

「第5次横浜市男女共同参画行動計画（令和3年度～7年度）の策定に向けて 答申」の概要

1. 第4次計画（平成28～令和2年度）の振り返り

【横浜市男女共同参画行動計画 年次報告】

●女性のリーダー育成・キャリア形成

女性管理職30%目標：企業・市役所ともに上昇するも道半ば
(市内企業13.5%→17.2%、市役所13.0%→17.8%)

- ・リーダーシップ開発「女性トップマネジメント養成セミナー」「リーダーシッププログラム」
- ・学びと交流「横浜女性ネットワーク会議」
- ・市役所の取組「Wプログラム」（女性職員の育成・登用、男性職員の育休取得推進）

●安全・安心な暮らしの実現

DVへの理解の浸透、若年層への相談対応が課題
新型コロナによる外出自粛→DVの増加・深刻化に懸念

- ・横浜市DV相談支援センターの運営
- ・DV被害者の自立支援
- ・DVの正しい理解の促進、デートDV出前講座の実施

●女性の就労支援、起業支援

働く女性の増加 M字カーブの改善（底59.6%→66.2%）
起業家支援による創業件数は堅調に推移

- ・待機児童対策、放課後児童対策の推進
- ・就職・転職等の総合相談窓口「女性としごと 応援デスク」
- ・起業支援拠点「女性起業UPルーム」「F-SUSよこはま」

●男性中心型労働慣行の見直し、男性の家事育児参画

男性の家事育児時間は増え、男性育休は上昇傾向（4.2%→17.6%）

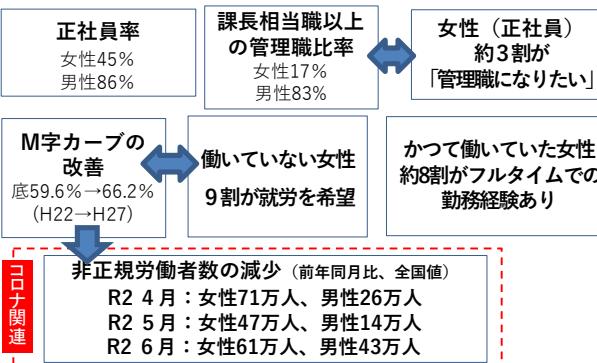
- ・企業認定制度「よこはまグッドバランス賞」認定企業43社→178社
- ・認定企業のPR、大学生との交流会や就職セミナー
- ・男性の家事育児啓発イベント、キャンペーン展開

2. 男女共同参画社会の実現に向けた横浜の現状と課題

◆新型コロナウイルス感染症拡大により、男女共同参画を取り巻く状況は急速かつ劇的に変化

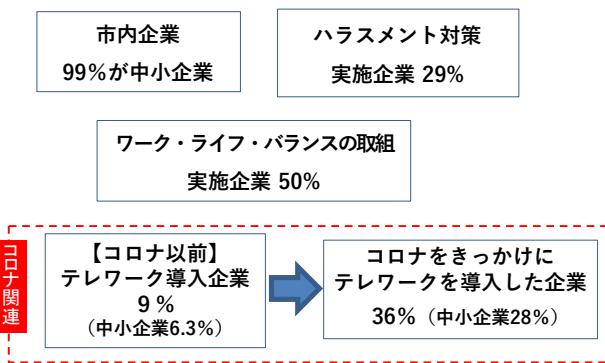
●実質的な男女格差、コロナによる雇用情勢の悪化

⇒中長期的に働く女性は増えてきているが、働く実態として実質的な男女格差をはじめ課題がある
また、コロナによる雇用情勢の悪化は、働きたい・働き続けたい女性へ大きく影響



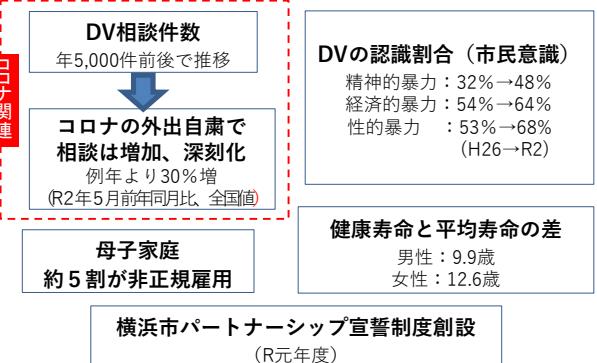
●誰もが働きやすい職場づくりへの対応

⇒働き方改革関連法成立も、中小企業では人員的に余裕がないことなどから、取組は道半ばの状態
一方で、コロナ対応により多様で柔軟な働き方の推進は、企業規模問わず喫緊の課題に



