

---

2017（平成 29）年版

# 横浜市男女共同参画年次報告書

～2016（平成 28）年度の男女共同参画関連施策の実施状況～

---



横浜市

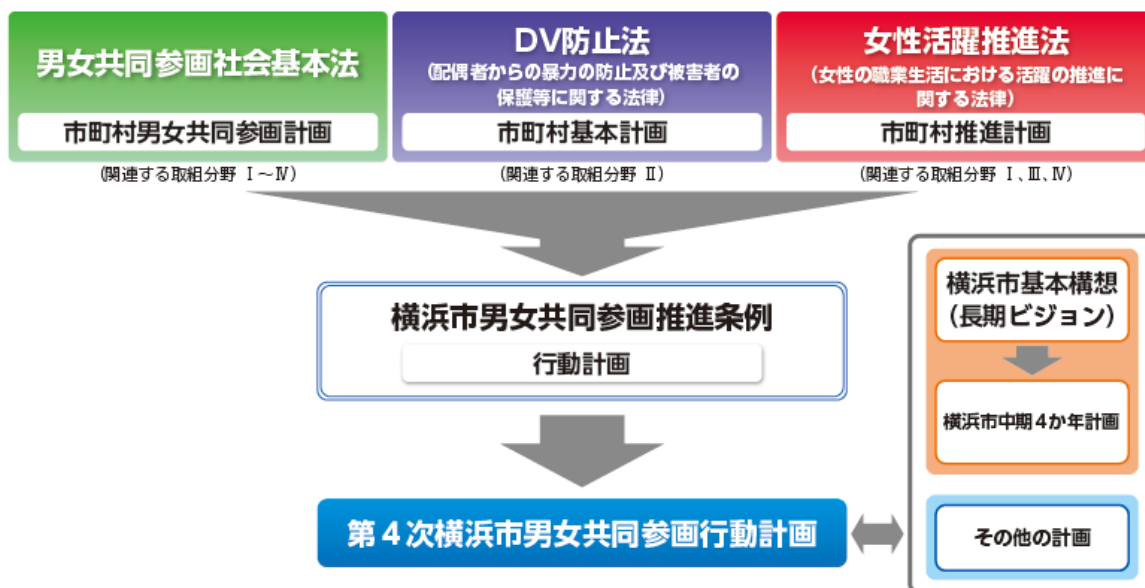
# 目 次

第1部 第4次横浜市男女共同参画行動計画の概要	
1 行動計画の枠組み	・・・ 1
2 行動計画の体系	・・・ 2
3 進行管理	・・・ 3
第2部 基礎データ	・・・ 4
第3部 第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況	・・・ 14
【取組分野1】あらゆる分野における女性の活躍	・・・ 16
【取組分野2】安全・安心な暮らしの実現	・・・ 24
【取組分野3】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	・・・ 28
【取組分野4】推進体制の整備・強化	・・・ 30
第4部 参考資料	
一 横浜市男女共同参画審議会委員名簿	・・・ 32
一 横浜市男女共同参画推進条例	・・・ 33
一 横浜市男女共同参画推進条例施行規則	・・・ 35
一 横浜市男女共同参画センター条例	・・・ 36
一 横浜市男女共同参画センター条例施行規則	・・・ 38
一 横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱	・・・ 40

## 1 行動計画の枠組み

### (1) 位置づけ

本計画は、「横浜市男女共同参画推進条例」(以下、条例という)第8条に基づく行動計画であり、「男女共同参画社会基本法」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に規定する計画にあたります。



### (2) ねらい

男女が、互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、性別にかかりなく、それぞれ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実現を目的として、条例に規定する男女共同参画の推進に関する7つの基本理念に基づき、男女共同参画に関する施策を実施します。

基本理念	横浜市男女共同参画推進条例第3条から要約
1 男女の人権の尊重	
2 性別による、固定的な役割分担等が男女の活動の自由な選択に影響を及ぼさないように配慮すること	
3 政策及び方針決定に共同して参画する機会の確保	
4 家庭生活における活動とその他の社会生活における活動とが円滑に行えるよう配慮すること	
5 男女の互いの性の理解と決定の尊重、女性の生涯にわたる健康の維持	
6 国際的な理解と協力	
7 夫等からの女性に対する暴力等の根絶	

### (3) 計画期間

平成28年度(2016年度)から平成32年度(2020年度)までの5か年です。

## 2 行動計画の体系

「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」に向けて、横浜市の現状や特徴等を踏まえた「4つの重点施策」と「4つの取組分野」ごとの具体的事業を進めていきます。



### 3 進行管理

達成度や進捗状況を把握・評価することで、課題を明らかにし、その後のより効果的な推進につなげます。また、年度ごとの達成状況を市民の皆様に公表します。

#### (1) 「成果指標＝取組の結果、“何”が“どのように”になっているか」の設定

取組分野ごとに、成果指標を設定し、その達成状況を把握して、次期行動計画に反映します。

なお、「女性活躍推進法」の基本方針において、市町村推進計画には具体的な数値目標を設定することが望ましいとされており、取組分野Ⅰ及びⅢの各成果指標が該当します。

#### (2) 「活動指標＝成果指標の達成に向けて“何”が“どれくらい”進んでいるか」の設定

成果指標の進捗に関わる指標を活動指標として設定し、進捗状況を見ることで、要因の把握を行います。

#### (3) 「関連指標」の設定

成果指標に影響を与える外部要因などの背景となる情報を把握し、計画の達成度をより的確に把握するため、成果指標に関連する指標を設定します。

なお、本指標は市の取組だけにとどまらず、外的要因の影響が大きいものや、目標を達成することが必ずしも適当でないものであるため、目標値は設定せず、数値の状況把握を行います。

#### (4) 審議会による達成状況の評価と市民への公表

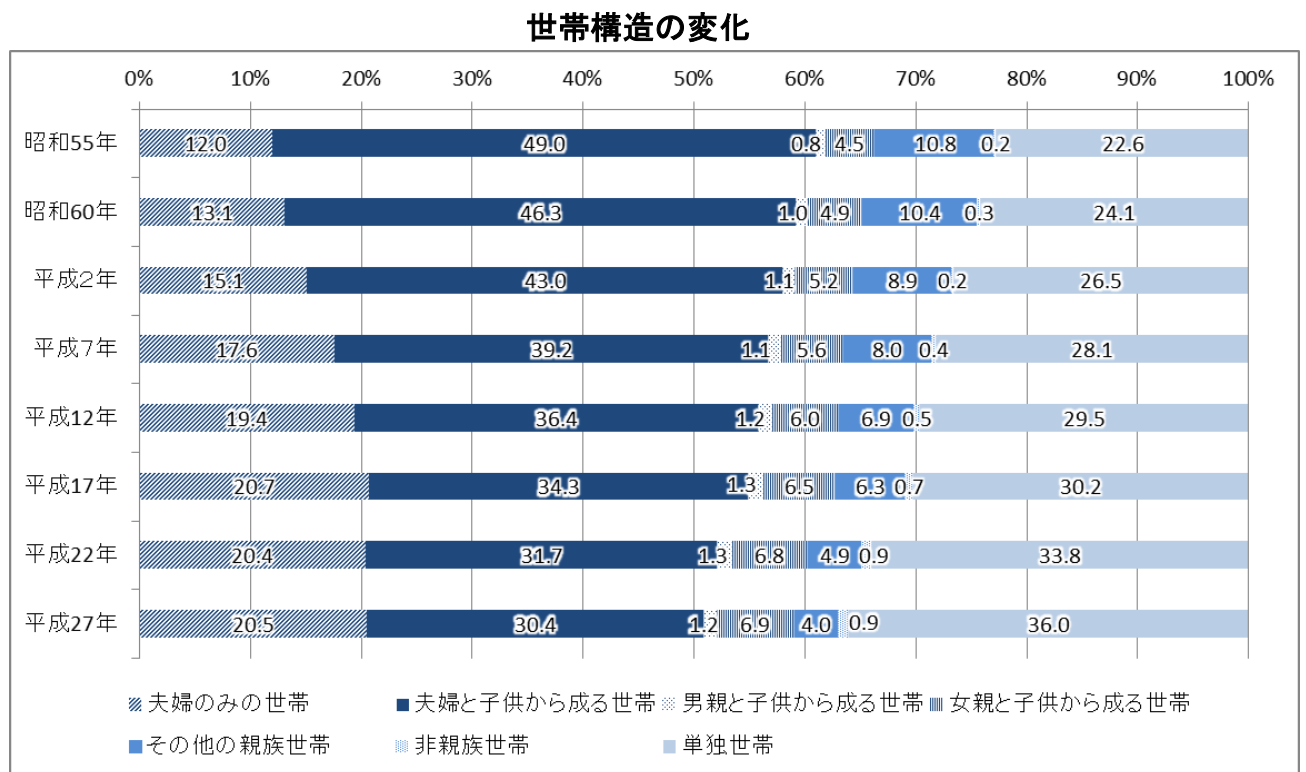
条例第9条に基づき、毎年、年次報告書により、男女共同参画の状況及び行動計画に基づく施策の実施状況をまとめ、計画の進捗状況を市民に分かりやすく公表します。

あわせて、横浜市男女共同参画審議会に報告し、その評価を受けながら、取組を進めます。

## 第2部 基礎データ

### ① 世帯構造の変化

家族類型別一般世帯数の割合をしてみると、平成22年（2010年）以降においては、「単独世帯」が33.8%で最も多い世帯類型となっており、これまで標準的と言われていた「夫婦と子供から成る世帯」を上回っています。年齢別に見ても、単独世帯はほぼすべての世代で増加しています。

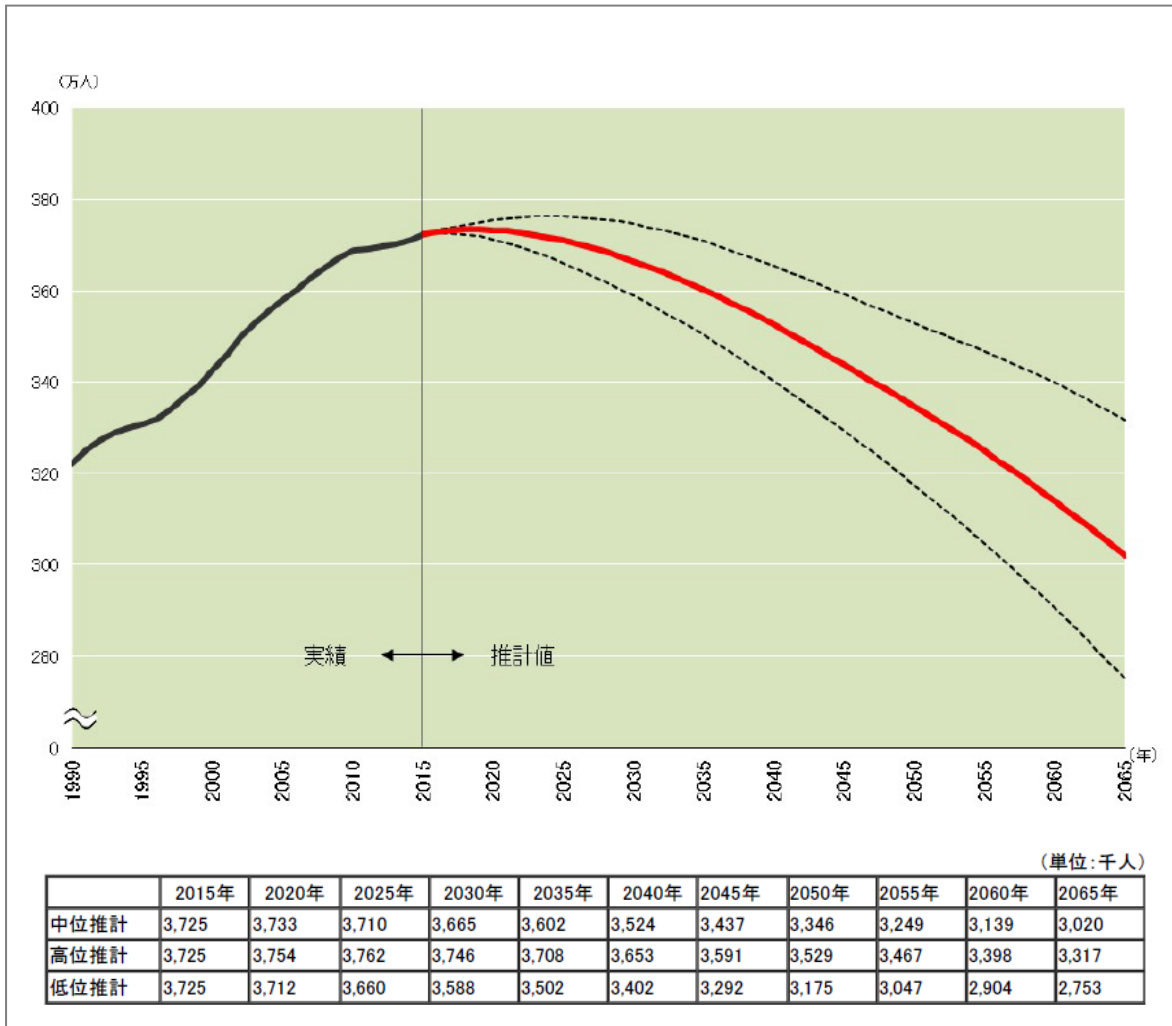


(出典)総務省「国勢調査」(平成27年)

