6次計画に新たに盛り込むべき視点
 - エ 取り組むべき3つの政策と行政運営の方向性・・・

2 各施策の目標及び具体的取組

- 政策Ⅰ 職業生活における活躍支援・・
- 政策Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現・・
- 政策Ⅲ 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり・・・

(参考) III 男女共同参画センターの機能強化

I 答申にあたって

はじめに

横浜市では、平成2年度（2020年度）に策定した第5次横浜市男女共同参画行動計画に基づき、男女共同参画を推進するための施策を実施しており、令和7年度で計画期間が終了します。

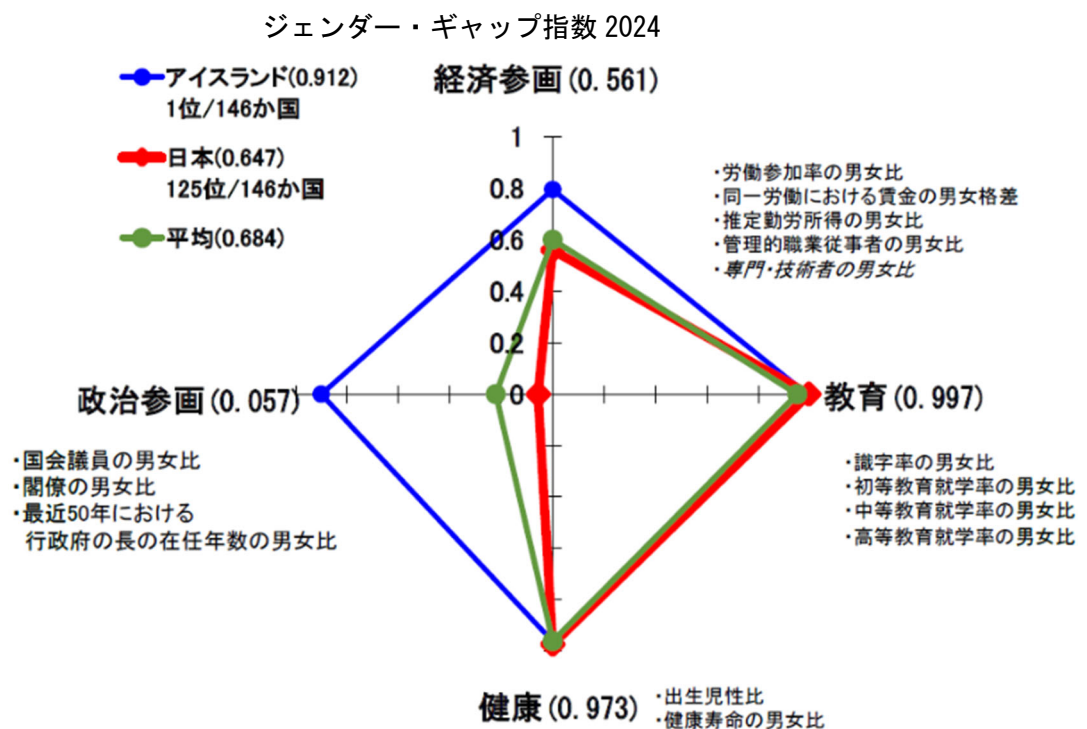
この第5次行動計画の推進状況や男女共同参画を取り巻く社会・経済情勢の変化を踏まえるとともに、令和6年4月1日に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の趣旨や国の「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」に示された男女共同参画センターの機能強化の課題等を含めた、第6次行動計画の策定に向けて横浜市が今後取り組むべき男女共同参画の推進に関する施策について横浜市長から諮問を受け、これに対して当審議会より答申するものです。

本答申の作成においては、現行計画の進捗状況を踏まえ、国際社会及び国の動向、横浜市の現状と課題を反映したものとなるよう、「次期行動計画策定」と「男女共同参画センター」の2つのテーマに分かれて専門部会を設置し、基本的な考え方と取組の方向について調査、審議しました。

1 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 2024 において、日本は 146 か国中 118 位であり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国より低い結果となっています。特に経済分野（146 か国中 120 位）と政治分野（同 113 位）が低い状況です。



日本は、令和4年5月に、世界経済フォーラムが主導する「ジェンダー平等加速プログラム」への参加を決定し、多くの日本企業が参加する「男性リーダーの会」の活動と連携しながら、官民一体となり特に経済分野におけるジェンダー平等の取組の加速を目指しています。

令和5年6月には日本で初となるG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が栃木県日光で開催され、「G7ジェンダー平等大臣共同声明（日光声明）」が取りまとめられました。声明では、ジェンダー平等や女性の地位向上など、「全ての女性、女兒、性的少数者の人権と尊厳が尊重される社会の実現に向け努力を続ける」ことなどが明記されました。

(2) 国の動向

国では、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年「女性版骨太の方針

（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」を政府決定している。女性版骨太の方針 2023 において、プライム市場上場企業を対象として、「2030 年までに、女性役員の比率を 30% 以上とすることを目指す」、「2025 年を目途に、女性役員を 1 名以上選任するよう努める」などの目標を掲げています。また、女性版骨太の方針 2024 では、女性活躍・男女共同参画を推進するための「人材の育成」を横串に据えて取組を進めるとしています。



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

令和6年1月に発生した能登半島地震では、女性の視点に立った避難所の開設・運営や、DV・性暴力の防止や相談窓口の周知について、内閣府から依頼文が発出されるなど、ガイドラインに基づく取組が促進されています。

近年の動き

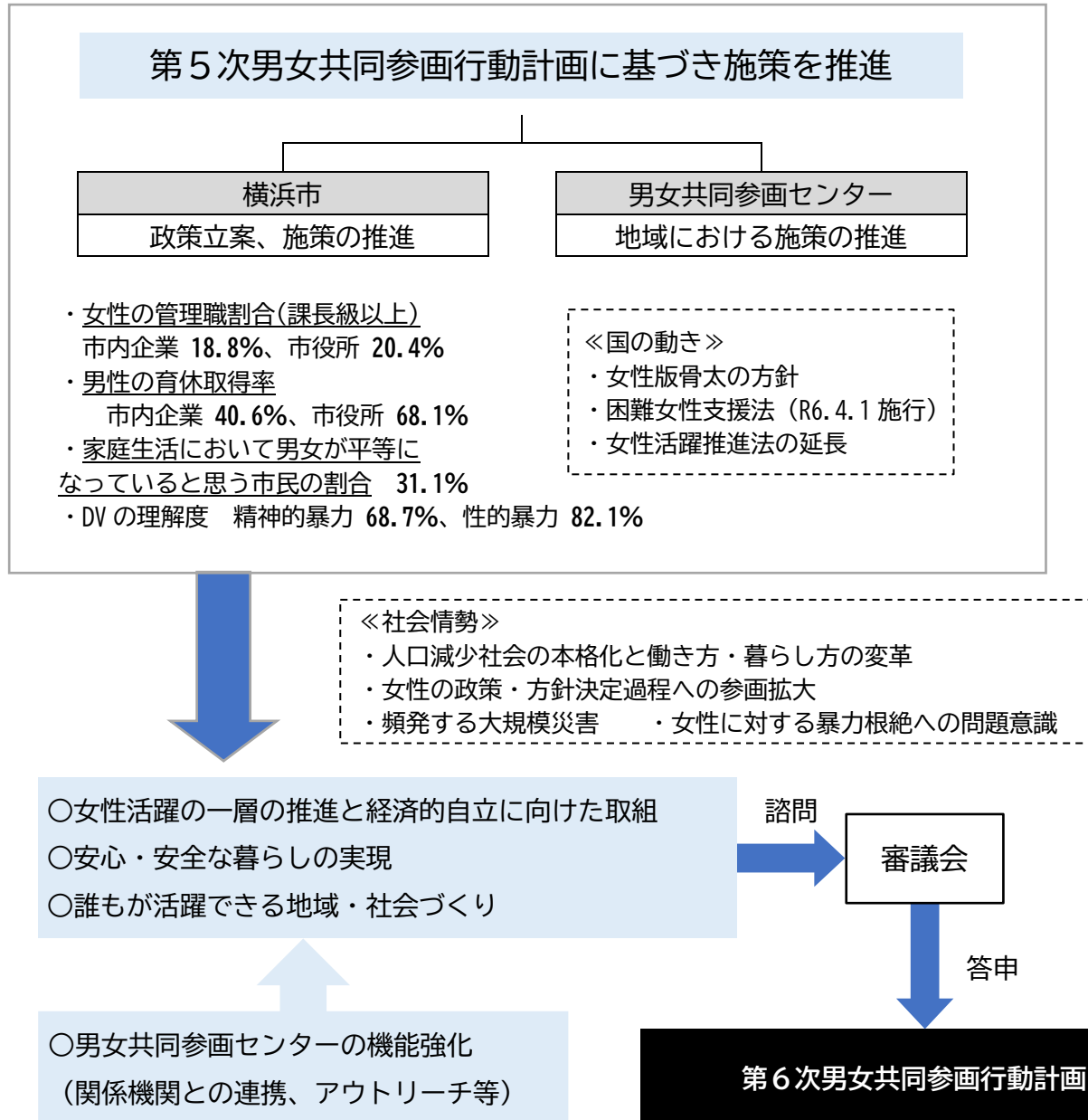
- 令和3年6月「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」改正。男性の育児休業取得促進のための枠組みの創設等
- 令和3年6月「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正。セクハラ・マタハラへの対応等

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



(3) 横浜市の状況

横浜市の男女共同参画推進の全体像

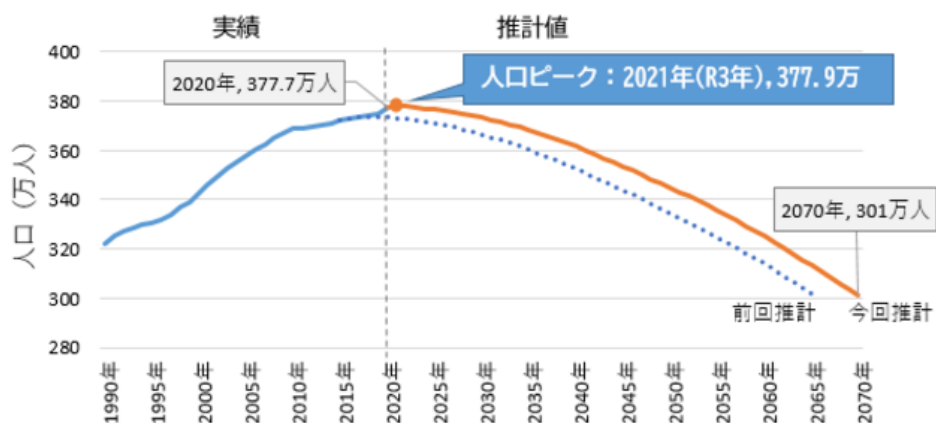


人口・世帯

○ 年少・生産年齢人口の減少、高齢者の増加

横浜市が令和2（2020）年国勢調査を基準として推計した「横浜市将来人口推計」によると、総人口のピークは令和3（2021）年の377.9万人となっています。以降は減少を続け2070年には301万人となる見込みです。

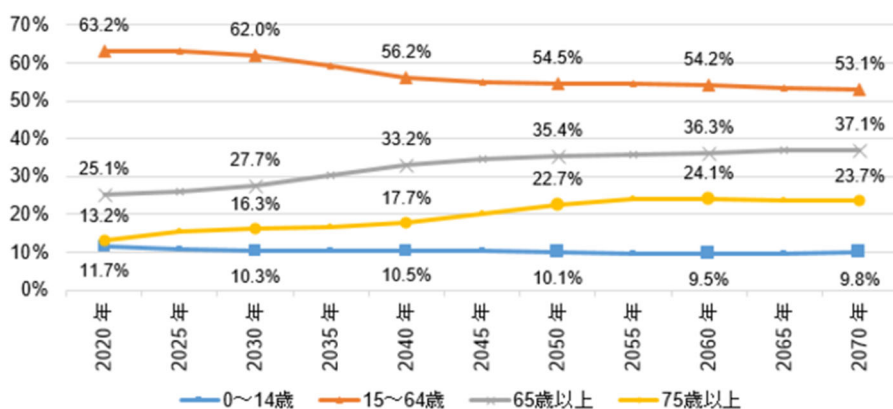
横浜市の将来人口の推計値



出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

高齢化率は、2030年に27.7%、2070年には37.1%まで上昇すると予測されています。

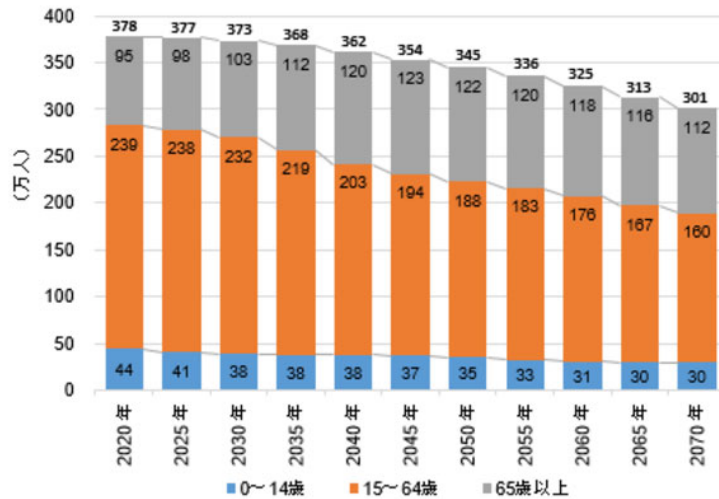
横浜市の将来人口推計値 年齢3区分の割合



出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

年少人口（0～14 歳）や生産年齢人口（15～64 歳）の減少も進行しており、2070 年ではそれぞれ 9.8%、53.1%まで減少すると予測されています。

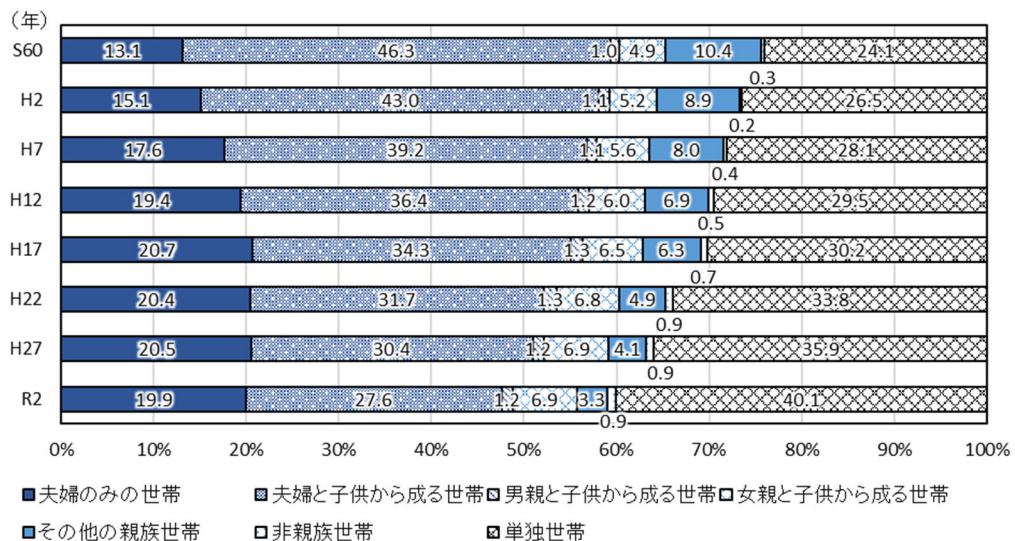
横浜市の将来人口推計値 年齢3区分の人口



出典：横浜市の将来人口推計（令和6年3月公表）

○「単独世帯」が最多

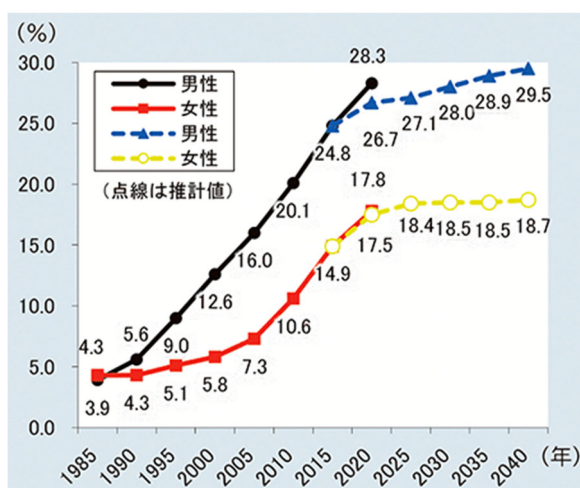
平成 22 (2010) 年以降は「単独世帯」が最も多い家族類型となっており、令和 2 (2020) 年には全体の 4 割を占めています。



出典：令和2年国勢調査（総務省）

また、生涯（50歳時）未婚率も増加傾向にあり、令和2（2020）年の国勢調査によると、横浜市の生涯未婚率は男性が29.38%、女性が17.48%となっています。男性は全国値（男性28.3%、女性17.8%）より高い値となっています。

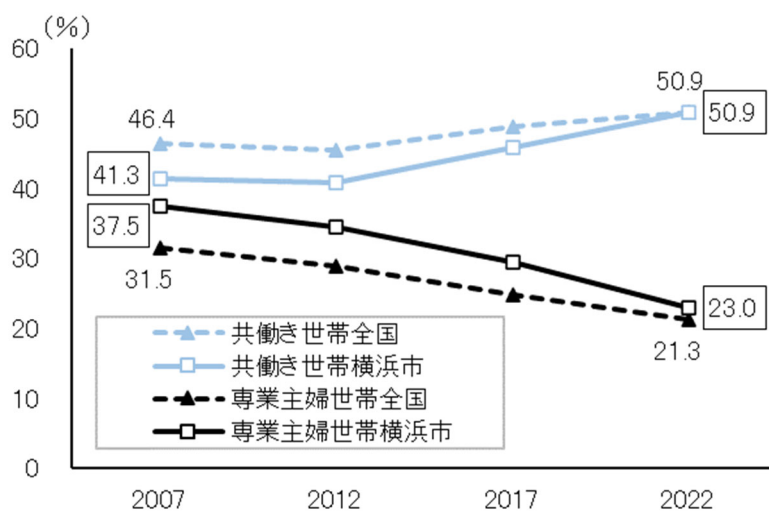
50歳時の未婚割合の推移



出典：令和5年版 厚生労働白書

○ 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。横浜市において、共働き世帯の割合は全国より少ない状況でしたが、特に近年増加しており、令和4（2022）年には全国と同水準の50.9%となっています。

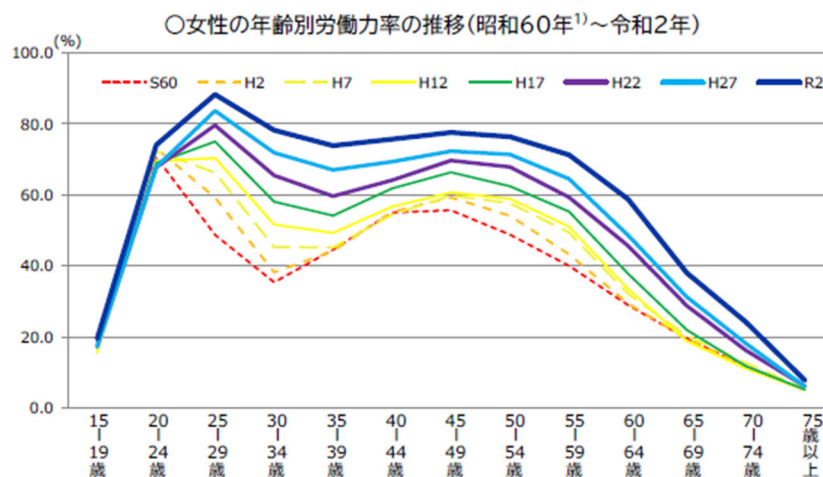


出典：令和4年就業構造基本調査（総務省）より作成

就業

○ 女性の労働力率、有業率は上昇傾向

女性の年齢階級別労働力率が結婚・出産期に当たる 25～34 歳に低下する「M 字カーブ」は改善しています。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）。

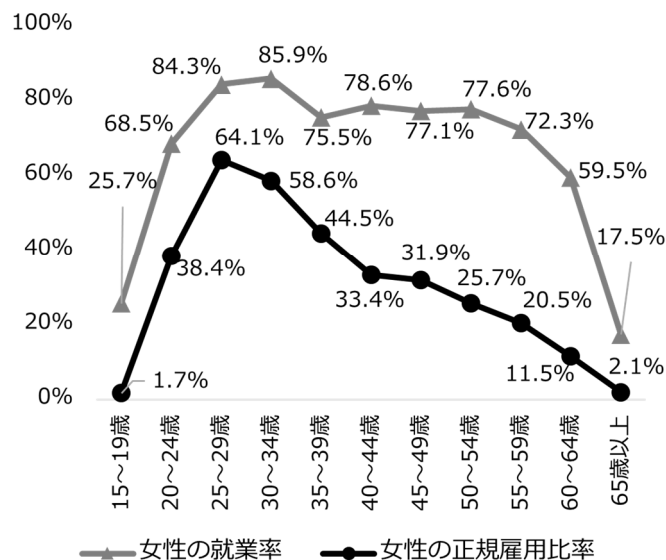
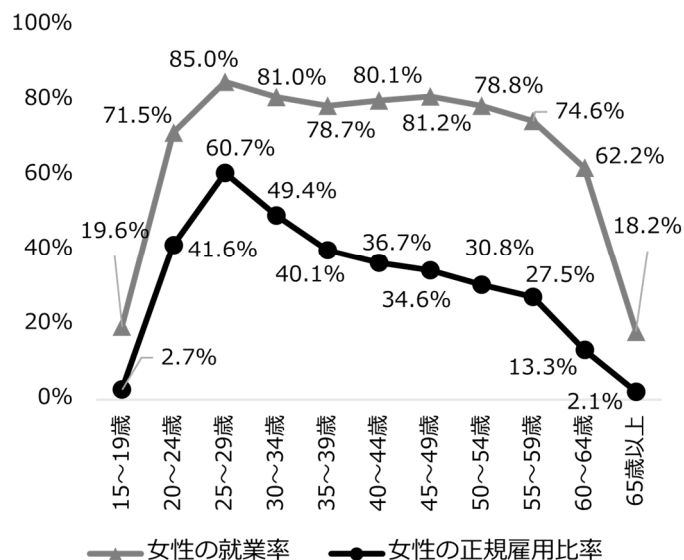