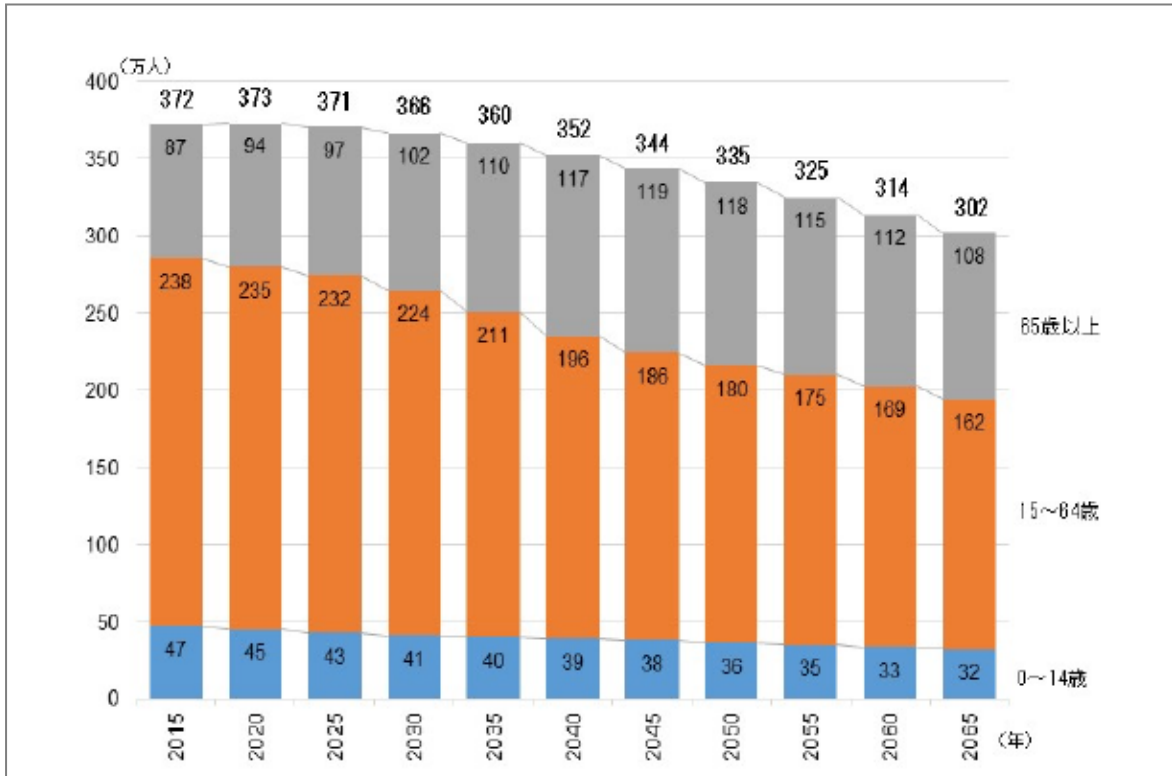
### ② 横浜市の人口構造の変化

総人口のピークは平成31年（2019年）であり、その後は減少を続ける見込みとなっています。また、高齢化率は、総人口ピークの平成31年（2019年）に25%、2060年では35%まで上昇すると予測されます。生産年齢人口は減り続けるため、地域経済の成長や地域活力の維持を支える人材が必要であり、女性や高齢者など多様な主体が経済活動、地域活動に参画することが重要となってきます。

## 横浜市の将来人口の推計値



## 横浜市の将来人口推計値 年齢3区分の割合

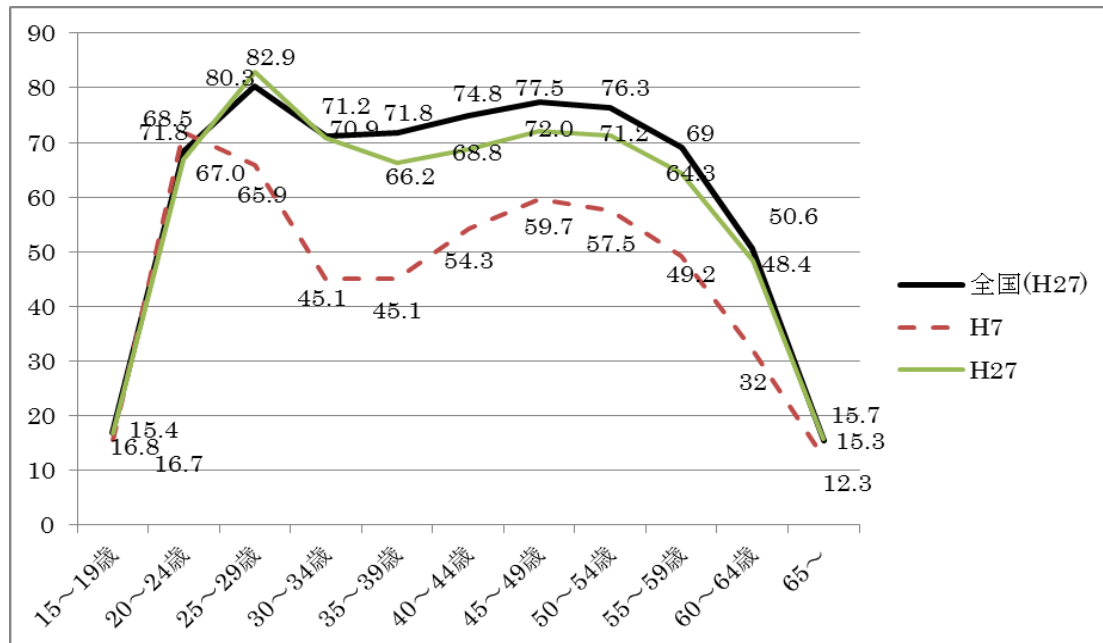


(出典)横浜市「横浜市の将来人口推計」(平成 27 年)

### ③ 女性の年齢階級別労働力率

横浜市の女性の年齢階級別労働力率は、全国と比べて底が深く、戻りが浅い状況にあります。少子高齢化が進行する中で、市の経済活力や地域活力を維持するには、女性の経済活動への参画及び男性の地域活動への参画が重要となります。

横浜市の女性の年齢階級別労働力率

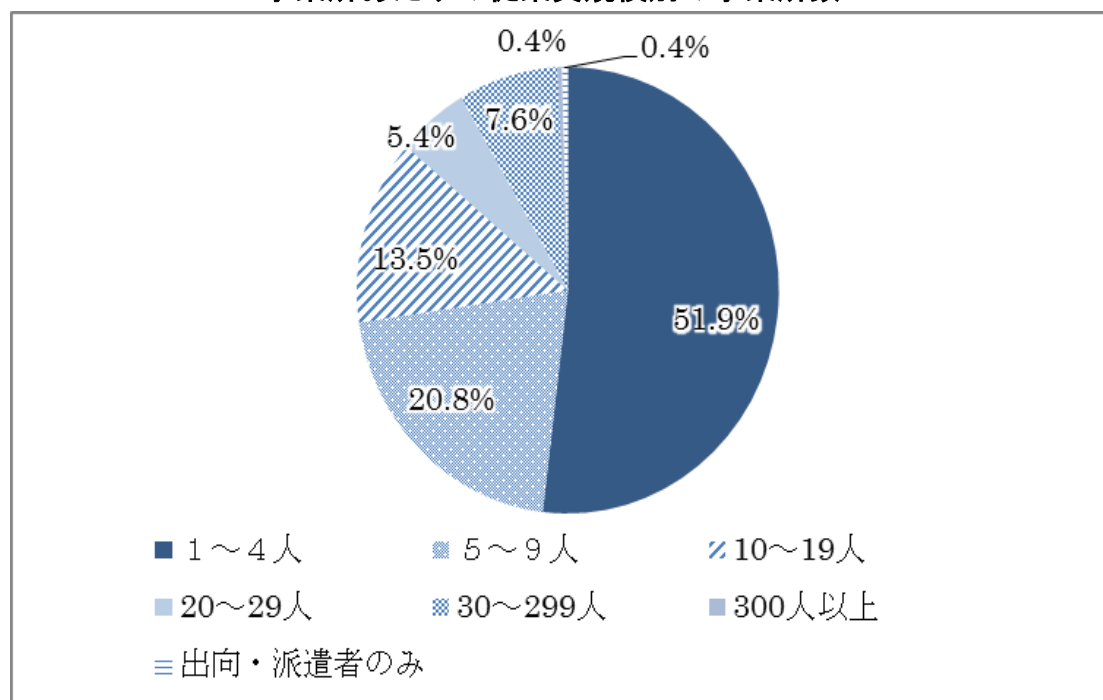


(出典)総務省「国勢調査」(平成27年)

### ④ 市内における従業員規模別事業所数

市内企業の99%以上が中小企業となっています。(1事業所あたりの従業員数が29人以下の事業所が92.5%、従業員数が299人以下の事業所が99.4%を占める。)

1事業所あたりの従業員規模別の事業所数



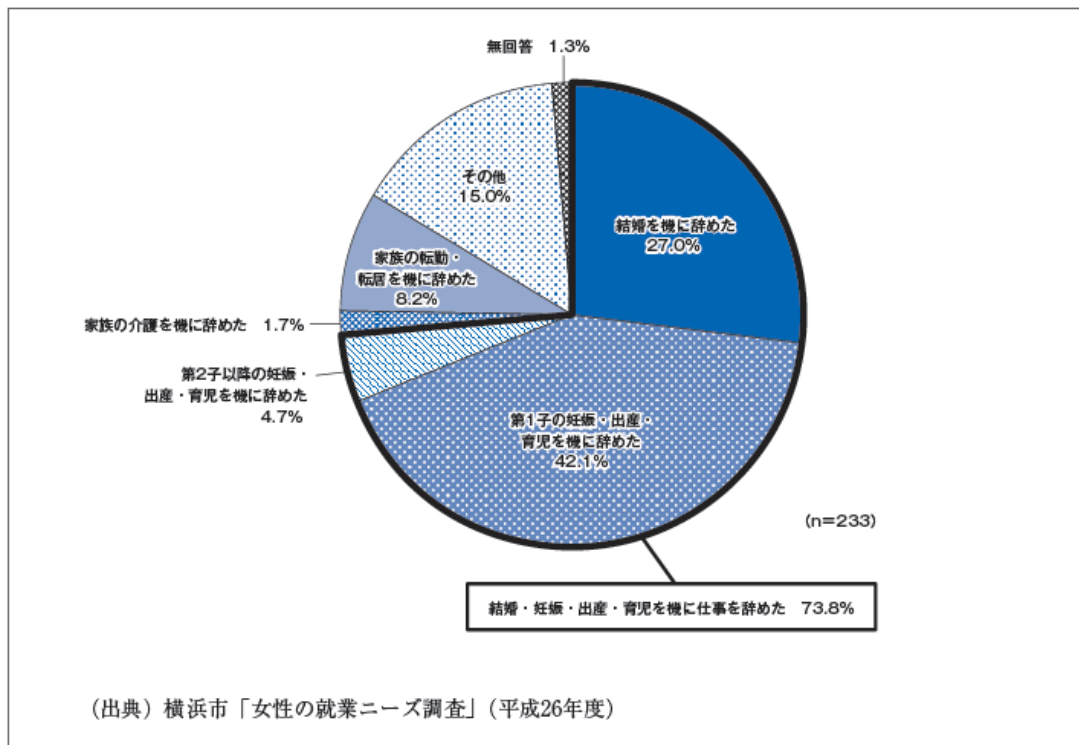
(出典)総務省「経済センサス基礎調査」(平成26年)



### ⑤ 現在働いていない女性が仕事を辞めた時期

結婚・妊娠・主産・育児を機に仕事を辞めた人が7割以上を占めています。

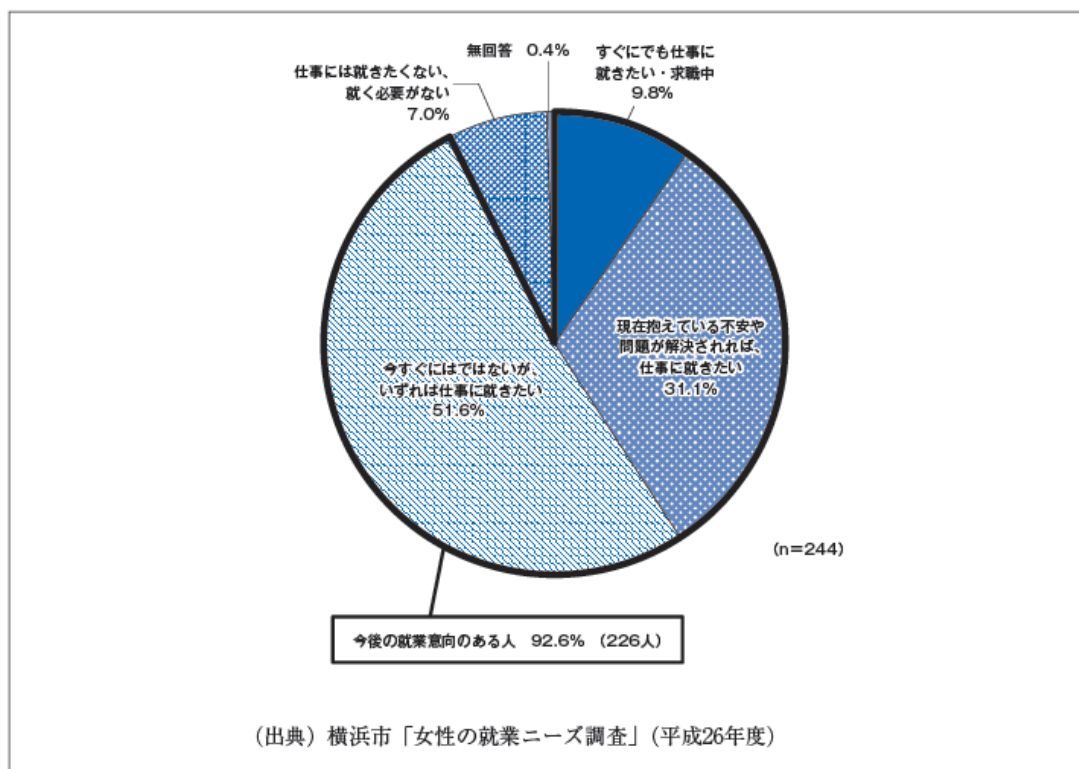
仕事を辞めた時期



### ⑥ 現在働いていない女性の今後の就業意向、今後就業する場合に希望する働き方

働いていない女性の9割以上が就労を希望しています。さらに、そのうちの8割近くが今後就業する場合に希望する働き方として、短時間勤務を希望しています。

今後の就業意向

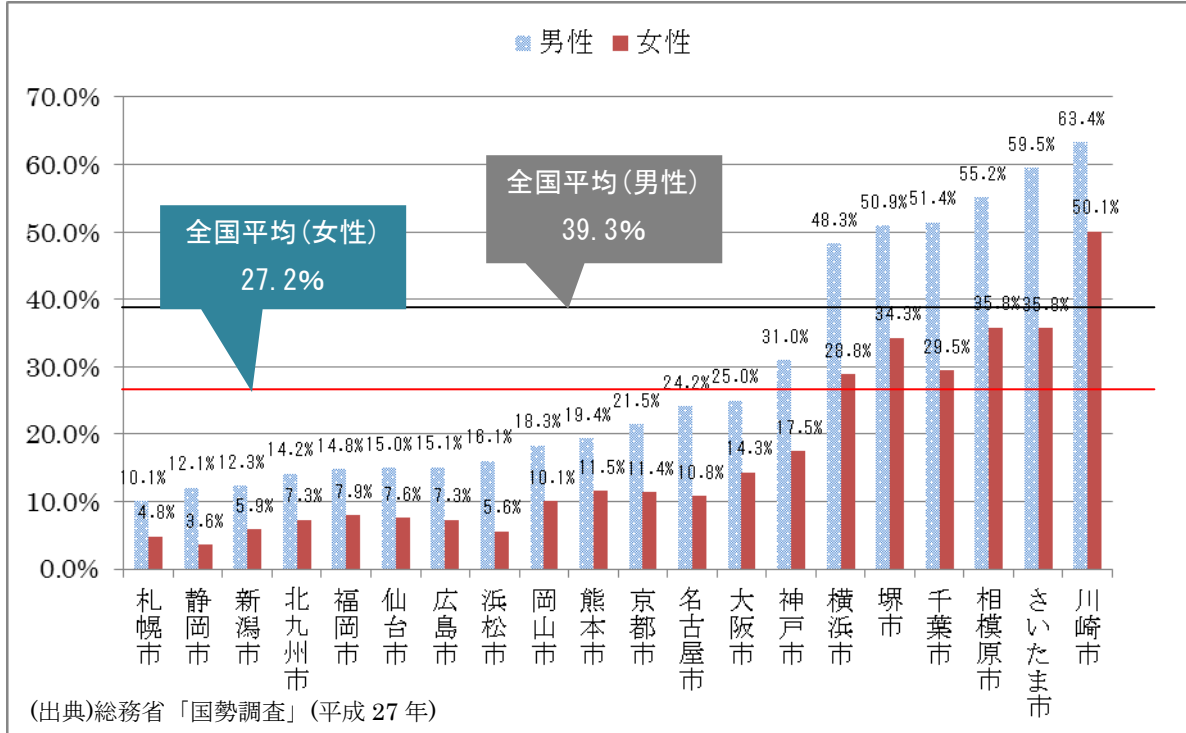


## ⑦ 市外に通勤する人口の割合

横浜市は全国平均と比べて、市外に通勤する割合が男女ともに高くなっています。

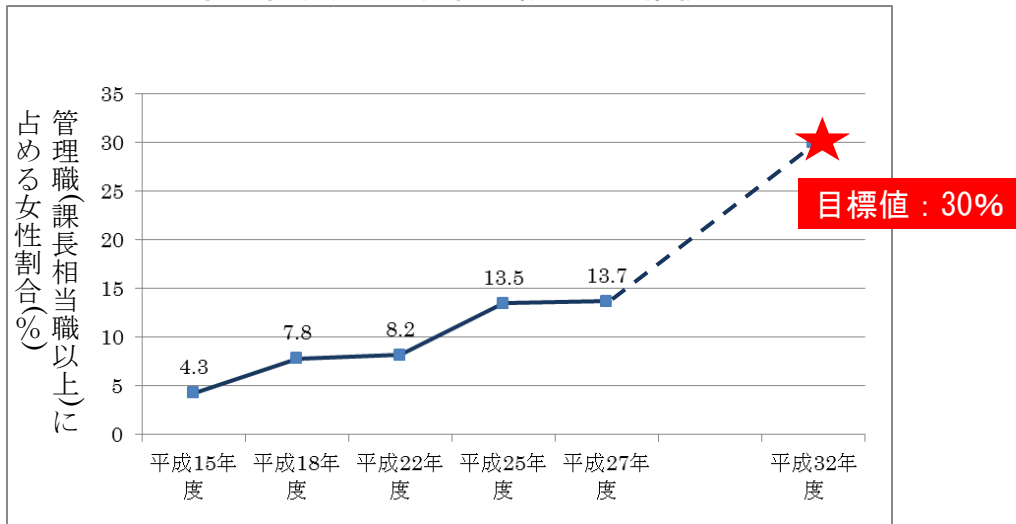
そのため、長時間通勤等の労働条件が、女性の結婚・出産時に負担となり、離職する原因の一つになっていると考えられます。

15歳以上の就業者の男女、市外へ通勤する人口の割合(政令指定都市)



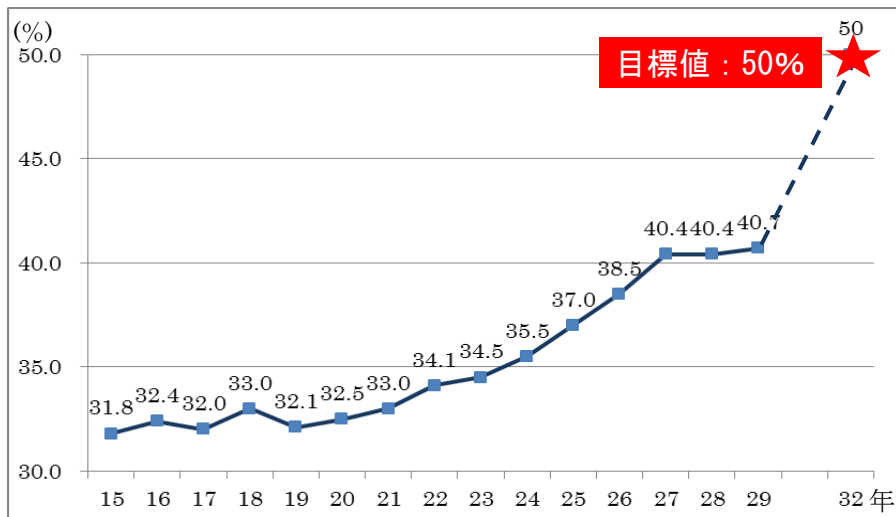
【取組分野1 あらゆる分野における女性の活躍】関係

市内事業所の女性管理職割合の推移

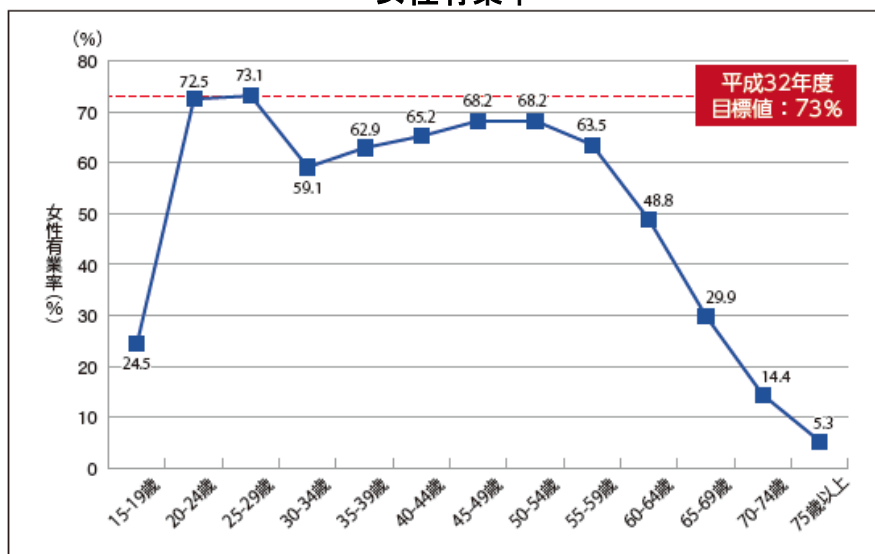


(出典)横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(平成15～27年度)