出典：令和2年国勢調査 就業状態等基本集計結果

女性の就業率（M字カーブ）、正規雇用比率（L字カーブ）

国

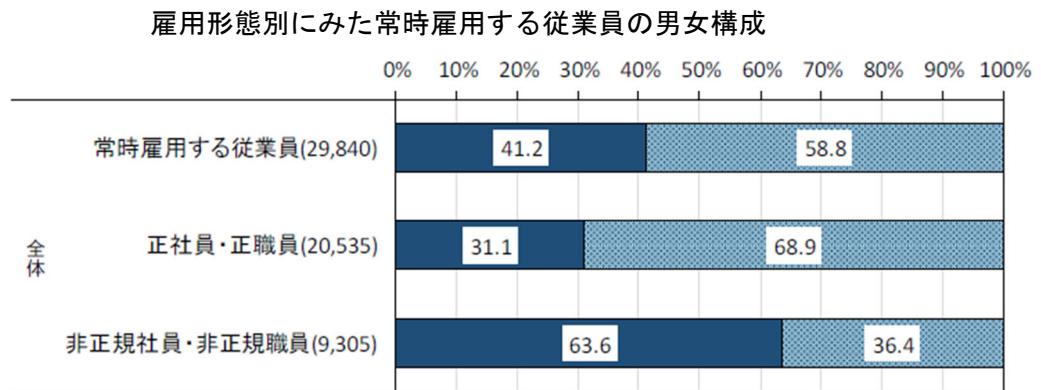
横浜市



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%で女性の割合が低く、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なっており、雇用形態による男女差が大きい状況です。

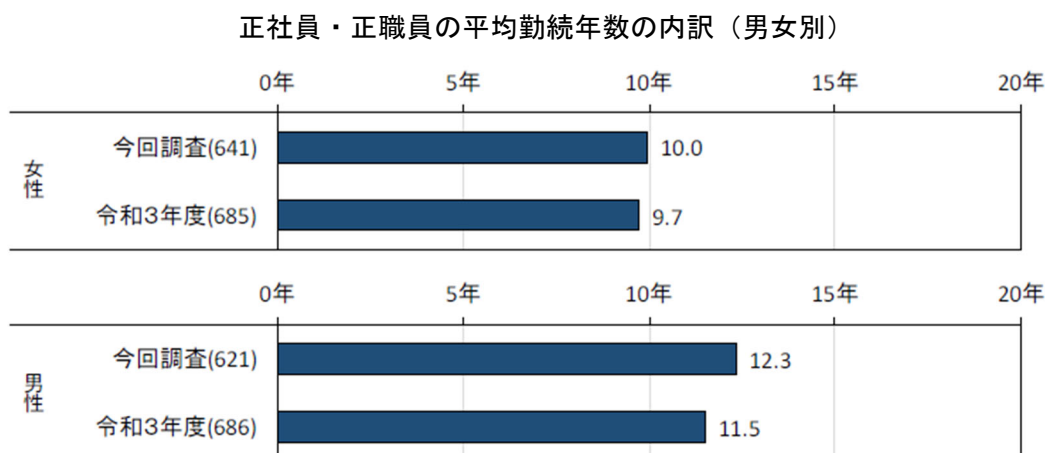


※（ ）内は有効回答数

出典：令和5年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）に広がっています。

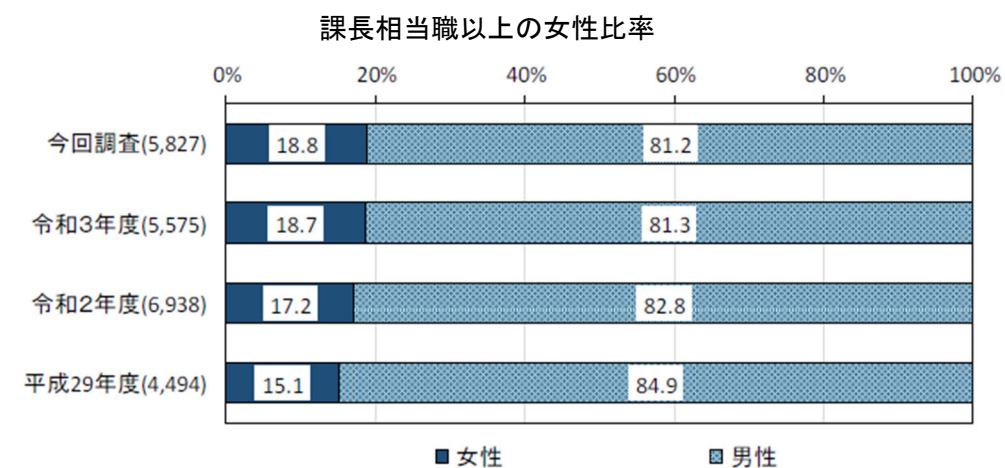


※（ ）内は有効回答数

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。



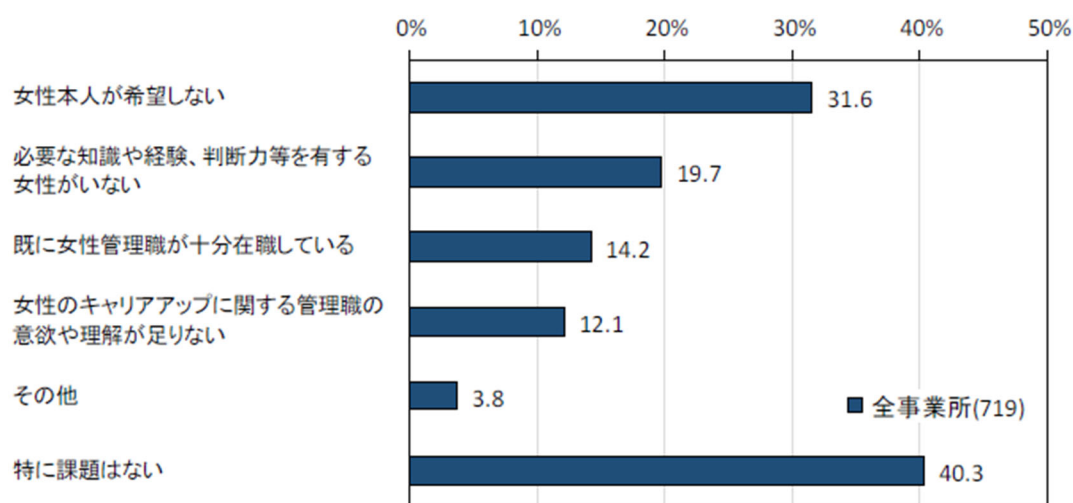
* ()内の数字は課長相当職以上の管理職数

出典：令和5年横浜市男女共同参画に関する事業所調査

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

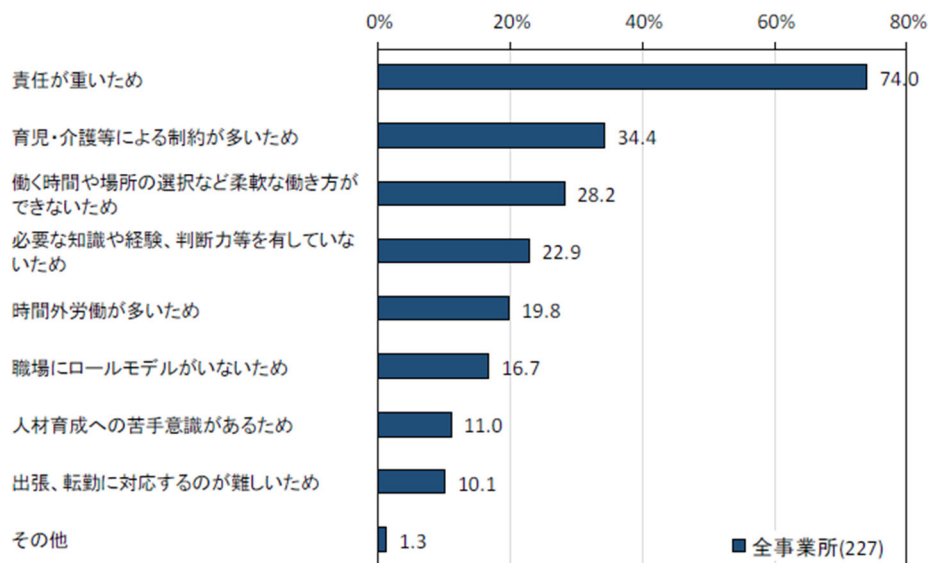
また、女性本人が希望しない理由として、7割以上が「責任が重い」としており、続いて「育児・介護等による制約が多い」「時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない」となっています。

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



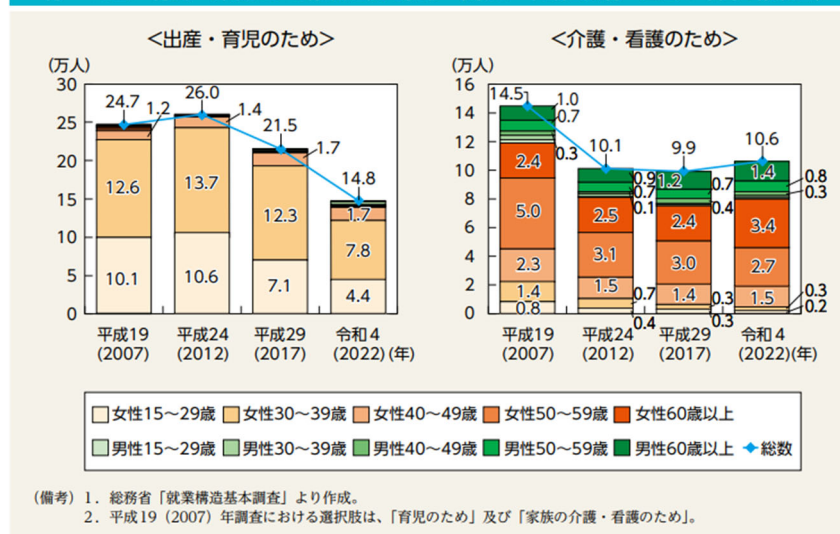
出典：令和5年度 横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○ 結婚や出産を機にした離職が多い

令和3年10月～令和4年9月に離職した人のうち、「出産・育児」を理由とした人は女性14.1万人、男性0.7万人であり、「介護・看護」を理由とした人は女性8万人、男性2.6万人となっており、いずれも女性の割合が高い状況です。

「出産・育児」を理由とした離職者は減少する一方、「介護・看護」を理由とした離職者は横ばいから増加傾向にあり、今後高齢化が進展していく中で、就業継続のために更なるサポートが望まれます。