附属機関の女性参画比率



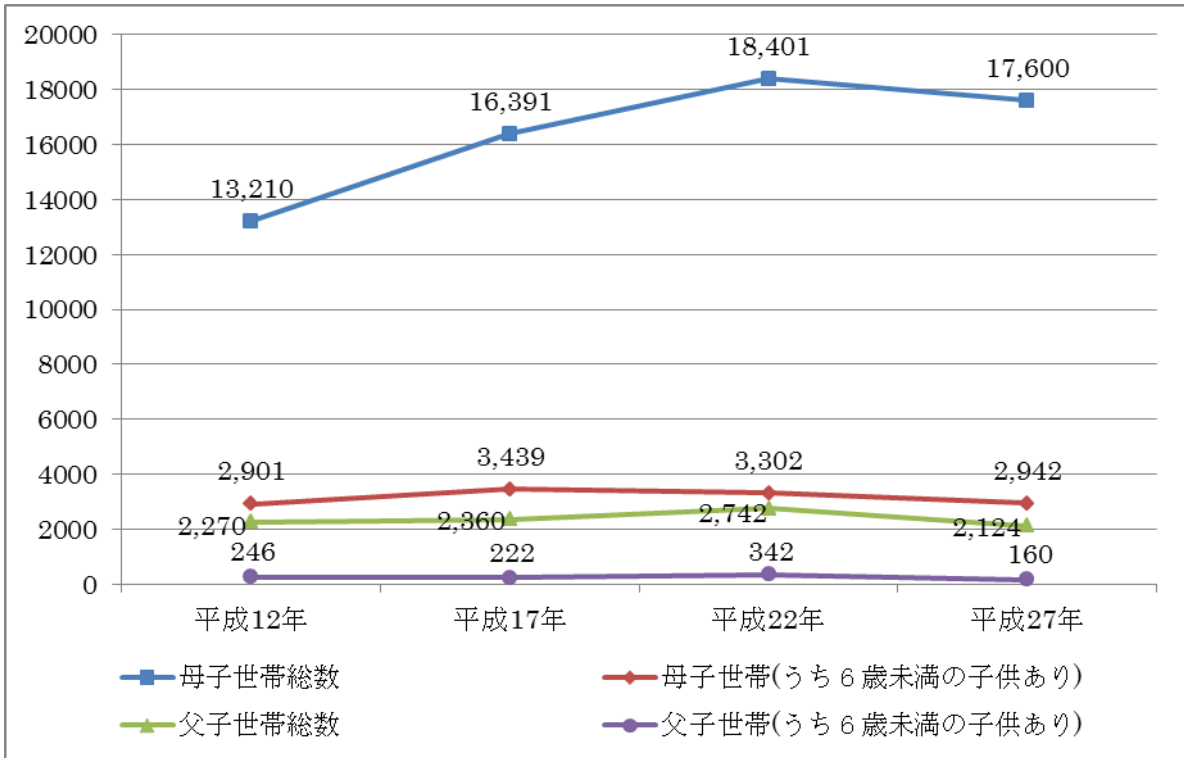
女性有業率



(出典)総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

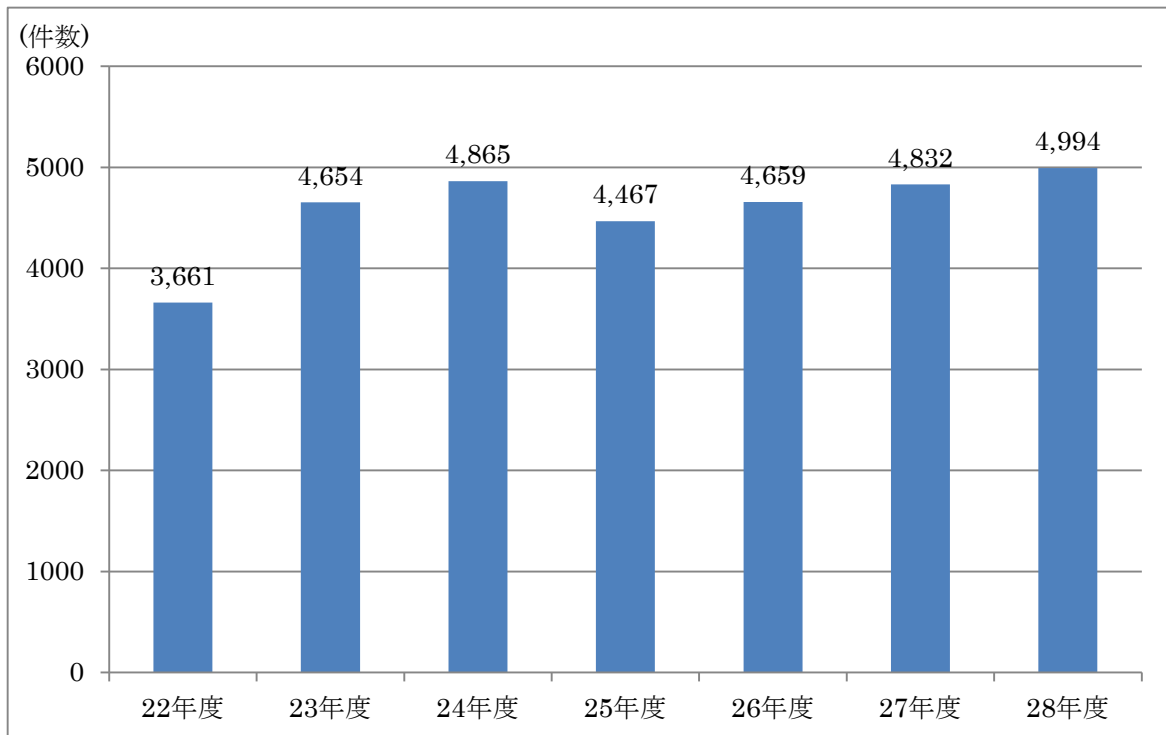
【取組分野2 安全・安心な暮らしの実現】関係

母子世帯数・父子世帯数

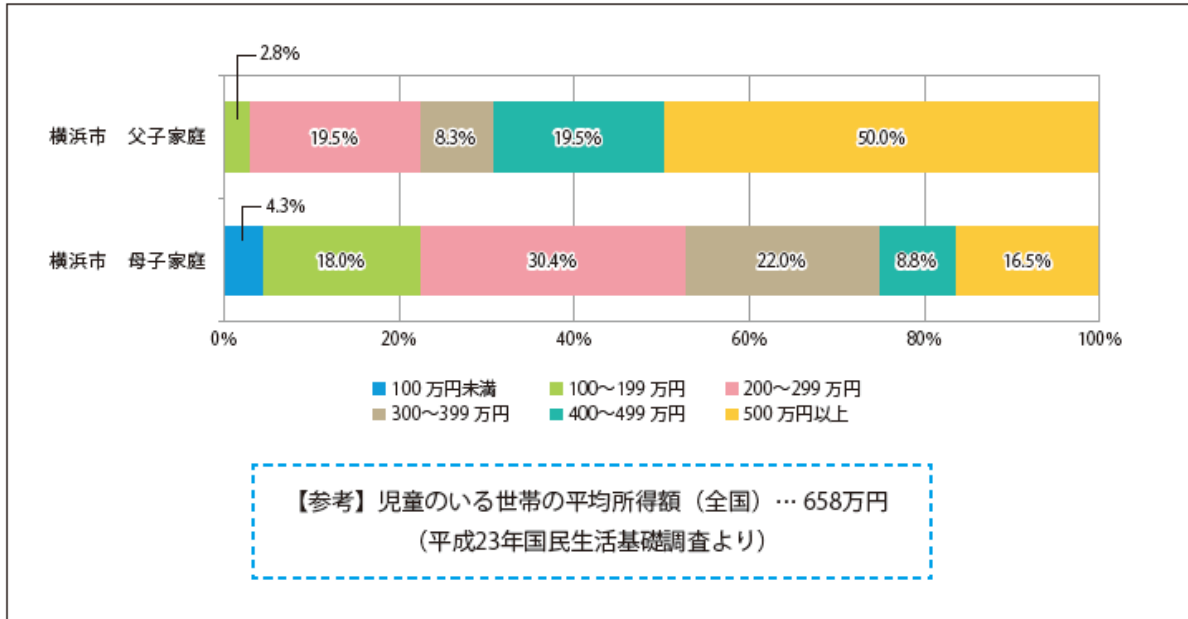


(出典)総務省「国勢調査」(平成12年～27年)

横浜市におけるDV相談件数の推移

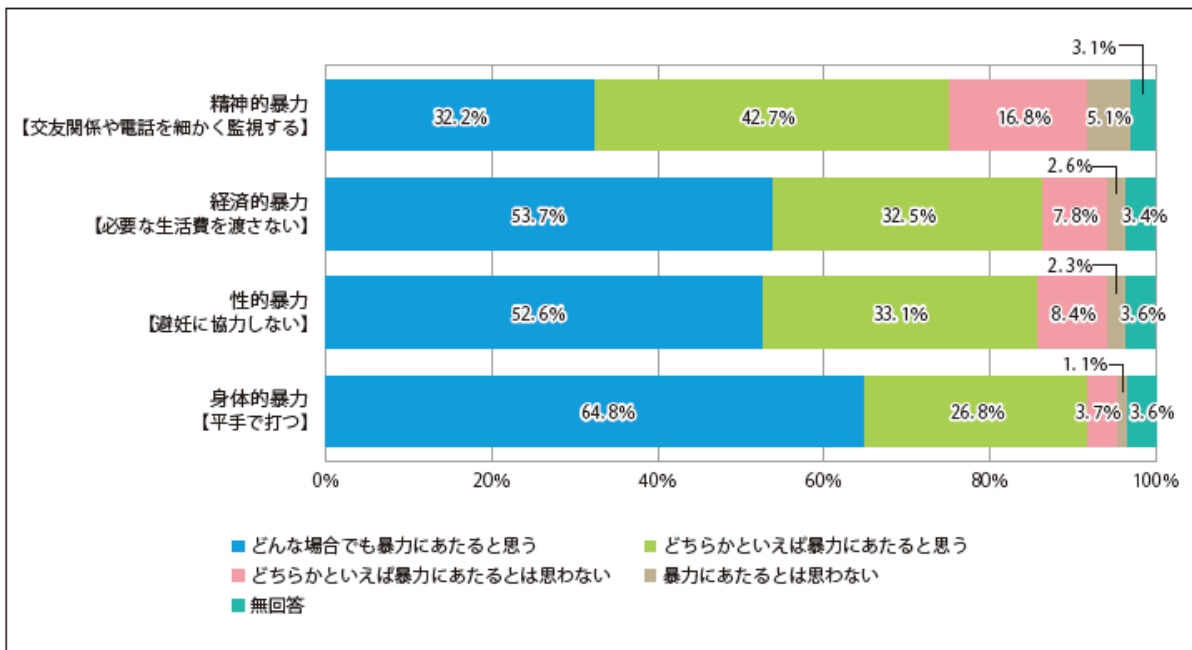


## 横浜市における母子世帯・父子世帯の総収入



（出典）横浜市「横浜市ひとり親家庭自立支援計画」の「横浜市母子家庭等実態調査」より集計（平成24年度）

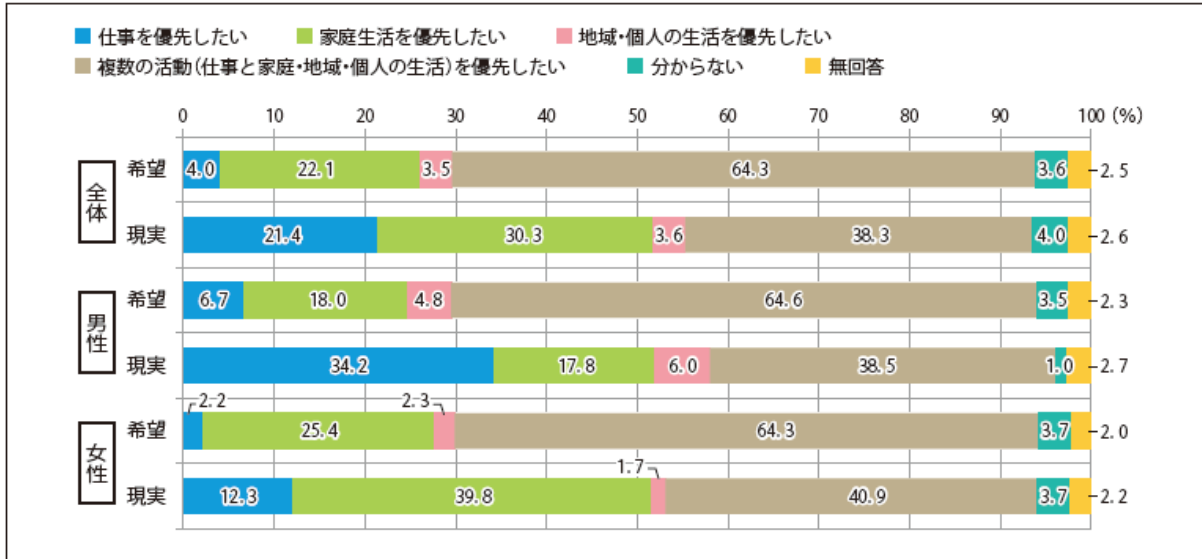
## 配偶者やパートナーの間での暴力と思われる行為



（出典）横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」（平成26年度）

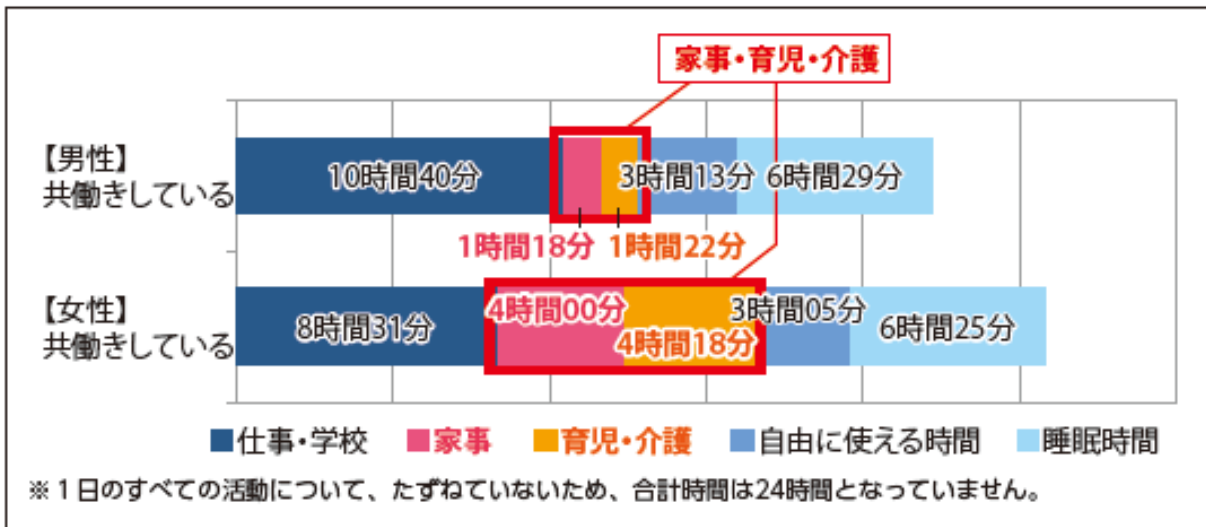
【取組分野3 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり】関係

生活の中での各活動の優先度の理想と現実



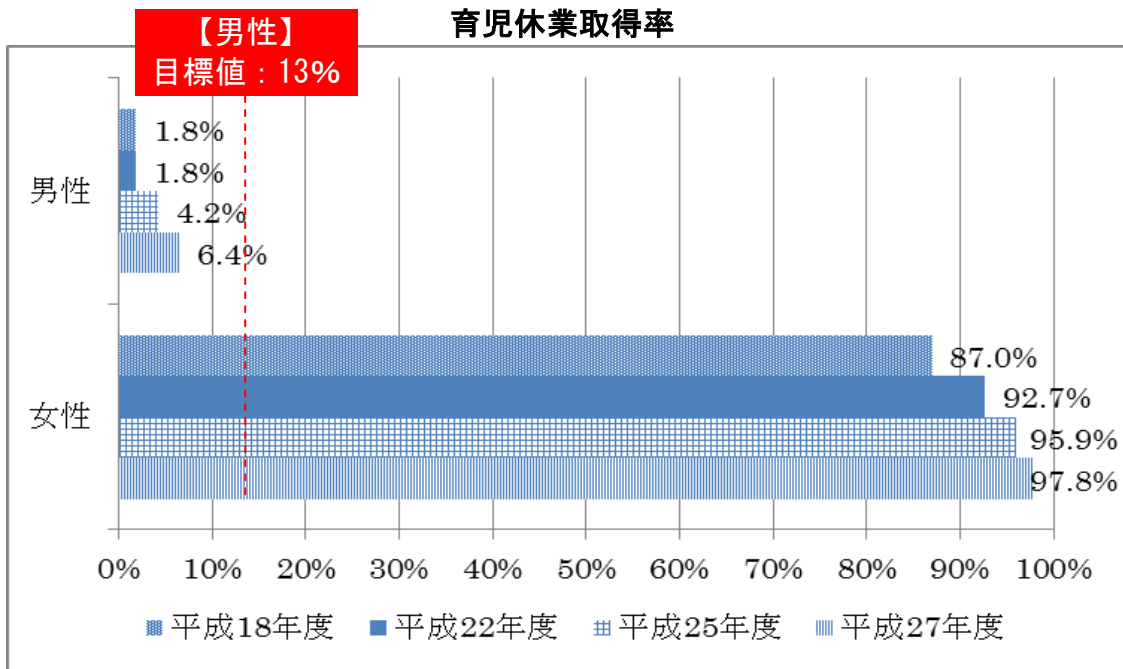
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(平成26年度)

生活の中で各活動に費やしている時間 - 【仕事や学校のある日】世帯類型別 -

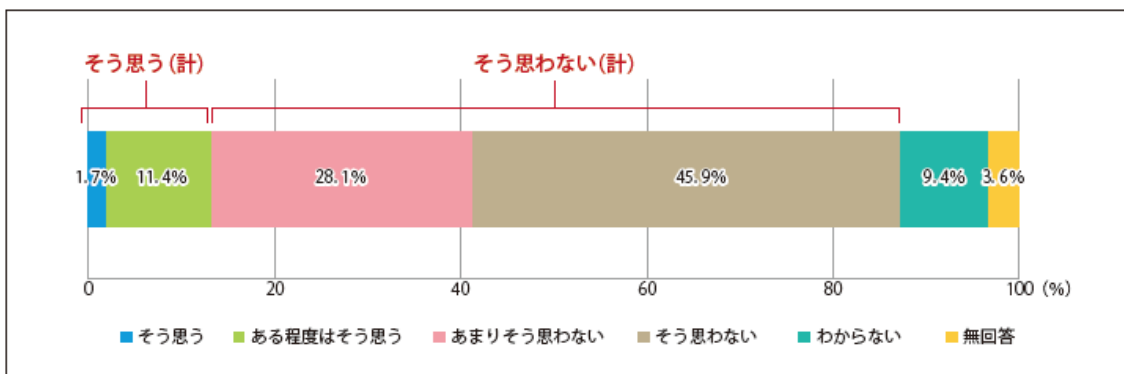


※ 1日のすべての活動について、たずねていないため、合計時間は24時間となっていません。

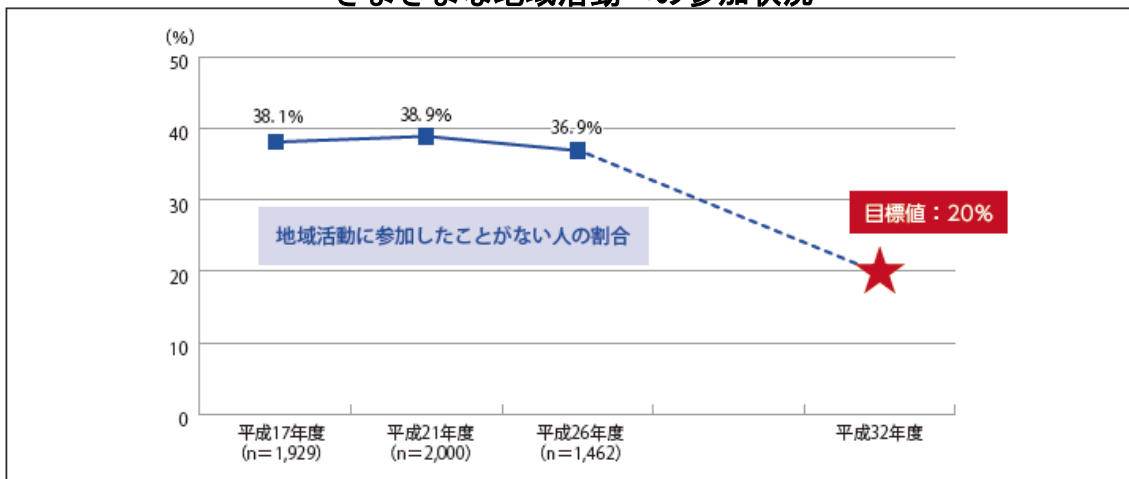
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(平成26年度)



### 男性が育児のために休業や休暇をとることについての社会や企業の支援に対する意識 (支援が十分だと思うか)



### さまざまな地域活動への参加状況



### 第3部 第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況

第4次行動計画に掲げる4つの取組分野ごとに、平成28年度における成果指標等の数値の進捗把握を行いました。また、分野ごとの主な取組のほか、数値目標の達成に向けた課題と、それに対する取組の方向性、これらについての横浜市男女共同参画審議会から評価、意見をまとめています。

#### 【各ページの見方】

<b>1</b>	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					
成果指標1	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29.3末時点	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)	市内企業 13.7% (27年度)	○	※数値は平成27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)	市役所 14.8% (H29.4.1)	○	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29.3末時点	評価	
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% (27年度)	△	とりわけ、建設業、製造業といった業種で低い(14.3%)。 ※数値は平成27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% (28年度)	○	
平成28年度の主な取組					
<p>○公共調達におけるインセンティブの付与【政策局】【財政局】 平成28年度から公共調達におけるインセンティブとして、男女共同参画・女性活躍を推進する企業を評価する取組を開始しました。</p> <p>【主な内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総合評価落札方式における評価項目の設定</li> <li>委託契約のプロポーザル方式における評価項目の設定</li> <li>指定管理者選定における評価項目の設定</li> <li>平成29・30年度横浜市一般競争入札有資格者名簿登録における加点</li> </ul> <p>○よこはまグッドバランス賞【政策局】 女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定するとともに、その取組を広く紹介しました。(28年度59事業所認定)</p> <p>○庁内の取組【総務局】 平成28年3月にWプログラムを策定し、責任職の意識改革、女性のチャレンジ・キャリア形成支援と仕事と家庭生活の両立支援/ワーク・ライフ・バランスの推進を柱として、各種研修等を実施しました。</p>					
<b>3</b>					

**1** 取組分野の名称 ※各分野の最初のページにのみ記載

**2** 成果指標・活動指標・(関連指標)の達成状況

各分野の成果指標ごとに、関連する活動指標や関連指標もあわせて、

①直近の年度末時点の数値、②目標値から見た達成状況 を示しています。

指標の達成度の考え方		
	①5か年で測るもの	②単年度で測るもの
◎・目標値を上回った	$X \geq 20\%$	$X \geq 100\%$
○・概ね目標値どおり 前年度値(計画初年度においては計画策定時)以上	$20\% > X \geq 0\%$	$100\% > X \geq 80\%$
△・目標値を下回った 前年度値(計画初年度においては計画策定時)未満	$0\% > X$	$80\% > X$
※②は「累計値÷5(年)×経過年数」を目標値とした上で評価		



### 3 28年度の主な取組

成果指標に関連する事業のうち、主なものを記載しています。取組を所管する区・局・統括本部名を記載しています。

目標達成に向けた課題	
4	<p>市内企業における女性管理職割合は微増しているが、目標達成に向けては女性の採用率を高めつつ、継続就業し、キャリアアップできるよう、企業の取組を後押しする必要がある。しかしながら、従業員の女性割合については、微減している状況であり、とりわけ、建設業、製造業においては、いまだ従業員の女性割合が低いため、今後はそうした職種についても女性の雇用・登用が進むよう、支援していくことが重要となる。</p> <p>○市役所の女性管理職割合についても、増加傾向にはあるが、係長昇任試験受験率も未だ低調であり、女性職員のキャリアアップを後押しする組織風土を醸成するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進と両立支援に対する職場理解の促進に取り組む必要がある。</p>
対応策	
5	<p>○よこはまグッドバランス賞の認定と合わせて、平成28年度からは公共調達において男女共同参画に取り組む企業を評価する取組を開始していることから、こうしたインセンティブ付与を広めることで、建設業、製造業も含め、市内企業の女性活躍を進めていく。また、その一環で女性活躍推進法に基づく計画策定を後押しすることで、企業の自主的な取組を促進していく。</p> <p>○建設業については、業界団体としても女性活躍推進が必要であるという意識を持っているため、団体と連携しつつ、横浜市女性活躍推進協議会において、建設業界の女性活躍を検討する分科会を設置し、企業の取組を後押ししていく。</p> <p>○市役所においては、「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、責任職に対して人材育成研修等を通じて意識改革を行うほか、女性責任職と女性職員の意見交換によるキャリアイメージの提供や若手職員向けにライフイベントを踏まえたキャリア形成の研修等を実施する。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスを推進するため、責任職をはじめ職員への制度周知等や相互理解促進のための情報発信等を行うほか、テレワーク及びフレックスタイム制度の試行実施などを進め、効果や課題を検証していく。</p>
審議会意見	
6	<p>○市内中小企業における女性社員の雇用・登用の進み具合が低調であるなか、よこはまグッドバランス賞を中心に、積極的な取組を進める企業については、今以上に評価できる仕組みを導入していくことが重要となる。</p> <p>○特に、企業が女性活躍推進法に基づいて計画を策定し、女性の雇用・登用に関する目標設定を行うことは、取組の実効性を高めるうえで大変有用であるため、そうした取組を進めている企業を公共調達等において評価する機会を可能な限り増やしていくことが求められる。</p> <p>○一方で、建設業など、女性活躍の重要性を認識しつつある業界もあるが、業務内容や従事形態から、女性活躍のイメージが伝わりにくい場合もあるため、そうした業界においては、働き方の見直しなどをサポートしつつ、魅力を外部に発信するなど、市としても団体や企業と連携した取組を進めることが必要だと考えられる。</p>

### 4 目標に向けた課題

28年度の実施状況を踏まえつつ、目標達成に向けて課題となる点を記載しています。

### 5 対応策

課題を踏まえ、目標を達成するために必要な取組の方向性について記載しています。

### 6 審議会意見

平成28年度の取組の状況と課題、対応策を受けた、横浜市男女共同参画審議会の評価及び今後に向けた意見を記載しています。

## 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

成果指標1	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	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)	市内企業 13.7% (27年度)	○	※数値は平成27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)	市役所 14.8% (H29.4.1)	○	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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% (27年度)	△	とりわけ、建設業、製造業といっ た業種で低い(14.3%)。 ※数値は平成27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% (28年度)	○	

### 平成28年度の主な取組

#### ○公共調達におけるインセンティブの付与【政策局】【財政局】

平成28年度から公共調達におけるインセンティブとして、男女共同参画・女性活躍を推進する企業を評価する取組を開始しました。

##### 【主な内容】

- ・総合評価落札方式における評価項目の設定
- ・委託契約のプロポーザル方式における評価項目の設定
- ・指定管理者選定における評価項目の設定
- ・平成29・30年度横浜市一般競争入札有資格者名簿登録における加点

#### ○よこはまグッドバランス賞【政策局】

女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定するとともに、その取組を広く紹介しました。(28年度59事業所認定)

#### ○庁内の取組【総務局】

平成28年3月にWプログラムを策定し、責任職の意識改革、女性のチャレンジ・キャリア形成支援と仕事と家庭生活の両立支援/ワーク・ライフ・バランスの推進を柱として、各種研修等を実施しました。

## 目標達成に向けた課題

○市内企業における女性管理職割合は微増しているが、目標達成に向けては女性の採用率を高めつつ、継続就業し、キャリアアップできるよう、企業の取組を後押しする必要がある。しかしながら、従業員の女性割合については、微減している状況であり、とりわけ、建設業、製造業においては、いまだ従業員の女性割合が低いため、今後はそうした職種についても女性の雇用・登用が進むよう、支援していくことが重要となる。

○市役所の女性管理職割合についても、増加傾向にはあるが、係長昇任試験受験率も未だ低調であり、女性職員のキャリアアップを後押しする組織風土を醸成するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進と両立支援に対する職場理解の促進に取り組む必要がある。

## 対応策

○よこはまグッドバランス賞の認定と合わせて、平成28年度からは公共調達において男女共同参画に取り組む企業を評価する取組を開始していることから、こうしたインセンティブ付与を広めることで、建設業、製造業も含め、市内企業の女性活躍を進めていく。また、その一環で女性活躍推進法に基づく計画策定を後押しすることで、企業の自主的な取組を促進していく。

○建設業については、業界団体としても女性活躍推進が必要であるという意識を持っているため、団体と連携しつつ、横浜市女性活躍推進協議会において、建設業界の女性活躍を検討する分科会を設置し、企業の取組を後押ししていく。

○市役所においては、「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、責任職に対して人材育成研修等を通じて意識改革を行うほか、女性責任職と女性職員の意見交換によるキャリアイメージの提供や若手職員向けにライフイベントを踏まえたキャリア形成の研修等を実施する。

○ワーク・ライフ・バランスを推進するため、責任職をはじめ職員への制度周知等や相互理解促進のための情報発信等を行うほか、テレワーク及びフレックスタイム制度の試行実施などを進め、効果や課題を検証していく。

## 審議会意見

○市内中小企業における女性社員の雇用・登用の進み具合が低調であるなか、よこはまグッドバランス賞を中心に、積極的な取組を進める企業については、今以上に評価できる仕組みを導入していくことが重要となる。

○特に、企業が女性活躍推進法に基づいて計画を策定し、女性の雇用・登用に関する目標設定を行うことは、取組の実効性を高めるうえで大変有用であるため、そうした取組を進めている企業を公共調達等において評価する機会を可能な限り増やしていくことが求められる。

○一方で、建設業など、女性活躍の重要性を認識しつつある業界もあるが、業務内容や従事形態から、女性活躍のイメージが伝わりにくい場合もあるため、そうした業界においては、働き方の見直しなどをサポートしつつ、魅力を外部に発信するなど、市としても団体や企業と連携した取組を進めることが必要だと考えられる。

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2	目標値	計画策定時	進捗度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
横浜市附属機関の女性参画比率	50%	40.4% (27年度)	40.7% (29年4月1日時点)	○	
活動指標	目標値	計画策定時	進捗度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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 (29年4月1日時点)	○	

平成28年度の主な取組

○附属機関の委員における女性の登用推進【政策局】【総務局】

附属機関委員を新たに任命、一斉改選または一部改選の際に、男女いずれも40%を下回らないよう、事前協議による確認を行いました。また、附属機関所管課からの依頼により、人材データベースによる情報提供を行いました。

目標達成に向けた課題

○附属機関の女性参画比率については、全体としては40%を超えており、比較的高水準で推移しているが、依然として40%未満の附属機関も多く、そうした機関は改選に際して女性委員を積極的に登用していく必要がある。分野によっては人材が限定されがちな状況も見受けられ、各機関に適した女性委員候補者の情報を各所管が得られるよう支援することも重要である。

対応策

○女性割合40%未満の機関については、適宜把握に努めつつ、庁内の会議の場などで示すことで、各所管の認識を深めるとともに、改選期等のタイミングにおける女性委員の登用推進を働きかける。

○女性委員候補者の情報を必要とする所管に対しては、政策局男女共同参画推進課で人材検索を支援することについて周知し、情報提供を行っていく。

審議会意見

○全体の数値としては40%を超えていることは評価できるが、目標値まで引き上げるためには、まず40%未満の機関を無くしていかなければならない。

○そのため、40%未満の機関を把握し、所管にきちんと示していくとともに、改選時に早い段階で政策局男女共同参画推進課が相談に乗り、女性委員の人材選び等を支援できるよう、対策を講じていく必要があると考えられる。

○機関によっては、関係団体から委員が推薦されるケースもあり、人選を団体に任せることで女性委員が選出されにくくなる場合もあるが、市の目標として女性参画割合の向上を進めていることについて、各所管から団体に対して理解促進に努める必要がある。



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3	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
25-44歳の女性有業率	①～④ 73%	① 25-29歳 73% ② 30-34歳 59% ③ 35-39歳 63% ④ 40-44歳 65% (24年度)	—	—	【参考】平成27年国勢調査における就業率 ① 25-29歳 79% ② 30-34歳 68.2% ③ 35-39歳 63.9% ④ 40-44歳 66.7%
関連指標	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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)		※数値は平成27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	進捗度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
保育所待機児童数	0人	20人 (26年度)	2人 (29年4月1日)	○	

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% (28年度)	○	
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)	39.3% (28年度)	○	
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% (27年度)	△	※数値は平成27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 (28年度)	◎	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

平成28年度の主な取組

○女性としごと応援デスク【政策局】

27年3月から男女共同参画センター横浜北で実施していた「女性としごと 応援デスク」を市内男女共同参画センター3館に拡充して実施しました。(利用者数のべ1,655人)

※就活ナビゲーターによる相談、キャリア・カウンセリング、女性のための福祉のしごと相談、女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談、社会保険労務士による労働サポート相談、シングルマザーのための就労相談、ミニセミナーを含む

○横浜女性ネットワーク会議【政策局】

働く女性のキャリアアップやネットワーク形成を支援する「横浜女性ネットワーク会議」を開催し、400人参加しました。サテライト講座として、「よこはま女性のリーダーシッププログラム」を実施しました。