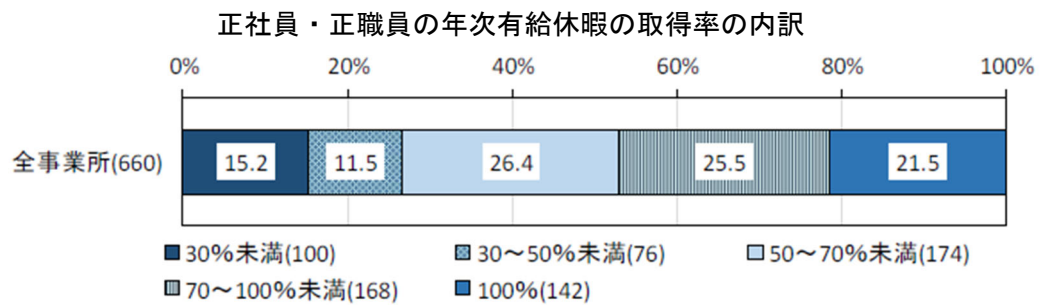
特-10図 育児・介護による離職者数の推移（男女、年齢階級別・過去1年間の離職者）



出典：令和6年版男女共同参画白書

○ 道半ばのワーク・ライフ・バランス実現

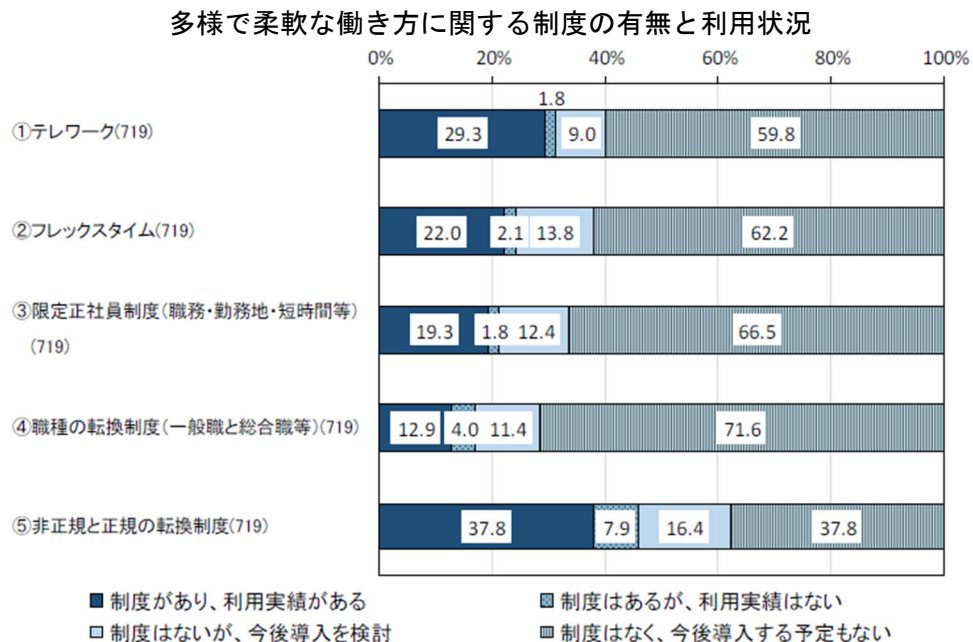
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和３年７月３０日閣議決定）などにより、令和７年までに年休の取得率を７０％とすることが政府の目標に掲げられていますが、市内事業所において、有給休暇の取得率が７０％以上の事業所は５割未満となっています。



* ()内の数字は有効回答数

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

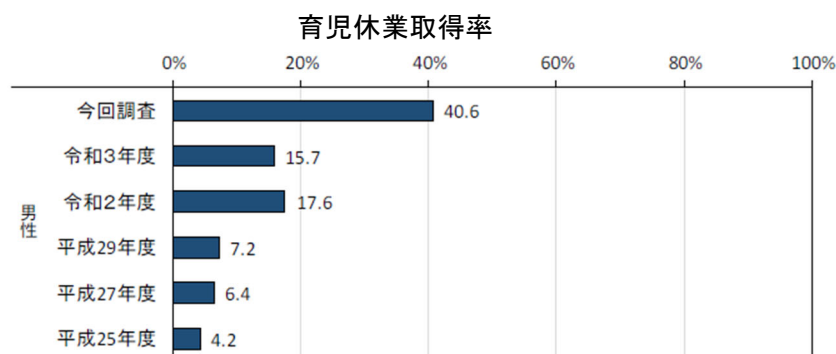
コロナ禍を経て働き方は変化しており、テレワーク等の導入が進みましたが、市内企業において利用実績がある市内企業は３割に満たず、柔軟な働き方が広く浸透しているとは言えない状況です。



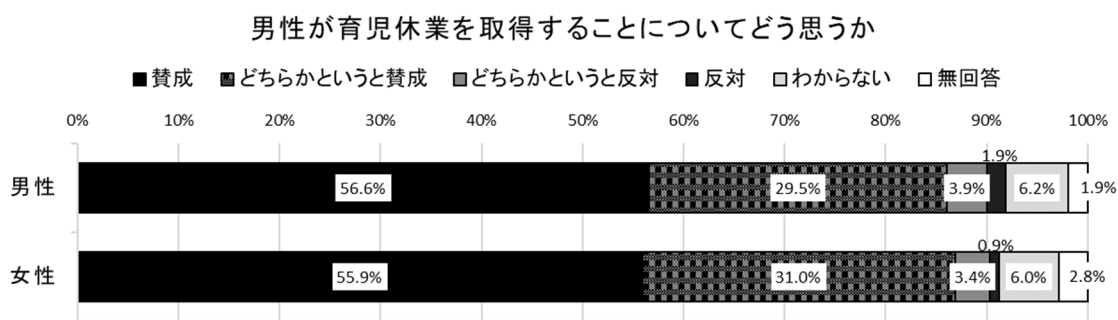
* ()内の数字は有効回答数

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

育児・介護休業法の改正等により、事業所における育児休業に関する制度整備が進み、令和5年の男性の育児休業取得率は40.6%と、令和3年の15.7%から大きく増加しました。また、男性が育休を取得することに賛成する市民の割合は男女ともに86%を超えており、育休取得に対する理解が進みつつあります。

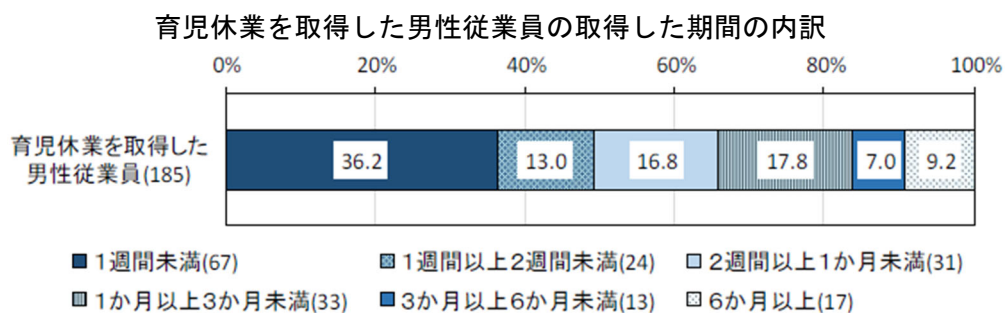


出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査



出典：令和6年度男女共同参画に関する市民意識調査結果（速報値、ウェイトバック前）

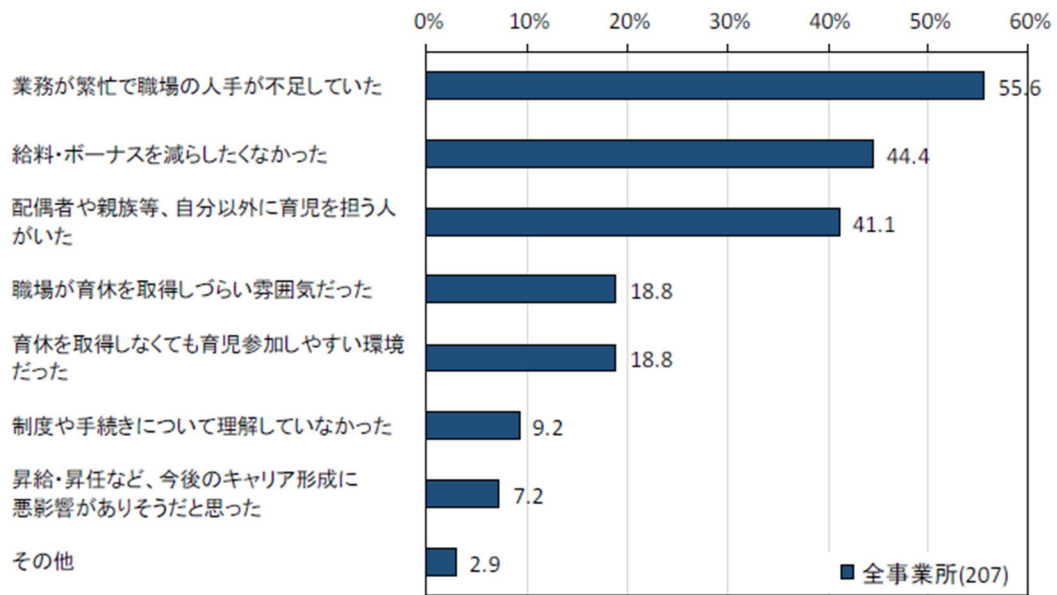
男性の育休取得期間を見ると、1週間未満が36.2%、1カ月未満が66.0%となっています。また、育休取得を希望しなかった男性の半数以上が「業務繁忙・人手不足」を理由としており、引き続き、男性がより育休を取りやすい職場環境づくりの推進が求められます。