○中小企業女性活躍推進事業助成金【経済局】

中小企業の事業者が、女性活躍推進のための就業規則の変更などの制度改革や専門家によるコンサルティング、女性専用設備の設置などに取り組む場合の費用の一部助成を行い、企業の取組を後押ししました。(交付件数20件、うちテレワーク推進企業モデル事業助成金2件)

○キャリアブランクのある女性のインターンシッププログラム【経済局】

結婚、出産、育児などで離職し、キャリアブランクがあり再就職を希望する市内在住の女性を対象に、それぞれの条件に合った働き方に理解がある企業へのインターンシップを実施しました。(参加者数45名)

○横浜テレワーク推進事業【経済局】

市内中小企業や市民における多様な働き方の実現に向けて、テレワークやクラウドソーシングに関するセミナー等を開催しました。(5回)

○保育所受け入れ可能枠拡大の取組【こども青少年局】

全ての子どもに乳幼児期の保育・教育を保障するため、保育所・幼保連携型認定こども園・小規模保育等の整備など、引き続き、待機児童対策を進めるとともに、保育所、幼稚園など保育・教育基盤の安定的な確保に取り組みました。(計3,061人 内訳:認可保育所整備2,159人、横浜保育室の認可移行支援239人、認定こども園316人、小規模保育整備事業421人等)

○放課後の居場所づくり【こども青少年局】

はまっ子ふれあいスクールから放課後キッズクラブへの転換をすすめるとともに、面積基準等への適合が必要な放課後児童クラブに対し、分割・移転の支援を行いました。

### 目標達成に向けた課題

○M字カーブの改善において重要となる子育て環境の整備に関し、保育所待機児童については、目標値に近い水準での結果が出ているが、大規模な宅地開発などにより保育ニーズが高まっている地域では整備が進まない、または追いつかない状況もある。

○今後は就学以降の放課後の居場所づくりの推進も重要であり、整備を進める必要がある。

○企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組も促進する必要があるが、取り組んでいる企業の割合については数値的に見ると後退している。しかし、実際には時間外労働の削減に取り組んでいる割合(62.5%)や、有給休暇の取得奨励(55.7%)など、半数以上が取り組んでいるという結果もあることから、ワーク・ライフ・バランスの意義等の理解も促進する必要がある。

### 対応策

○保育所待機児童に関しては、エリアによって異なる保育ニーズを把握したうえで、よりきめ細かい対策を推進するほか、乳幼児の一時預かり事業の拡充や、幼稚園、認定こども園における一時預かり事業の拡充を図る。

○より一層養育者に寄り添った情報提供を行っていくため、保育・教育コンシェルジュの人材育成強化を図る。

○女性の継続就業率向上のため、職住近接で働くモデルを創出することを目的に、地域において就労希望を持つ主婦層と地元企業が交流し、就労につなげていく取組を実施する。

○企業に対しては、よこはまグッドバランス賞事業のPR等を行う中で、男女ともに働きやすい職場づくりを推進する必要性を伝えることや、働き方改革の啓発と合わせてワーク・ライフ・バランスの意義に関する理解促進に取り組んでいく。

### 審議会意見

○子育て支援においては、保育所の整備も必要だが、今後は「小1の壁」が生じないように、放課後の居場所づくりに関しては目標達成への取組が不可欠となる。

○家事や育児の負担が働く女性に偏らない様、企業におけるワーク・ライフ・バランスへの理解促進を進めるとともに、柔軟な働き方や、ICT技術等を活用した新しい働き方について知る機会を提供するなどにより、企業の自主的な取組を後押しすることが重要である。

○就労意欲のある女性に対する再就職支援も必要であり、地域の主婦層と企業との間において職住近接モデルを創出するにあたっては、今後、他の地域でも参考にできるよう、様々な業種における事例や、実際に主婦を雇用してプラス効果があった事例等の収集に努めることが求められる。

○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(就労日数、時間帯、曜日等の工夫)を整備することが重要であり、市内の経営者層に向けて働きかけていくことが必要である。

○語学等のスキルや資格があることで採用に結びつきやすいケースもあるため、就労支援にあたっては、事前に能力開発の場を提供する取組も必要である。

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4	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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	◎	女性起業家支援(IDEA・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		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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	◎	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	○	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

平成28年度の主な取組
<p>○女性起業家支援事業【政策局】【経済局】</p> <p>起業に向けた検討段階から、起業後の支援まで、それぞれの成長段階に応じた支援を実施しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・起業を目指す女性への支援(起業家たまご塾10期 前・後期参加者:のべ40人)</li> <li>・女性起業家のためのスタートアップオフィス「F-SUSよこはま」(F-SUSセミナー等開催8回参加者200人)</li> </ul>

目標達成に向けた課題
<p>○起業前・起業初期における相談件数等も目標値を上回っており、実際に創業に結びついている件数も好調となっている。</p> <p>○起業後の成長・発展を後押ししていくための、意識づけや助言が重要となっている。</p> <p>○起業後の販路拡大や事業PRに向けた、一歩踏み込んだ成長支援として、横浜市だけでなく集客力・ブランド力のある百貨店等と連携した「ビジネスの実践の場」を提供することが求められている。</p>

対応策
<p>○起業家の成長ステージに応じて、経験豊富な先輩女性経営者や専門知識を有する中小企業診断士などがメンターとなる制度等を一層活用し、幅広い分野に渡る課題に対して的確に助言する支援を実施することで、きめ細やかな成長発展を後押ししていく。</p> <p>○集客力・ブランド力のある百貨店等と連携し、女性起業家の商品販売・事業PR等による認知度の向上や、店舗担当者からの実践的な販売ノウハウを学ぶ等、女性起業家の活躍を後押しするためのプロモーション事業を進める。</p>

審議会意見
<p>○市の事業を通じた創業件数は当初目標を上回るペースであり、起業前の相談から起業後の成長段階に応じた支援までの流れが効果的に機能してきていることが伺える。</p> <p>○起業・創業の支援は一過性ではなく持続的発展につなげ、新たな雇用、設備投資を生み出すものとなることが重要であるため、創業に必要な経営・財務・人材育成・販路開拓等に関わる知識習得や、事業計画の作成・ブラッシュアップに係るノウハウ支援等、総合的に進められることが望まれる。さらに、日常生活等から生まれた事業を社会性のある事業へと発展させるためには、販路開拓等、継続して必要な支援メニューを提供していくことが求められる。</p> <p>○今後はより一層高いレベルで事業活動に携わり、活躍できる女性起業家に育てていくよう、支援することも重要であり、大型商業施設等と連携したPR事業等を通じ、経営のノウハウ等を実践的に学べる場を多く提供していくことが望まれる。</p> <p>○この10年ほどで、コミュニティビジネスやソーシャルビジネスなどの位置づけでの事業展開も増えてきているため、現行の経済局のソーシャルビジネス支援や区役所の地域活動支援なども含め、新しい分野での創業支援の取組を検討することも重要となる。</p>





## 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

成果指標1	目標値※1	計画策定時※2	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	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 (26～28年度の累計)	◎	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		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
児童扶養手当受給者数		20,869人 (26年度)	20,089人		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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 (28年度)	△	数値はひとり親サポートよこはま等で実施する自立支援事業の利用者数
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 (28年度)	◎	

### 平成28年度の主な取組

#### ○ひとり親サポートよこはまにおける自立支援事業【こども青少年局】

就労支援員による一人ひとりの状況に応じたマンツーマンでの就労支援を実施しました。(ひとり親家庭等自立支援事業利用者数:3,510人)

#### ○ジョブスポットにおける支援【健康福祉局】

区役所の福祉部門とハローワークが連携し、生活相談から就職まで一体的な支援を進めました。(28年度新規利用登録者数4,671人、就職者数3,097人、就職率66.3%)

#### ○ひとり親世帯の市営住宅の募集【建築局】

市営住宅の募集において、ひとり親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。(ひとり親世帯の市営住宅への応募1,217件(当選99件)、子育て世帯(ひとり親含む)限定募集69戸実施)

#### ○男女共同参画センターにおける就労支援講座の実施【政策局】

男女共同参画センター3館において、ひとり親の方について、その方の状況や意向に応じてきめ細かく就労を支援する各種講座を実施しました。

## 目標達成に向けた課題

○ひとり親家庭等自立支援事業利用者数(「ひとり親サポートよこはま」における就労支援者数)については、計画策定時から大幅に減少しているが、その要因としては、就労支援については他にもジョブスポットや男女共同参画センターの事業を始め、就労支援のチャンネルが増加したことがあり、就労支援事業自体が後退しているわけではない。しかしながら、様々な困難を抱えるひとり親家庭に対しては、個々の状況に合わせた対応が必要であり、総合的に支援できるように進める必要がある。

○市営住宅の募集に係る優遇制度については、一層の認知度向上に取り組む必要がある。

## 対応策

○「ひとり親サポートよこはま」での就労支援等において、引き続き、ひとり親家庭の個々の状況に合わせた能力開発や就労支援の実施できる検討を行う。

○ジョブスポットにおいて区役所の福祉部門とハローワークが連携することで、引き続き、生活相談から就職までの一体的な支援を進める。

○市営住宅の募集においては、各種優遇制度を引き続き行いつつ、関係する機関と連携して情報提供を行っていく。

## 審議会意見

○市のひとり親家庭に対する自立支援事業において、ひとり親家庭の就労者数は目標値を超えた実績が出ており、引き続きの取組推進が望まれる。

○一方、貧困に陥るひとり親家庭を減らしていくためには、自立に向けてひとり親家庭が主体的に能力開発に取り組めるよう教育訓練の支援を充実していく必要がある。

○区の福祉部門との連携によりジョブスポットでの支援数も急激に増加しており、就職率も6割を超えているため、市と労働局の連携を一層密にして取り組んでいくことが求められる。

○ひとり親家庭への就労支援においては、実践的な研修が必要となるなか、現状、募集数が十分ではない状況も見受けられるため、関係団体と協力することなどにより充実化を図ることが求められる。

○ひとり親家庭は相対的に貧困状況にある家庭が多いことから、就労者数のみに着目するのではなく、そういう状況におかれている家庭の数を把握して減少させるための取組が必要である。

重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援

成果指標2	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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)	—	—	※数値は平成26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		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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%	—		※数値は平成26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		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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	◎	※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	◎	

平成28年度の主な取組

○関係機関との連携強化【政策局】【こども青少年局】【区役所】

警察等の関係機関や民間団体、関係部署等と連携しDV被害者の相談受付、一時保護、自立支援といった切れ目のない支援を実施しました。また、横浜市DV施策推進連絡会の開催や市DV相談支援センターの連絡会議、庁内向けの研修、区における要保護児童対策地域協議会などを活用した関係づくりを行い、関係機関と連携強化を進めました。

○DV相談支援センターにおける相談受付【政策局】【こども青少年局】【区役所】

区福祉保健センター、男女共同参画センター、こども青少年局が一体となって、DV相談支援センターによる相談支援を行いました。(相談件数:1,724件)

また、男性被害者からの相談受付も実施しました。(男性被害者対応件数 70件(内、男女共同参画センター 30件)横浜市DV相談支援センターでの男性の相談件数(電話・来所) 274件(1,724件の内数))

○未然防止に向けた広報啓発【政策局】【こども青少年局】【区役所】

市関連施設、医療機関、教育機関等を通じて、チラシ、カード、シール等により相談窓口を周知しました。

また、区役所等で啓発タペストリー展示やグッズ配布等のキャンペーンを展開しました。横浜市開港記念会館や象の鼻パークなど、市内の観光名所等でライトアップや啓発物の配布を実施しました。成人式のモニター映像や広報物等で新成人に向けた広報を行いました。

庁内関係部署へ向けて相談窓口の周知やDVの正しい理解を促すための研修を実施しました。

市内の中高大学生を対象にデートDV防止講座を実施しました。

○ハラスメント対策【政策局】【市民局】

市内企業に対しハラスメント防止研修講師の派遣や研修用教材の提供を行いました。(DVD及びVHS104本、図書6冊)

学校あてには、セクハラを含むハラスメント全般に対する対策について通知し、各キャリアステージごとに全ての教職員が受講する研修にセクハラを含むハラスメント防止についての項目を盛り込みました。

○若年無業女性への支援【政策局】

就労に困難を抱える若い女性のための就業準備講座「ガールズ編 しごと準備講座」(説明会+本講座11日間2コース・参加者数43人)及び、ボランティア等の社会参加体験の機会を提供し、自立を支援しました。(社会参加体験 受入れ9グループ・参加者数のべ175人)

就労に困難を抱える若い女性の就労体験の場「めぐカフェ」を運営しました。(めぐカフェ就労体験 ステップ1(10日間)参加者数11人、ステップ2(20日間)参加者数7人)

### 目標達成に向けた課題

- DV被害者に対して、早期発見、保護、自立という切れ目のない支援を提供するためには、庁内のみならず、民間団体や警察、弁護士等関係機関との継続的な連携や情報交換が必要不可欠である。
- 潜在的な被害者の支援につながるよう、相談窓口の広報や、関係部署に対する研修も必要である。

### 対応策

- 引き続き、庁内及び民間団体や警察、弁護士等関係機関との連絡会を実施していく。
- 若年層に向けて、アプリを活用した広報や、人権教育を盛り込んだデートDV防止講座を実施する。
- 平成29年度に九都県市で連携してデートDV防止のキャンペーンを実施する予定であり、そうした活動をきっかけとして、本市でもより効果的な啓発につなげていくことで、デートDV未然防止の取組を進めていく。

### 審議会意見

- 行政、民間団体、警察、弁護士等関係機関の間では、DV被害者の保護・支援体制の構築が進んでいる。その一方で、DVの相談内容や被害者の求める支援は多様化してきており、さらなる連携と個別の対応が求められている。
- DV相談支援センター内の研修や、区役所生活支援課職員への研修等を引き続き実施する必要がある。また、DV相談支援には司法と行政の連携が欠かせないため、神奈川県弁護士会との連携などの取組を、より一層強化していく必要がある。
- DV防止のために、これまでは主に被害者向けの啓発は進めてきたが、今後は加害者にならないための啓発にも力を入れる必要がある。
- 外国人の場合はDVの問題が顕在化しにくい状況もあるため、啓発にあたっては多言語化対応しつつ関係機関と連携するなど、早期的な解決に向けた検討を進める必要がある。あわせて、障害がある方に対しても、区の福祉保健センター内で連携して相談に応じていくなど、一層充実した取組を進めることが重要である。
- DV被害にあっていることに気付かないケースも多いため、DVの定義に関する認識を一層広める必要がある。そのためには、成果指標の進捗を可能な限り絶えず把握していくべきである。