* ()内の数字は取得者数

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

育児休業取得を男性従業員本人が希望しない理由

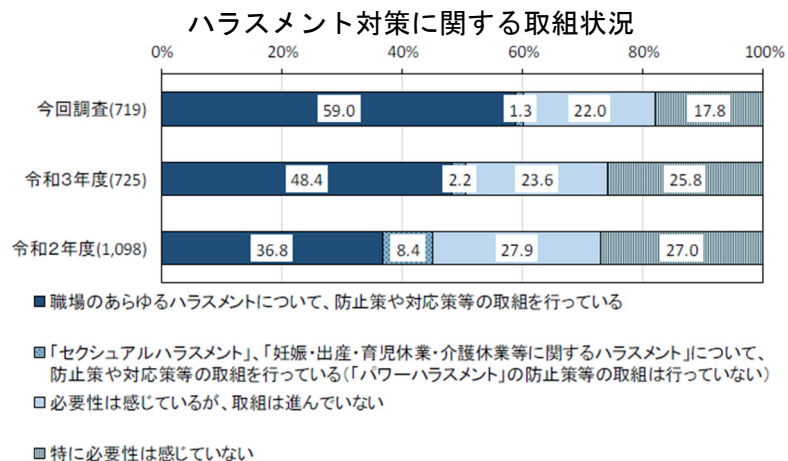


* ()内の数字は有効回答数

出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

○ ハラスメント対策に取り組んでいる事業所は6割

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

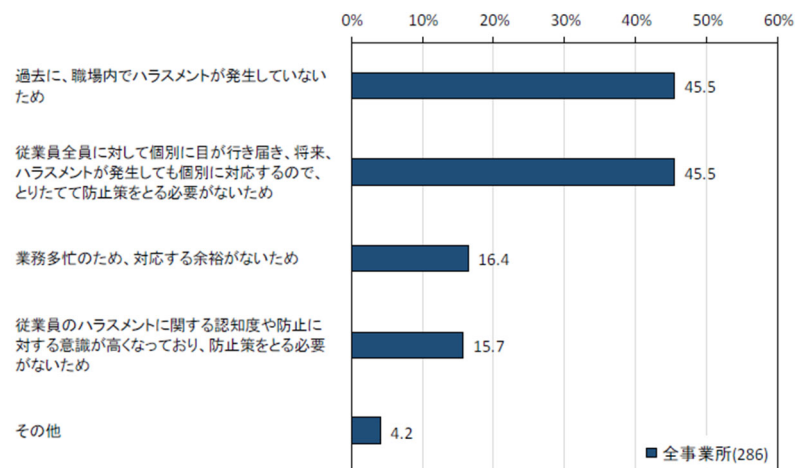


* ()内の数字は有効回答数

出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

ハラスメント対策に取り組んでいない理由としては、「過去に発生していないため」「個別に目が行き届き、発生しても個別に対応するため必要ない」が最も多くなっています。

ハラスメントに関して「取組は進んでいない」「必要性は感じていない」と回答した理由



* () 内の数字は有効回答数

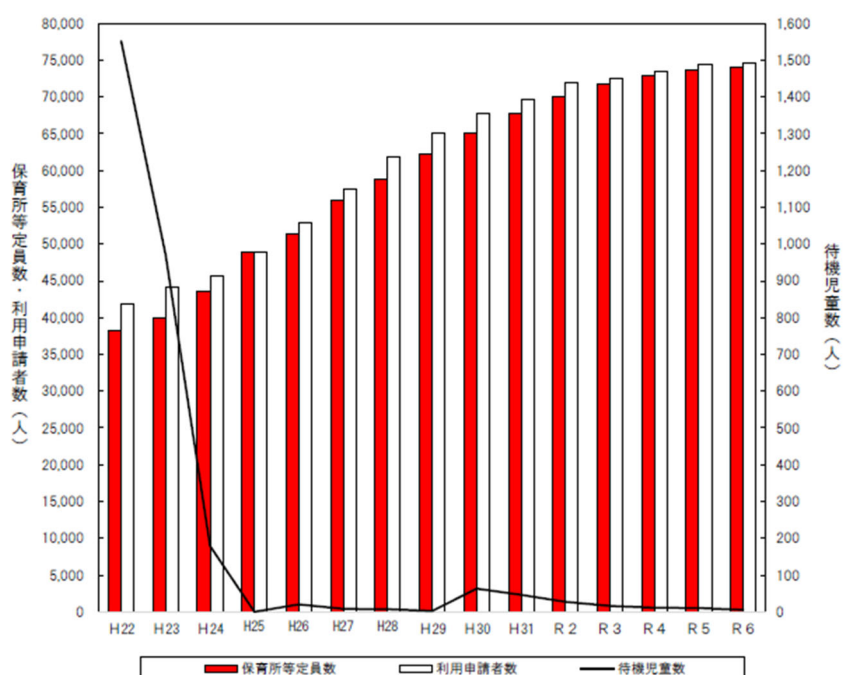
出典：令和5年度横浜市男女共同参画に関する事業所調査

子育て

○ 保育所利用申請者数は増加の一途

令和6年4月の保育所等利用申請者は過去最多の74,705人（前年度比246人増）となっています。待機児童は5人（前年度比5人減）となっています。

待機児童数等の推移

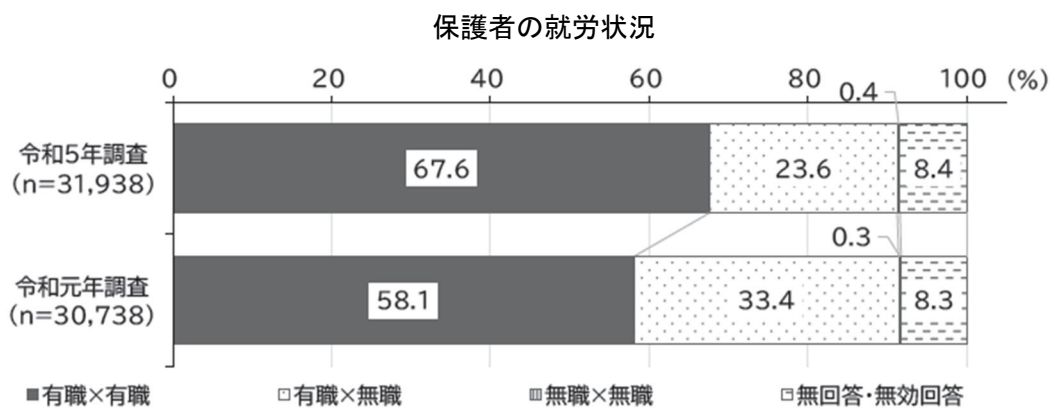


出典：
こども青少年局
記者発表資料
「令和6年4月1日
現在の保育所等利用
待機児童数について」

共働き世帯の増加や働き方の多様化に伴い、小学生の放課後の居場所に対するニーズも多様化しており、横浜市では、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設置されています。

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。

また、いわゆる「小1の壁」を打破するために、多様なニーズに対応した支援を行い、保護者の負担を軽減・解消することが求められています。



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

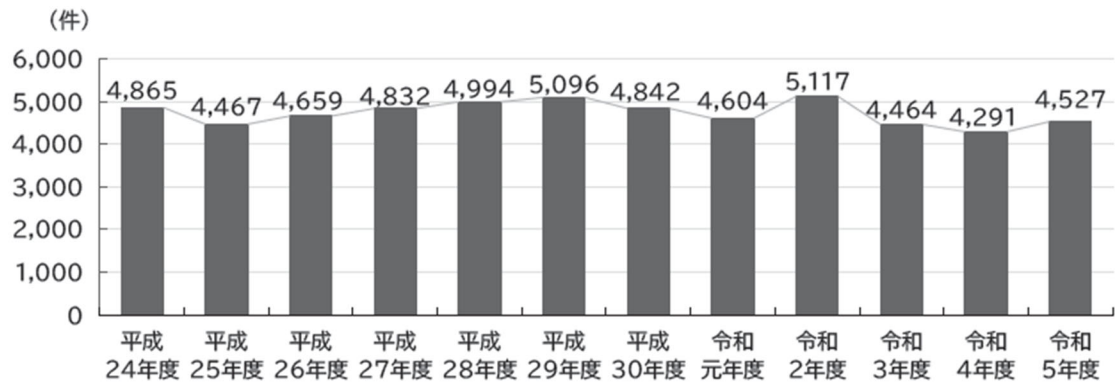
D V被害者や困難な問題を抱える女性

○ D Vの相談状況

近年、D Vの相談件数は、4,000～5,000 件の間で推移しています。

若年層（20 歳代以下）からの相談件数が少なく、2023（令和5）年度は全体の約4％でした。若年層が相談に繋がりやすい環境づくりや、若年層に向けた啓発・予防教育が必要です。

DV相談件数の推移

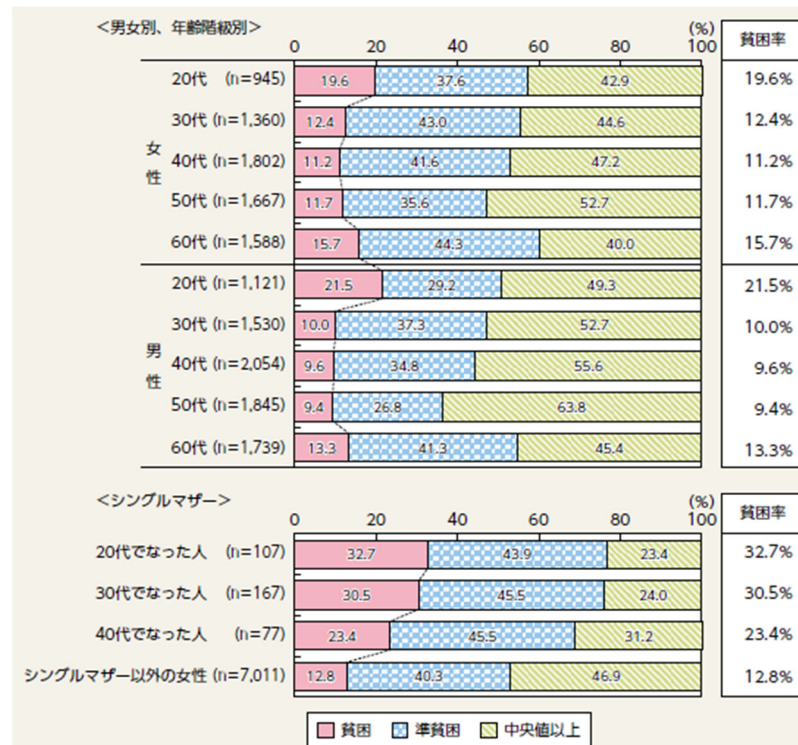


出典：第3期横浜市子ども・子育て支援事業計画素案

○ 貧困の状況

貧困率は男女とも20代と60代で高く、30代以上では、女性のほうがやや貧困率が高い状況です。シングルマザーの場合は、若い年代でシングルマザーとなった人のほうが貧困率が高くなっています。

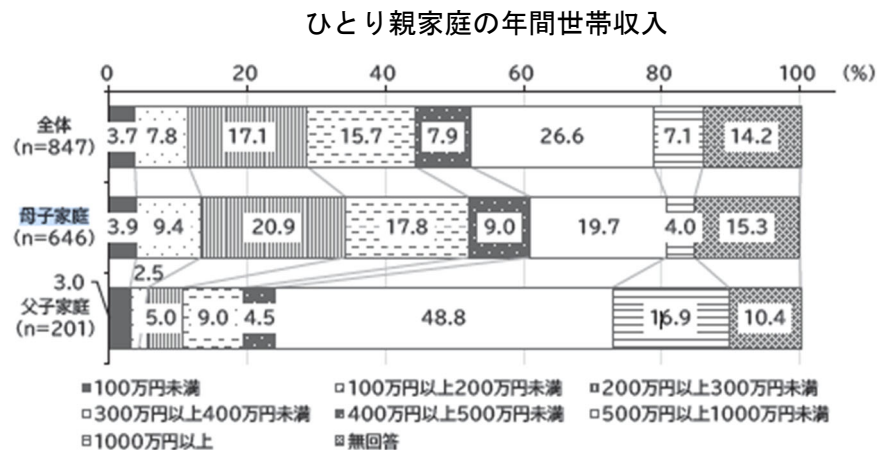
貧困率（男女別、年齢階級別）（シングルマザー）



出典：男女共同参画白書 令和4年版

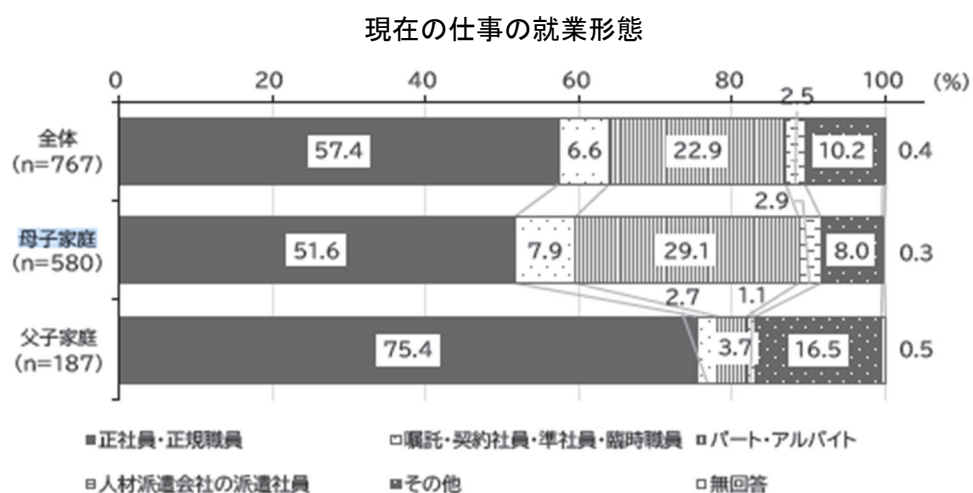
○ 母子家庭の4割が非正規雇用

「国勢調査」(2020(令和2)年)では、本市における20歳未満のこどもがいるひとり親家庭(ほかの家族等との同居を含む。)は22,635世帯、そのうち、母子家庭が19,481世帯、父子家庭が3,154世帯となっています。また、児童扶養手当や養育費なども含んだ年間世帯総収入の平均は、母子家庭で401万円、父子家庭で694万円となっています。



出典：横浜市「ひとり親世帯のアンケート調査(令和5年度)」

また、母子家庭では非正規雇用での就労が4割近くを占め、就職してもパートや契約社員等の不安定な雇用条件で働いているため、正規雇用に比べ安定した収入を得ることが難しい状況にある家庭が一定の割合あると考えられます。

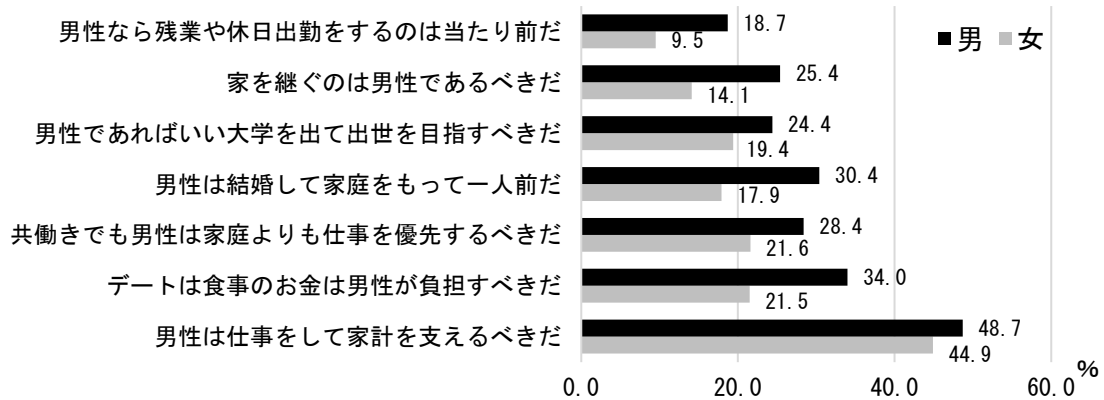


出典：横浜市「ひとり親世帯のアンケート調査(令和5年度)」

男性の状況

内閣府が令和4年に実施した「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」によると、全体の半数近くが「男性は仕事をして家計を支えるべき」と回答するなど、男性に対するジェンダーバイアスや、固定的な役割分担意識は根強いと考えられます。

（「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

「令和5年度男女共同参画センター等における男女共同参画推進施策検討のための調査」に基づく推計値によると、相談したいと考える男性は約10万人、女性は約20万人であるのに対して、実際に相談した男性は323人、女性は2,736人となっており、男性の相談者数が非常に少ない状況です。

男女共同参画センター「心とからだと生き方の総合相談」相談利用者

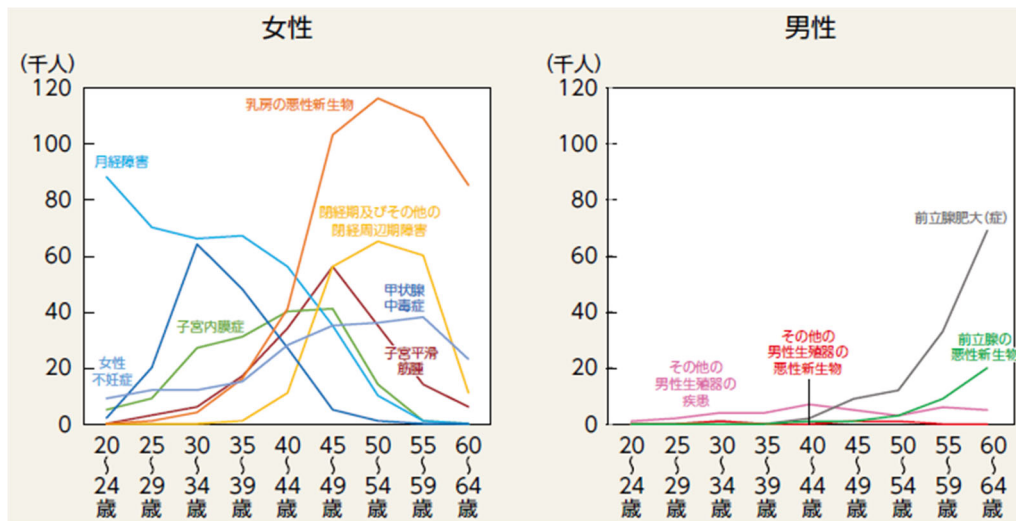
年代	女 性		男 性		セクシュアル マイノリティ		不 明		合 計	
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
10代	8	0.3%	37	11.5%	0	0.0%	0	0.0%	45	1.5%
20代	99	3.6%	22	6.8%	3	11.1%	1	20.0%	125	4.0%
30代	250	9.1%	32	9.9%	6	22.2%	1	20.0%	289	9.3%
40代	617	22.6%	42	13.0%	12	44.4%	1	20.0%	672	21.7%
50代	815	29.8%	77	23.8%	3	11.1%	0	0.0%	895	29.0%
60代	334	12.2%	59	18.3%	0	0.0%	0	0.0%	393	12.7%
70代	129	4.7%	10	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	139	4.5%
80代	35	1.3%	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	36	1.2%
90代以上	42	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	42	1.4%
不明	407	14.9%	43	13.3%	3	11.1%	2	40.0%	455	14.7%
合 計	2,736	100%	323	100%	27	100%	5	100%	3,091	100%

出典：男女共同参画共同参画推進協会 2023 年度事業報告書

生涯を通じた健康

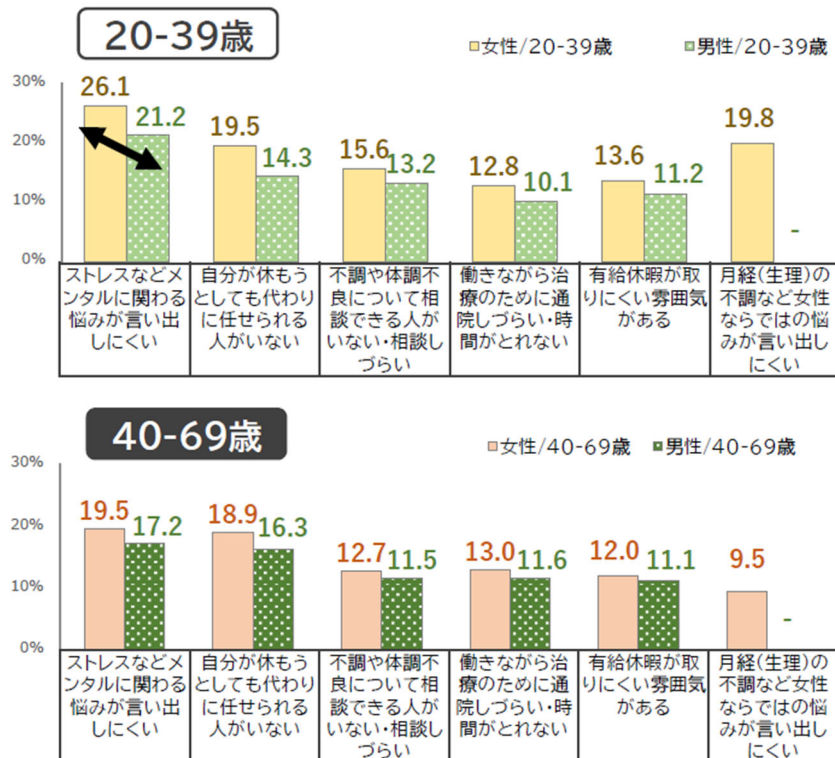
平均寿命が延伸し、社会全体の年齢構成が変化するとともに、ライフイベントの年齢や職業観・家庭観も大きく変化しています。女性の就業者が増加し、高齢化が進む中で、健康課題を抱えながら働く人や、介護と仕事を両立する人が多くなり、健康維持・増進はより重要な課題となっています。健康課題は性別や時期により違いがあり、それぞれの特性に応じた健康支援が必要です。