## 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

### 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		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
男性の育児休業取得率	13%	4.2% (25年度)	6.4% (27年度)	○	※数値は平成27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	1対1.5	約1対3 (①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分) (共働き世帯・平日26年度)	—	—	※数値は平成26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)	—	※数値は平成27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)	—	—	※数値は平成26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		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
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)	—		※数値は平成26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法人 (26年7月31日)	65法人 (28年度)		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度		特記事項
			H29. 3末時点	評価	
「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年度までの累計)	59事業所 (28年度)	◎	
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 (28年度)	◎	※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 (26年度)	11回 (28年度)	◎	
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 (28年度)	○	※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

## 平成28年度の主な取組

### ○ワーク・ライフ・バランス・働き方改革の推進に関する取組【政策局】【こども青少年局】

・共に子育てをし、ワーク・ライフ・バランスを図りながら子育てを楽しむことができるように、父親向け講座の開催や父親育児支援の取組を地域ケアプラザや親と子のつどいの広場などの身近な拠点等において開催しました。(18区)  
冊子「パパブック」の配布やウェブサイト「ヨコハマダディ」の運営により、父親向け育児支援に関する情報配信を行いました。  
育休後に職場復帰する女性や共働きの男女を対象に、協力して家事・育児を行うためのセミナーや、父親と子ども向けの親子遊びの会等を開催しました。  
・よこはまグッドバランス賞認定企業の取組を広め、ワーク・ライフ・バランスの重要性を伝えるため、「ワーク・ライフ・バランスガイド」を発行しました。  
・女性活躍推進協議会において「所税の登用推進と働きの見直し」分科会を設置し、働き方改革の取組を検討。参加した各企業が今後取り組むべき行動プランを作成し、それを事例集としてまとめました。

### ○地域防災における男女共同参画の推進【政策局】【総務局】【消防局】

「YOKOHAMA わたしの防災力ノート」(実際に震災を経験した女性たちの声をもとに、様々な状況下での被災をイメージして、自分にとって必要な備えをするためのワークノート)を活用し、女性の視点を入れた市民向け防災講座を実施しました。(参加実績1,690人 町内会・自治会・家庭防災員研修290人、老人クラブ・福祉関連施設640人、PTA・子育て支援機関122人、地域防災関連イベント638人)

## 目標達成に向けた課題

○男性の育児休業取得率は上昇しているが、依然として目標には遠く、また家事・育児への参画状況としては、男女間で格差があるため、男性の家事・育児参画を一層進めることが必要となる。とりわけ、男性自身は仕事と家庭生活を両立したいという希望を持っている人が多いが、現実的には仕事を優先してしまっている実態を踏まえ、男性自身のみならず、企業に対して働きかけることが重要であり、国をあげて進められている「働き方改革」の動きとも連動しつつ、アプローチを強化していく必要がある。  
○あわせて男性も女性も働きながら地域活動へも参画できる環境づくりに努めることが重要となる。

## 対応策

○地域施設等において実施している父親育児支援講座について、引き続き、身近なエリアで開催し、参加者増を目指す。  
○冊子「パパブック」や「あなたと私のワーク・ライフ・バランスハンドブック」、ウェブサイト「ヨコハマダディ」での情報発信等により、働き方の見直しや育児参画を含めたワーク・ライフ・バランスの啓発に取り組んでいく。  
○企業に対しては、よこはまグッドバランス賞の周知等とあわせてワーク・ライフ・バランスの重要性や、男性の家事・育児参画の現状についての理解を促進する。  
○「ヨコハマみらいスタイルラボ」の開催など、企業と連携した事業を展開することで、男性の家事・育児参画等について効果的な啓発を実施する。  
○「働き方改革」に関する企業向けセミナー等を開催し、企業経営上の参考となりえる具体例やプラス効果を伝えながら意識啓発を行うほか、市内経済団体が参加する横浜市女性活躍推進協議会において、女性活躍推進や働き方改革について、業界別に掘り下げた議論を行うなど、より効果的な対応策を検討し、その成果を市内企業に広める。

## 審議会意見

○働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進においては、男性の意識を変え、働き方の見直しを促すことが重要であり、企業との共創事業を活用することで関心を高めるなど、効果的に啓発を行うことが求められる。  
○男性の育児休業取得率向上のためには、企業における育休取得をしやすい職場環境づくりを後押しする必要がある。  
○よこはまグッドバランス賞認定は企業の取組を引出すためのツールとして有用であり、今後は一層のPR強化やメリット面の充実を図り、応募企業の増加を図ることが望まれる。  
○グッドバランス賞以外にも、市の支援制度は用意されており、そうした制度を活用した具体例やモデルを提示することで、市内企業の取組喚起につながると考えられる。  
○横浜市女性活躍推進協議会の活動等を進めるに当たっては、市の制度を活用した好事例の創出・周知ができるとうい。  
○男性の家事育児参画は世代によって違いがあると考えられるため、世代別の把握も検討すべきである。また、母子家庭等は状況が異なるため、取組分野Ⅱのひとり親家庭支援と関連させながら、ひとり親家庭のこどもに対しての支援を行う必要がある。  
○家事・育児・介護時間については通勤時間も関係していると考えられるので、男女別の通勤時間を把握したうえでの分析も必要である。

## 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

#### 平成28年度の主な取組

##### ○男女共同参画センターとの連携強化

男女共同参画センター3館が長年にわたり培った男女共同参画の推進のための経験とノウハウをさらに深めていくとともに、定期的な連絡会や協働事業をはじめ、一層の市との連携強化を図りながら、DVや性被害等の被害者支援や女性のリーダーシップ・プログラムなどを開催しました。

##### ○男女共同参画推進会議の開催とプロジェクトチームの設置、各事業の所管の明確化

市長を会長とする男女共同参画推進会議を開催し(2回)、市内企業に対する施策や庁内の女性活躍に関する施策等について議論しました。また、全庁横断的な重要課題について、庁外向けの取組としては「女性の就労支援促進に向けた市内事業所等への働きかけ」プロジェクトを開催し、公共調達における男女共同参画に関する評価項目の適用状況の把握を行い、庁内に対する働きかけを行いました。さらに、庁内向けの取組としては、総務局のワークスタイルWGと一体で検討を進め、テレワークの試行実施等を進めました。

##### ○横浜市女性活躍推進協議会の設置

平成28年4月1日に市内経済団体を中心に「横浜市女性活躍推進協議会」を設置しました。会には具体的な検討を行う分科会を設置し、各団体から推薦された企業による検討を行いました。

##### 【分科会】

##### ①女性の登用推進と働き方の見直し

参加企業が女性活躍推進のための行動プランを作成。それらをまとめ、事例集を発行、市内企業に配布

##### ②社会全体の機運醸成につながる広報・PR

企業が活用できる横浜市の制度等について、市内に広めるためのチラシを作成し、配布

#### 目標達成に向けた課題

##### Ⅳ-1 関係機関・団体との連携強化や国への働きかけ

##### ○男女共同参画センターとの連携強化

男女共同参画センターでは、DV相談支援センターによる相談やひとり親家庭の就労支援講座の実施など生活上の課題や困難を抱える方への支援や、女性の就労を支援するための女性の就労相談窓口の設置や女性の起業支援講座の実施など、社会の変化に対応した施策を実施している。引き続き、より一層の連携強化を図りつつ、新たな社会課題に対応した具体的な事業を進めていくことが重要となる。

##### ○横浜市女性活躍推進協議会の設置と市内の女性活躍推進に向けた連携

平成28年4月に、市内経済団体を中心に「横浜市女性活躍推進協議会」を設置。具体的な検討を行う分科会における検討を通じて、各団体から推薦された参加企業が、自社の女性活躍を進めるために作成した行動プランをまとめ、事例集を発行、市内企業に配布等を行った。今後はより具体的な行動を喚起できるよう、経済団体等との連携を強化しつつ、個々の業界や企業に掘り下げた議論と効果的なアウトプットを目指した検討を進めることが重要となる。

##### ○国の制度及び予算に関する提案(国等への働きかけ)

平成28年度の「国の制度及び予算に関する提案・要望書」において、中小企業の女性活躍推進のために必要となる措置を国に要望した(H28/6/17.6/23)。「働き方改革」等、自治体や企業も一体となり、国をあげた取組を進める方針が示される中、今後も機会を確保しつつ、必要な要望を行っていく必要がある。

##### Ⅳ-2 庁内体制の強化

##### ○男女共同参画推進会議の開催とプロジェクトチームの設置、各事業の所管の明確化

市長をトップとし、副市長、局長、代表区長で構成される「横浜市男女共同参画推進会議」を開催し(6月、1月)、市内企業に対する支援策や、庁内の女性活躍推進に関する施策について検討を行った。

庁外向けの施策を検討する「女性の就労支援促進に向けた市内事業所等への働きかけ」プロジェクトにおいては、公共調達における男女共同参画に関する評価項目の適用状況の検証を行いつつ、庁内での積極的な設定を働きかけた。

また、庁内向けの取組としては、テレワークの試行実施等を進めた。

今後は「働き方改革」など、新たな課題に対して庁内で連携した取組を推進できるよう検討を進める必要がある。

##### Ⅳ-4 男女別等統計の充実

##### ○調査を実施する各所管課への男女別等統計の充実・周知

市民対象の調査については、基本的には男女別で把握がなされているケースが殆どであり、今後は企業対象の調査等において、従業員に関する項目については可能な範囲で男女別データの把握を広げていくことが重要である。



## 対 応 策

### Ⅳ－1 関係機関・団体との連携強化や国への働きかけ

#### ○男女共同参画センターとの連携強化

現場のニーズから把握した施策を、横浜市へ還元し、政策として実現させていくなど、市とセンター間の一層の連携強化を図り、働き方改革やICT技術の進展などによる新たな課題にも着実に対応する。

#### ○横浜市女性活躍推進協議会の設置と市内の女性活躍推進に向けた連携

横浜市女性活躍推進協議会において、業界の実状に応じた、より具体的な検討が行えるよう、業界ごとの女性活躍推進の課題と対応策を検討する分科会を設置する。

#### ○国の制度及び予算に関する提案(国への働きかけ)

引き続き、例年、市で独自に行っている「国の制度及び予算に関する提案・要望」などにおいて、基礎自治体が取組を推進するにあたり求めるべき措置を要望していく。

### Ⅳ－2 庁内体制の強化

#### ○男女共同参画推進会議の開催とプロジェクトチームの設置、各事業の所管の明確化

引き続き、庁内で連携した取組を推進していくため、横浜市男女共同参画推進会議における検討を進めていく。とりわけ、「働き方改革」など、新たな課題への対応が求められるなか、対企業向けにこれまで庁内で個別に実施されてきた事業の連携を深めることで、より効果的な打ち出しが行えるよう、検討していく。

### Ⅳ－4 男女別等統計の充実

#### ○調査を実施する各所管課への男女別等統計の充実・周知

引き続き、庁内で実施されている調査の把握に努め、必要に応じて男女別データの把握を働きかけていく。

## 審議会意見

○男女共同参画センターには、市民に身近な場所で男女共同参画施策の推進を担う重要な拠点であり、働き方改革や女性リーダーの育成など、新たな課題への対応も必要となる中、市との連携を一層密にして取組を推進していくことが重要となる。

○センターの機能が十分に発揮されるよう、市からセンターに対しても必要な情報提供を積極的に行うなど、支援・協力を力を入れることが求められる。

○横浜市女性活躍推進協議会は市内の経済団体が構成員となっていることが大きな利点であり、連携することで市内企業に広く働きかけや情報提供を行うことが出来るため、活動においてはより具体的かつ実効性を伴った検討を進めることが望まれる。

○横浜市の企業に対する支援制度は整備されてきているが、各所管が個別に実施してきたため、企業側からは全体像が見えにくく、情報を把握できないといった状況が見受けられる。そのため、企業側の視点に立ち、情報を把握しやすく、また活用しやすい打ち出し方等を庁内で検討すべきと考えられる。

## 1 横浜市男女共同参画審議会

条例第12条に基づく市長の附属機関として、市長の諮問に応じて、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します。

また、事業の実施状況、目標の達成状況などに基づき、行動計画の進捗状況についての評価を行い、必要に応じて市長に施策の方向について提言します。

### 横浜市男女共同参画審議会委員名簿

(任期：平成29年6月1日～平成31年5月31日)

	氏名	職業等
1	岩永 良子	特定非営利活動法人 かながわ女のスペースみずら 理事
2	臼杵 ひろみ	株式会社 ファンケルCSR推進室 室長
3	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
4	大隅 均	横浜商工会議所理事・事務局長
5	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
6	川名 薫	公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 理事長
7	齋藤 保	認定特定非営利活動法人 市民セクターよこはま 理事
8	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
9	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
10	白鳥 由紀子	株式会社ダッドウェイ取締役副社長 管理本部 本部長
11	種子島 幸	株式会社 テレビ神奈川営業本部 営業推進室 営業推進部長
12	津野 宏	国立大学法人 横浜国立大学教育学部 准教授
13	畠山 卓也	株式会社 神奈川新聞社編集局 報道部次長
14	平井 美佳	公立大学法人 横浜市立大学国際総合科学部 准教授
15	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
16	松前 夏織	日本労働組合総連合会 神奈川連合会女性委員会 幹事
17	綿引 幸代	特定非営利活動法人 ユースポート横濱理事長

## 2 条例等

### ①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の通り、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、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。

(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 略)

## ②横浜市男女共同参画推進条例施行規則

制 定 平成 13 年 6 月 29 日規則第 74 号

最近改正 平成 22 年 3 月 31 日規則第 29 号

(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、市民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、市民局長が定める。