女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2（2020）年）



出典：令和6年版男女共同参画白書

働く上で健康課題に関して困ったこと



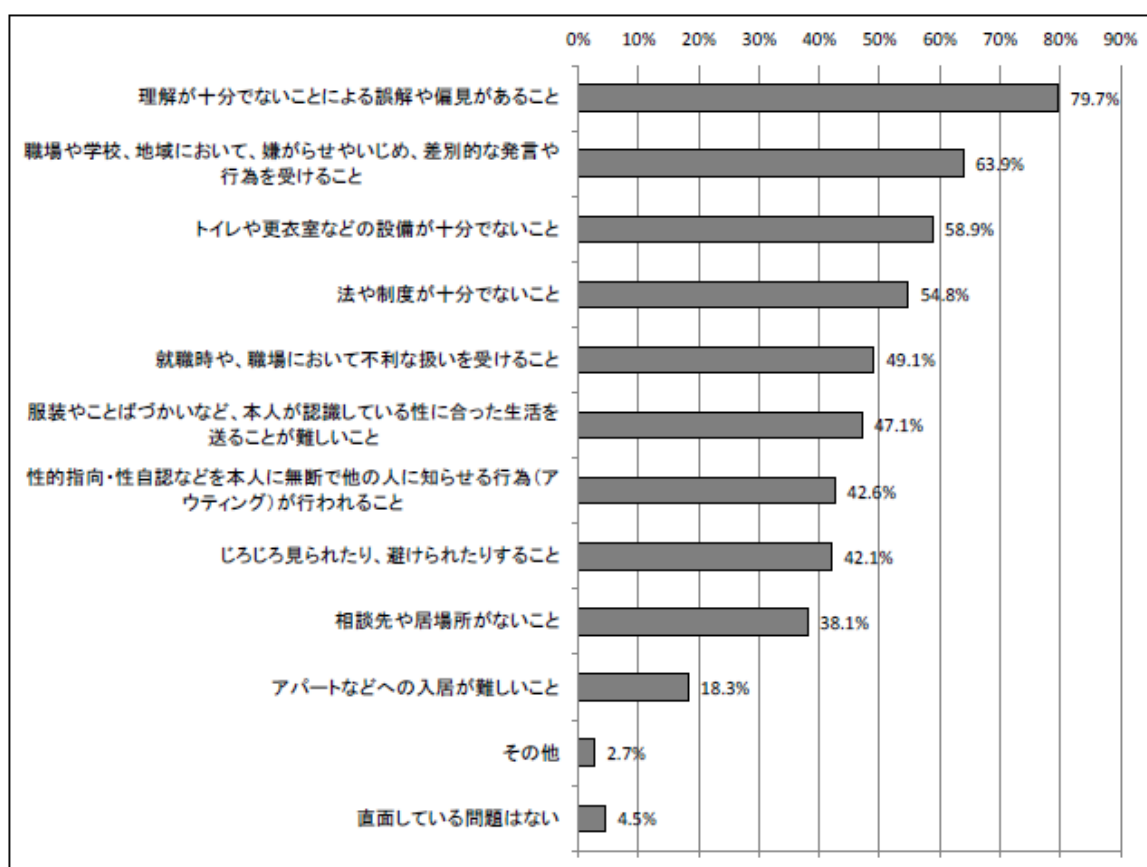
出典：令和5年度男女の健康意識に関する調査報告書（厚労省）

性的少数者

○ 性的少数者への理解は不十分

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。性的少数者が日常で直面する課題としては「理解が十分でないことによる誤解や偏見があること」が79.7%と最も多く、さらなる理解促進の取組が必要です。

性的少数者が日常で直面する課題



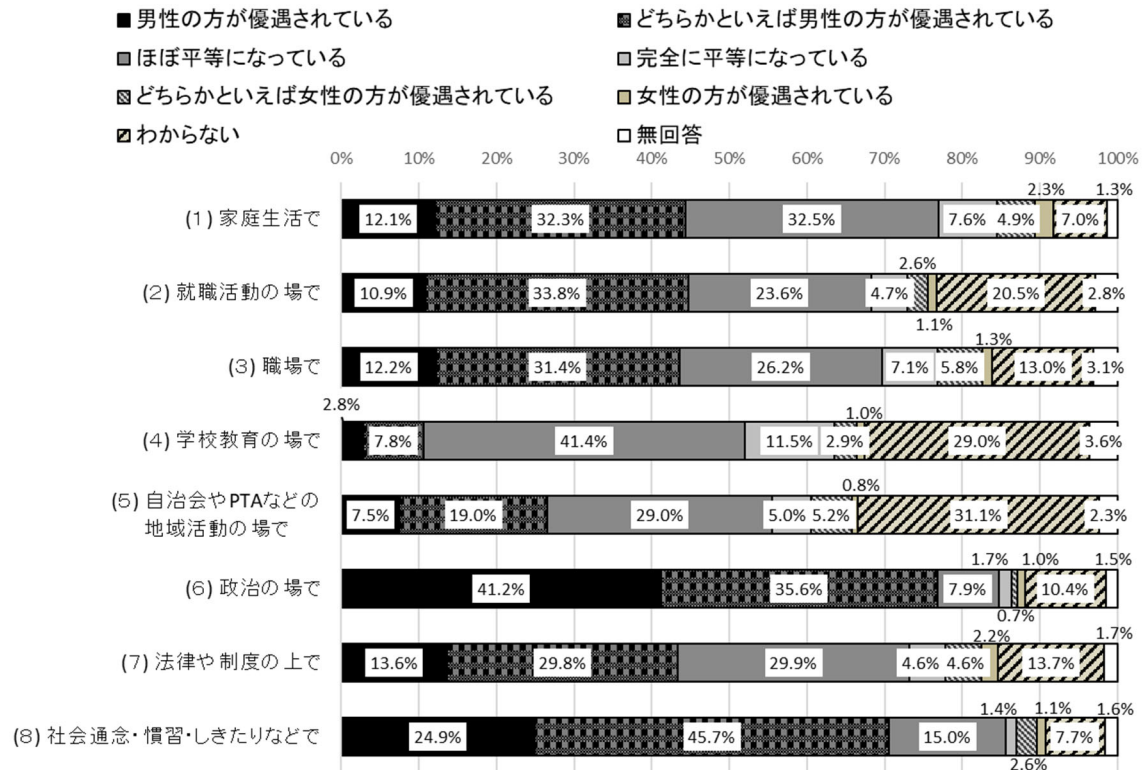
出典：横浜市「性の多様性」に関する市民意識調査報告書（令和5年11月）

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」多数

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」では圧倒的に「男性の方が優遇されている」と思う人が多く、「家庭生活」「就職活動の場」「職場」でも高い割合になっています。一方、「学校教育の場」では男女が平等になっていると感じる人が多くなっています。

男女の地位の平等感

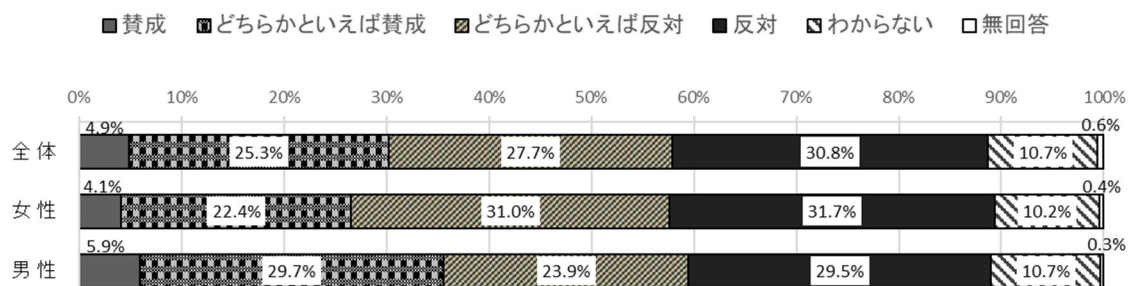


出典：令和6年男女共同参画に関する市民意識調査結果（速報値、ウェイトバック前）

○ 性別役割分担意識の状況

「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、「反対」「どちらかといえば反対」と回答した人は58.5%（前回調査：63.8%）ですが、「賛成」「どちらかといえば賛成」とする人は30.2%と前回調査（26.0%）より増加しており、固定的な性別役割分担は根強く残っている状況です。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識について



出典：令和6年男女共同参画に関する市民意識調査結果（速報値、ウェイトバック前）

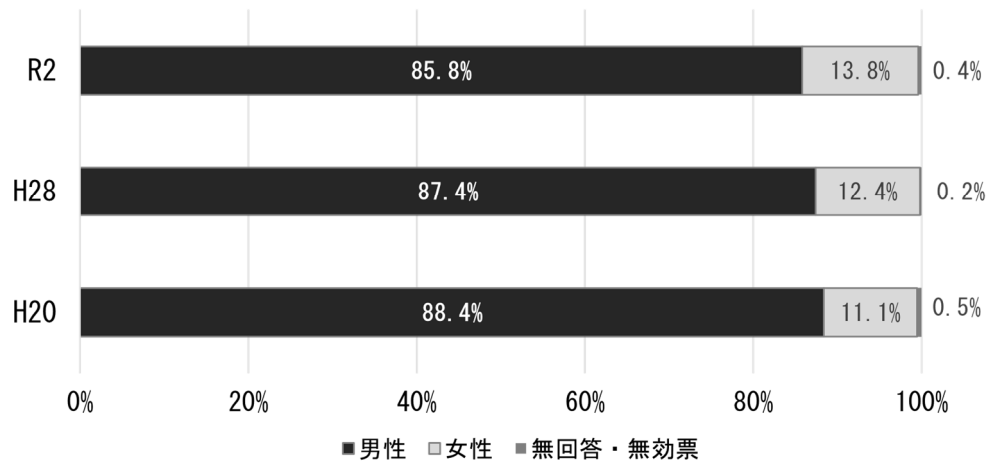
地域活動

○ 地域活動への男女共同参画が急務

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

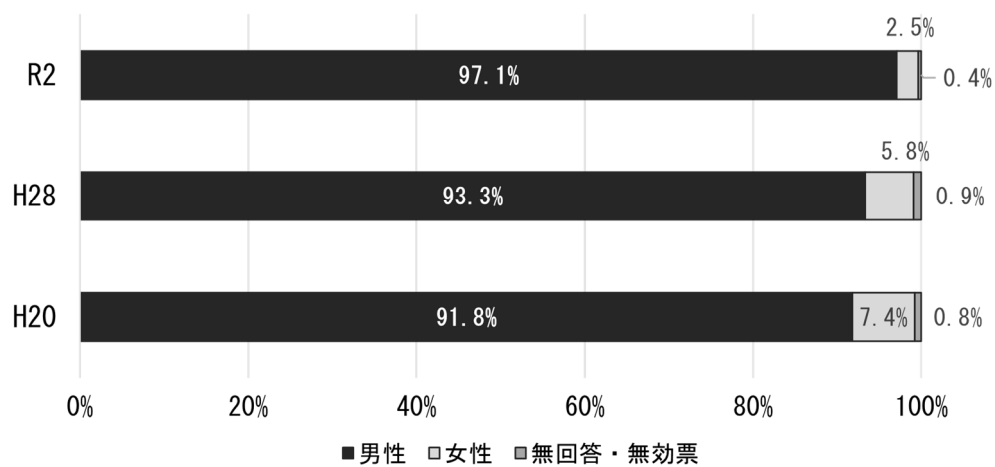
特に地域防災活動においては、災害の各段階で受ける影響やニーズが女性と男性で違うことから、拠点運営に女性の視点を活かすことが必須であり、防災分野における女性リーダーの育成は急務です。

自治会町内会長の性別



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

地区連合町内会長の性別



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

Ⅱ 第6次行動計画の策定にむけて

1 基本的な方針

(1) 男女共同参画社会の実現にむけて

ア 第5次行動計画の振り返り

第5次行動計画（令和3～令和7年度）では、誰もが多様な生き方を選択できる社会の実現に向けて、「女性活躍のさらなる推進」「安全・安心な暮らしの実現」「誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり」の3つの政策と10の施策を掲げ、取り組んできました。行動計画全体に対して設定する「成果指標」と、施策ごとに設定する「活動指標」の2つを指標としてそれぞれに目標値を設け、進捗を管理しています。