(附則 略)

### ③横浜市男女共同参画センター条例

制 定 昭和63年 3月31日 (条例第10号)

最近改正 平成23年12月22日 (条例第48号)

(設置)

第1条 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、横浜市に男女共同参画センター（以下「センター」という。）を設置する。

(名称及び位置)

第1条の2 センターの名称及び位置は、次のとおりとする。

名 称	位 置
男女共同参画センター横浜	横浜市戸塚区

男女共同参画センター横浜南	横浜市南区
男女共同参画センター横浜北	横浜市青葉区

(事業)

第2条 センターは、次の事業を行う。

- (1) 男女共同参画の推進についての資料及び情報の収集及び提供に関すること。
- (2) 市民の文化的及び健康的な日常生活の確立並びに女性の自己開発のための講習会等の開催に関すること。
- (3) 男女共同参画に関する相談に関すること。
- (4) 男女共同参画に関する調査研究及び広報に関

すること。

- (5) 前各号の事業のための施設及び設備の提供に関すること。
- (6) その他センターの設置の目的を達成するために必要な事業

(施設)

第3条 前条に掲げる事業を行うため、センターに次の施設を置く。

- (1) 男女共同参画センター横浜
  - ア 情報ライブラリ、相談室、子どもの部屋、交流ラウンジ及び健康サロン
  - イ ホール、セミナールーム、会議室、和室、音楽室、多目的スタジオ、生活工房及びフィットネスルーム
- (2) 男女共同参画センター横浜南
  - ア 相談室、子どもの部屋及び交流ラウンジ
  - イ 研修室、会議室、和室、音楽室、生活工房及びトレーニング室
- (3) 男女共同参画センター横浜北
  - ア 相談室、子どもの部屋及び交流ラウンジ
  - イ レクチャールーム、セミナールーム、会議室、音楽室、生活工房及び健康スタジオ
  - ウ 駐車場

(開館時間等)

第4条 センターの開館時間及び休館日は、規則で定める。

(指定管理者の指定等)

第5条 次に掲げるセンターの管理に関する業務は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第244条の2第3項の規定により、指定管理者（同項に規定する指定管理者をいう。以下同じ。）に行わせるものとする。

- (1) センターの施設及び附帯設備の利用の許可等に関すること。
  - (2) 第2条に規定する事業の実施に関すること。
  - (3) センターの施設及び設備の維持管理に関すること。
  - (4) その他市長が定める業務
- 2 指定管理者は、横浜市の男女共同参画に関する施策の方針を理解し、男女共同参画を推進するための事業を自ら企画し、及び実施し、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に対する支援を行うものでなければならない。
- 3 指定管理者の指定を受けようとするものは、事業計画書その他規則で定める書類を市長に提出し

なければならない。

- 4 市長は、前項の規定により提出された書類を審査し、かつ、実績等を考慮して、センターの設置の目的を最も効果的に達成することができると認められたものを指定管理者として指定する。
- 5 市長は、指定管理者の候補者を選定しようとするときは、特別の事情があると認める場合を除き、第14条第1項に規定する横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会（以下「選定評価委員会」という。）の意見を聴かななければならない。

(指定管理者の指定等の公告)

第6条 市長は、指定管理者の指定をしたとき、及びその指定を取り消したときは、遅滞なく、その旨を公告しなければならない。

(管理の業務の評価)

第7条 指定管理者は、市長が特別の事情があると認める場合を除き、第5条第1項各号に掲げるセンターの管理に関する業務について、選定評価委員会の評価を受けなければならない。

(利用の許可)

第8条 第3条第1号イ、第2号イ及び第3号イに掲げる施設及び附帯設備を利用しようとする者は、指定管理者の許可を受けなければならない。

- 2 指定管理者は、前項の許可にセンターの管理上必要な条件を付けることができる。
- 3 指定管理者は、センターの施設の利用が次のいずれかに該当する場合は、利用を許可しないものとする。
  - (1) センターにおける秩序を乱し、又は公益を害するおそれがあるとき。
  - (2) センターの設置の目的に反するとき。
  - (3) センターの管理上支障があるとき。
  - (4) その他指定管理者が必要と認めたとき。
- 4 第1項の許可の手続について必要な事項は、規則で定める。

(利用料金)

第9条 前条第1項の規定により許可を受けた者又は男女共同参画センター横浜北において駐車場を利用する者は、指定管理者に対し、その利用に係る料金(以下「利用料金」(駐車場に係る利用料金を除く。))という。)を支払わなければならない。

- 2 利用料金は、別表に定める額の範囲内において、指定管理者が市長の承認を得て定めるものとする。
- 3 利用料金(駐車場に係る利用料金を除く。)は、

前納とする。ただし、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、指定管理者は、後納とすることができる。

4 駐車場に係る利用料金は、駐車場から自動車を出場するときに納付しなければならない。

(利用料金の減免)

第10条 指定管理者は、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、利用料金の全部又は一部を免除することができる。

(利用料金の不返還)

第11条 既納の利用料金は、返還しない。ただし、必要があると認められる場合又は規則で定める場合は、指定管理者は、その全部又は一部を返還することができる。

(許可の取消し等)

第12条 指定管理者は、第8条第1項の規定により許可を受けた者が次のいずれかに該当する場合は、同項の規定による許可を取り消し、又は施設の利用を制限し、若しくは停止させることができる。

(1) 第8条第3項各号のいずれかに該当するに至ったとき。

(2) この条例若しくはこの条例に基づく規則の規定又はこれらに基づく指定管理者の処分に違反したとき。

(3) この条例に基づく許可の条件に違反したとき。

(入館の制限)

第13条 指定管理者は、センターの入館者が次のいずれかに該当する場合は、入館を拒み、又は退館を命ずることができる。

(1) 他の入館者に迷惑をかけ、又は迷惑をかけるおそれがあるとき。

(2) その他センターの管理上支障があるとき。

(横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会)

第14条 指定管理者の候補者の選定、指定管理者によるセンターの管理の業務に係る評価等について調査審議するため、横浜市男女共同参画センター指定管理者選定評価委員会を置く。

2 選定評価委員会は、市長が任命する委員10人以内をもって組織する。

3 前項に定めるもののほか、選定評価委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

(委任)

第15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 略) (別表 略)

## ④横浜市男女共同参画センター条例施行規則

制 定 昭和63年6月横浜市規則第70号

最近改正 平成24年3月横浜市規則第16号

(趣旨)

第1条 この規則は、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。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。

(開館時間)

第2条 男女共同参画センター（以下「センター」という。）の開館時間は、午前9時から午後9時までとする。ただし、男女共同参画センター横浜及び男女共同参画センター横浜北の日曜日及び国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第3条に規定する休日における開館時間は、午前9時から午後5時までとする。

2 市長は、前項の規定にかかわらず、特に必要があると認める場合は、開館時間を変更することができる。

(休館日)

第3条 センターの休館日は、1月1日から1月3日まで及び12月29日から12月31日までとする。

2 市長は、前項の規定にかかわらず、特に必要があると認める場合は、休館日に開館し又は休館日以外の日に開館しないことができる。

(指定申請書の提出等)

第4条 指定管理者の指定を受けようとするものは、指定申請書（第1号様式）を市長に提出しなければならない。

2 前項の申請書には、条例第5条第3項に規定する事業計画書及び次に掲げる書類を添付しなければならない。

(1) 定款、寄附行為、規約その他これらに類する書類



- (2) 法人にあつては、当該法人の登記簿謄本
- (3) 前項の申請書を提出する日の属する事業年度の収支予算書及び事業計画書並びに前事業年度及び前々事業年度の収支計算書及び事業報告書
- (4) 当該センターの管理に関する業務の収支予算書
- (5) その他市長が必要と認める書類

(利用の許可の申請)

第5条 条例第7条第1項の規定によりセンターの施設及び附帯設備の利用の許可を受けようとする者(センターの施設を個人で利用する者を除く。)は、利用許可申請書(第2号様式)を指定管理者に提出しなければならない。

2 前項の利用許可申請書の受付は、ホール若しくはレクチャールーム(これらに附属する施設を含む。)又は大研修室(以下「ホール等」という。)にあつては利用しようとする日の属する月の6箇月前から、その他の施設にあつては利用しようとする日の属する月の3箇月前から行うものとする。ただし、指定管理者が特にやむを得ないと認めるときは、この限りでない。

3 ホール等とその他の施設を同時に利用する場合の利用許可申請は、ホール等の利用許可申請時に一括して行うことができる。

(個人利用の許可)

第6条 センターの施設を個人で利用する場合の条例第7条第1項の規定による利用の許可は、個人利用券を交付することにより行うものとする。

(利用料金の後納)

第7条 条例第8条第3項ただし書に規定する規則で定める場合は、国又は地方公共団体が利用する場合とする。

(利用料金の減免)

第8条 条例第9条に規定する規則で定める場合は次の各号に掲げるとおりとし、免除する利用料金の額は当該各号に定めるとおりとする。この場合において、その額に10円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てる。

- (1) 本市が主催する条例第2条第1号から第4号までに掲げる事業に利用する場合 利用料金の全額
- (2) 本市が共催し、又は国若しくは他の地方公共団体が主催する条例第2条第1号から第4号までに掲げる事業に利用する場合 利用料金の5

割相当額

(利用料金の返還)

第9条 条例第10条ただし書に規定する規則で定める場合は次の各号に掲げるとおりとし、返還する利用料金の額は当該各号に定めるとおりとする。この場合において、その額に10円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てる。

- (1) 利用者の責めに帰することができない事由によりセンター又は附帯設備の利用ができなくなった場合 既納の利用料金の全額
- (2) ホール等の利用者が利用日の60日前までに利用の許可の取消しを申し出た場合 既納の利用料金の5割相当額

(委任)

第10条 この規則の施行に関し必要な事項は、市民局長が定める。

(附則 略)

## ⑤横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱

制 定 平成24年3月28日市男女第776号（市民局長決裁）

（目的）

第1条 この要綱は、男女が政策・方針決定過程に積極的に参画し、多様な意思が社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受できるよう、横浜市の附属機関委員に関する目標、選任事務等について定め、横浜市附属機関委員への女性の参画を推進することを目的とする。

（対象）

第2条 この要綱において「附属機関」とは、横浜市附属機関の設置及び運営に関する要綱（平成9年11月25日総行第107号）第2条に規定する附属機関をいう。

（目標）

第3条 附属機関への女性の参画推進における、本市の目標は次に掲げるとおりとする。

(1) 市全体の目標

ア 女性委員のいない附属機関の数を0とすること。

イ 附属機関委員に占める女性の割合を50%とすること。

(2) 各附属機関の目標

ア 附属機関委員の男女いずれの割合も40%を下回らないこと。

イ 任期満了に伴う委員の一斉改選時において、アの目標を達成できないときは、改選前よりも女性委員を1人以上増やすこと。

（選任事務）

第4条 各区局長は、その所管に属する附属機関委員の選任事務に当たっては、前条第2号に掲げる目標が達成できるよう積極的な取組に努めるものとする。

2 市民局男女共同参画推進課（以下「男女共同参画推進課」という。）及び附属機関の委員の選任事務を行う課（以下「所管課」という。）は、次の各号に掲げる取組を行うものとする。

(1) 所管課は、第3号ア、イ及びウに掲げる場合を除き、附属機関の設置及び委員の任期満了等により委員の選任を行う際に、附属機関への女性委員参画推進事前協議書（第1号様式）により男女共同参画推進課に事前協議をするものとする。ただし、附属機関の設置時に使用する様式は、横浜市附属機関の設置及び運用に関する要綱運用マニュアルに定める第1号様式をもって代えることができる。

(2) 前号の事前協議を行う時期は、委員の選任を行う3か月前までに行うものとする。ただし、団体役員交代に伴う委員の任免等3か月前までに協議を行えない場合においても、できるだけ早期に協議を行うものとする。

(3) 所管課は、次に掲げる要件を満たしているときは、委員の選任後に、附属機関への女性委員参画推進報告書（第2号様式）により男女共同参画推進課に報告するものとする。

ア 前条第2号アの目標を達成しているとき。

イ 女性委員の割合が40%を下回っている附属機関の委員の一部を改選する場合において、新たに任命す

る委員の全てが女性委員であるとき。

ウ 3人の委員からなる附属機関で、目標を達成することが不可能な場合において、委員が男女両方から構成されているとき。

(4) 所管課は、委員選任時に前条第2号に掲げる目標を達成できない場合は、附属機関委員への女性参画推進事前協議書に、女性の参画推進に向けた具体的な取組を記載し、着実に推進するものとする。

(5) 男女共同参画推進課は、必要に応じて、団体推薦の対象としている関係団体に対し、女性委員の積極的参画について要請するものとする。

(6) 男女共同参画推進課は、附属機関委員にふさわしい女性の人材の把握を積極的に進め、所管課の求めに応じて人材情報の提供等の協力を行うものとする。

(7) 前6号に掲げるもののほか、男女共同参画推進課は附属機関委員への女性の参画推進に必要な情報の提供及び助言を行うものとし、所管課はこれらの情報の提供及び助言並びに別紙に掲げる具体的な取組例を参考に、女性の参画推進に努めるものとする。

(報告)

第5条 市民局長は、附属機関委員への女性の参画状況について男女共同参画推進会議に報告する。

2 男女共同参画推進会議は、前項の報告を踏まえ、第3条の目標の達成のために必要な対策について検討するものとする。

(附属機関の男性委員の割合が40%を下回る場合の読替え)

第6条 附属機関の男性委員の割合が40%を下回る場合には、第3条第2号イ及び第4条第2項第3号イ中「女性委員」とあるのは「男性委員」と、第4条第2項第3号中「女性の」とあるのは「男性の」と読み替えるものとする。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、要綱の実施に必要な事項は、市民局長が定める。

(附則 略) (別表 略)

2017（平成 29）年版横浜市男女共同参画年次報告書

横浜市政策局男女共同参画推進課

平成 30 年 1 月発行

〒231-0017

横浜市中区港町 1 - 1

TEL 045-671-2035 FAX 045-663-3431

<http://www.city.yokohama.lg.jp/seisaku/danjo/>