成果指標

○管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合

30%の目標値に対して、市内事業所は18.8%、市役所は20.4%であり、中長期でみると増加の傾向にはありますが、近年では横ばいで、目標には届かない状況です。

○男性の育児休業・休暇取得率

法改正により企業での制度整備が進んだことや、育休取得に対する理解が進んだことなどから、取得率は目標値30%を上回る40.6%となりました。

○家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合

計画策定時の33.0%から10ポイント増を目標として取り組んできましたが、現状では31.1%と当初より減少しています。

○市民のDVの理解度

精神的暴力、性的暴力の理解度について、それぞれ10ポイント増を目標としていましたが、いずれも2、3ポイント増にとどまっています。

活動指標

女性活躍のさらなる推進

○女性管理職登用にむけた取組を実施している企業は、計画策定時の21.4%から

26.5%（R4）、24.1%（R5）と推移しており、目標値の30%には届いていない状況です。

○よこはまグッドバランス企業は、企業規模に関わらず応募できるよう要件を緩和するなどして205社から284社（令和7年4月1日現在）まで増加しましたが、目標の300社には届いていない状況です。

安全・安心な暮らしの実現

- DVの相談窓口の認知度は71.5%と、目標値である80%に届いていない状況です。
- 乳がんの受診率は50.5%で、目標値の50%を維持していますが、子宮頸がん検診は43.6%で、半数に満たない状況です。
- 多様な性のあり方を理解している市民の割合は65.6%であり、目標値の80%に届いていない状況です。

誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり

- 平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合は目標の3:1を達成しましたが、いまだ女性に大きく偏っている状況です。
- 女性の視点を取り入れた地域防災訓練を実施している拠点数は増加傾向にありますが、目標値を下回っています。

イ 男女共同参画行動計画の目指すべき社会

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

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

この趣旨を踏まえ、市が目指すべき男女共同参画社会として「誰もが多様な生き方を選択できる都市、横浜」を掲げます。

さらに、国際社会や国、横浜市の経済社会環境の現状を踏まえ、第6次行動計画の目指す姿として以下の3つを提示することとし、これらの実現を通じて男女共同参画社会の形成の促進を図ります。

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

【参考】基本理念（横浜市男女共同参画推進条例）

- 第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、性別により差別を受けることがないこと、男女ともに個性が尊重され、能力を発揮する機会が確保され、ことその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行をなくすよう努めるとともに、これらの制度又は慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、市における施策及び事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家庭生活における家庭の構成員の協力並びに地域及び社会の支援の下に、子の養育、介護その他の家庭生活における活動と就業、就学その他の社会生活における活動とが円滑に行われるよう配慮されることを旨として、行われなければならない。

- 5 男女共同参画の推進は、男女の対等な関係の下に、互いの性に関する理解及び決定が尊重されるとともに、産む性としての女性の生涯にわたる健康の維持が図られることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際的な理解及び協力の下に、行われなければならない。
- 7 男女共同参画の推進は、夫等からの女性に対する暴力等が根絶されることを旨として、行われなければならない。

(2) 計画期間

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

(3) 策定にあたっての視点

ア 基本姿勢

・SDGsの視点を踏まえた政策の推進

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

・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。協働にあたっては、双方の特色を尊重し、補完し合いながら対等な立場で取り組むことが重要です。

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

・市役所におけるジェンダー主流化

市職員自身が男女共同参画の意識を高め、男女共同参画の推進に積極的に関与します。また、あらゆる政策・取組に男女共同参画の視点を取り入れるジェンダー主流化を率先して進め、市民の理解や市内企業における取組の促進につなげます。

イ 課題と提言

○横浜市の子育て世代の正規雇用比率の減少幅（L字カーブ）は、全国と比較してやや大きい状況です。女性が社会で活躍する時期に家事や育児が重なるため、仕事に拘束されるのを避けて、残業、転勤がなく、責任の少ない非正規雇用への転換が増えると言われていますが、活躍している女性の離職は、企業にとっても大きな損失です。

また、企業における女性活躍が進まないのは、女性の意欲の問題だけでなく、家庭との両立が厳しいことも要因です。日本は、諸外国に比べて男性の有償労働時間が極端に長く、無償労働時間が極めて短いことが特徴であり、子育てや家事の負担が女性に偏りがちで、その結果としてキャリア形成や自己実現の機会が制限されることが多く、女性が声を上げることは難しい状況があります。

短時間勤務などの柔軟な働き方や、産育休後の復帰支援など、働く子育て世代の負担を減らすことは、女性が生き生きと働き続けられるために、さらには女性が将来的に貧困に陥らないためにも重要です。大企業では柔軟な働き方にむけた制度整備が進んでいますが、市内の9割以上を占める中小企業における制度整備が課題となっており、取組を後押しするとともに、家事育児分担の偏りの解消も進めていく必要があります。

○子どもの成長過程の中で、家庭における役割分担は子どもの意識に大きく影響を及ぼしています。社会で働き続ける女性が増えると、子どもや若い世代も「男性は仕事、女性は家事」という固定的な性別役割分担意識を持ちにくくなると考えられ、そういった観点からも、女性が希望に応じて働き続けられる仕組みが必要です。

単に女性の正規雇用率を上げるだけでなく、社会全体の働き方そのものを変革し、性別を問わず、ライフステージの変化にあわせて、その時々その人の希望する選択ができるような環境を作っていくことが求められています。

結婚して子どもを持つ、という従来の標準的な家庭のあり方にとらわれることなく、それぞれが望む生き方を選択できるよう、多様なロールモデルを作っていくことが重要であると考えます。

○内閣府の調査において、男性に対するジェンダーバイアスや固定的役割分担意識が根強いことが明らかになっています。男性の生きづらさの背景にジェンダーの問題もあることについて、男性自身には気づきの機会が少ないと考えられます。男性からの相談件数は現状では少ないですが、生きづらさを抱える男性が声をあげにくい、相談をしにくいということこそ、まさにジェンダーバイアスにとらわれているとも言えます。男性から声があがることによって、行政や地域が課題を認識することができ、支援にもつながるため、まず相談につながりやすい雰囲気を作ることから取り組み、生きづらさを感じてもよい、また、生きづらさを相談しやすい社会にしていくことが期待されます。

ウ 第6次計画に新たに盛り込むべき視点

(ア) 困難女性支援法に基づく取組

これまで、生活困窮、性暴力被害、家族関係での悩みなど、困難な問題を抱える女性に対して様々な支援を実施してきましたが、困難女性支援法の施行をうけて、法に基づく施策として位置付けることとし、これまでの支援に加えて、若年女性等これまで相談支援につながりにくかった層への支援に向けた取組を推進します。困難を抱える女性の支援においては、民間団体や関係機関と協働・連携してアウトリーチを実施するなど、きめ細やかな支援を実施します。

(イ) 防災における男女共同参画のさらなる推進

能登半島地震の発生を受け、国の「女性版骨太の方針 2024」では「能登半島地震における災害対応を検証し、今後の対応に活用する」とされており、市でも、新たな地震防災戦略の策定にむけて検討を進めているところです。

市の地域防災拠点において、拠点の運営委員長は大半が男性であり、意思決定過程への女性の参画が進んでいないことから、地域防災における女性のリーダー育成等の取組を強化するなど、男女共同参画をさらに推進します。

(ウ) 生きづらさを抱える男性に対する取組

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

エ 取り組むべき3つの政策の方向性

政策Ⅰ 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
- 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 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

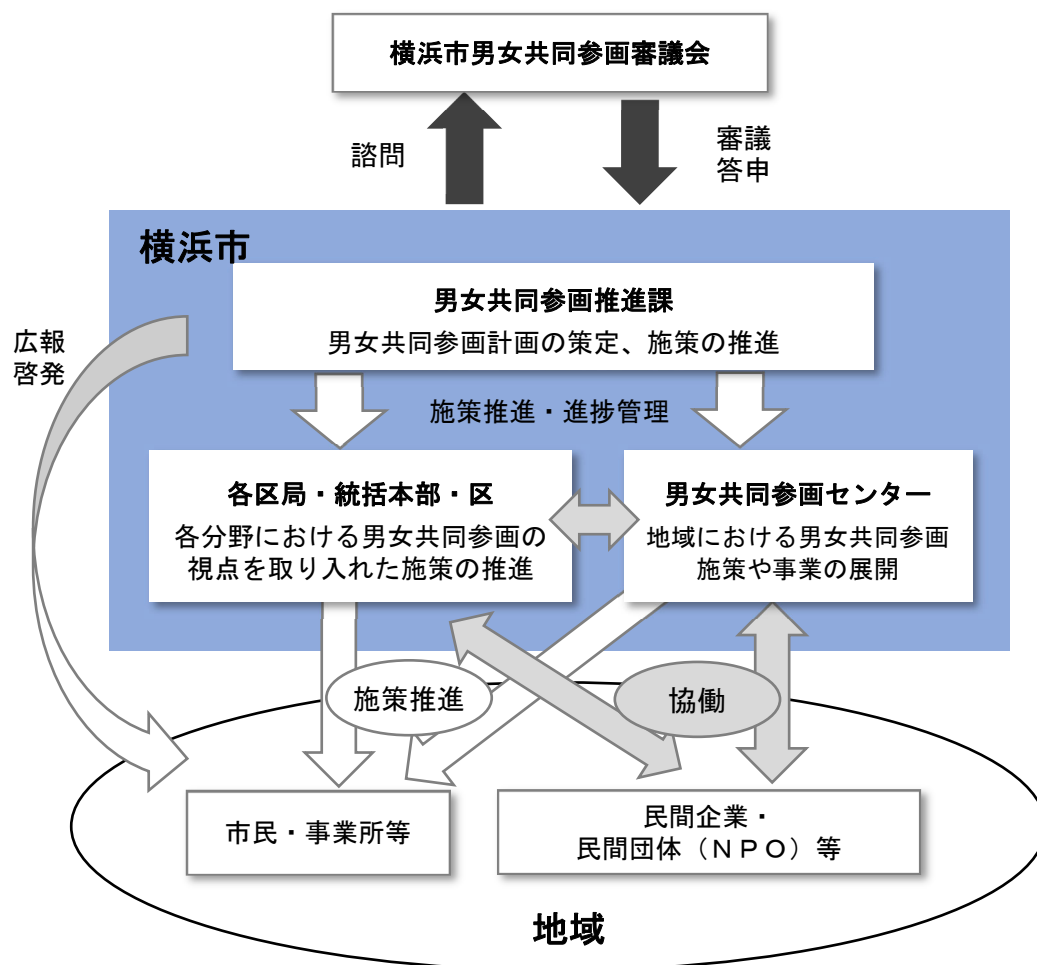
政策Ⅲ 誰もが生き生きと生涯活躍できる地域・社会づくり

施策8 WLBと家事・育児・介護の家庭内分担の推進

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

エ 計画の推進体制



地域における男女共同参画の課題やニーズは多様化しており、男女共同参画の推進にあたっては、ジェンダー主流化の考え方を踏まえ、あらゆる分野において男女共同参画の視点を取り入れて施策を進めていく必要があります。

男女共同参画推進課では、男女共同参画行動計画の策定、施策推進にむけた調整、広報啓発、取組の進捗管理等を行います。各区局・統括本部・区では、あらゆる

る政策・取組に男女共同参画の視点を取り入れ、施策を推進します。男女共同参画センターでは、アウトリーチの実施や、地域の団体・企業等と協働しながら、よりきめ細かくニーズに沿った施策や事業を展開します。

2 各施策の目標及び具体的取組

政策Ⅰ 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 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Ⅲ 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 WLB と家事・育児・介護の家庭内分担の推進
- 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