●性別にまつわる困難やリスクの顕在化

⇒DVや経済的困窮など、特に女性が人生で陥りやすい困難やリスクの深刻さは、コロナの影響により加速
性的少数者の深刻な生きづらさ、性の多様性の顕在化



●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」の考え方は薄れつつあるが、実態は未だ女性に家事育児等の分担が偏っている
コロナによる外出自粛や在宅勤務で、家庭での役割に変化が見られる一方、増えた家事・育児の負担は女性に偏る傾向あり



3. 第5次行動計画策定にあたっての視点

◆新型コロナウイルス感染症の影響について

- ・労働環境や社会環境の急激な変化による、**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）への対応について検証し、計画に盛り込むことは必要不可欠。
- ・本答申では、**新型コロナウイルスの影響に関わる検証はまだ十分ではない**。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、見直しを継続して行うこと**。

●SDGsの視点を踏まえた計画推進について

- ・第5次行動計画においてはSDGsの視点が包括的に取り入れられることが必要。
- ・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。

●「目指すべき都市像」について

- ・現行計画を継承しつつ、次期計画の重点や新たな視点を表現すること。女性活躍では経済的な観点も考慮すること。
- ・女性活躍はあらゆる分野で期待されるが、職業生活における女性の活躍推進は特に重要。

●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、「性別にかかわらず」活躍できる社会の実現が大切であり、その点に配慮すること。
- ・一方で、男女の格差や、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が必要。

●指標の考え方について

- ・「あるべき姿」と「5か年間の行動計画における目標（値）」は区別して考えるほうが適切。
- ・成果指標（アウトカム）と施策・事業の進捗状況（事業量、アウトプット）は区別するべき。

●市役所の取組について

- ・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。
- ・男性の育児関連休暇の100%目標設定や、学校教職員の働き方改革を含め、市役所の取組を幅広く記載すべき。

4. 第5次行動計画施策体系と取組の方向性（案）

市民や事業者の皆様への分かりやすさを第一に、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、「3つの政策と行政運営」「(3つの政策に基づく)10の施策」に整理することを提案する。

【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

- ・就労継続とキャリアアップを両輪で推進
- ・働きたい、働き続けたい女性への再就職・転職支援の充実
- ・女性リーダー育成、女性管理職増に向けた取組を強化
- ・女性の起業支援や働く女性のネットワークづくり

施策2 誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり

- ・中小企業を中心に、男女がともに働きやすい職場づくりを推進
- ・男性の育休取得の促進
- ・仕事と子育て・介護等の両立に向けた社会環境づくり
- ・企業のハラスメント対策の推進

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

- ・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

施策4 DV防止とあらゆる暴力の根絶

- ・DVへの相談対応と被害者支援に向けた取組の継続
- ・DV防止に向け、若年層への相談対応や予防教育を充実
- ・性暴力や性被害を容認しない社会風土の醸成、関係機関と連携した被害者支援

施策5 困難を抱えた女性への自立支援

- ・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の強化
- ・様々な困難を抱える外国人女性・母子等に対する支援の充実

施策6 ライフステージに応じた女性の健康支援

- ・ライフステージに応じた女性特有の健康課題の支援
- ・妊娠、出産等に関する若い世代への正しい知識の普及

施策7 多様な性のあり方への支援と理解の促進

- ・多様な性のあり方への理解促進と、性的少数者への支援

【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

- ・男性の家事・育児参画推進の機運醸成、具体的な機会や情報の提供
- ・「家事、育児を社会で担う」考え方の発信

施策9 地域・教育における男女共同参画の推進

- ・地域活動における多様な人材の活躍を推進
- ・地域防災における女性参画の拡大、防災対策への女性の視点の反映
- ・若い世代に向けた、性別にかかわらず進路選択の機会を拡充

施策10 広報・啓発による意識改革と機運醸成

- ・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
- ・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た、継続的な広報・啓発、社会の機運醸成

【行政運営】行動計画の推進

- ・計画推進に向けた庁内外の体制整備
- ・計画の進捗管理・評価
- ・男女共同参画センター3館を拠点とした専門的・総合的な継続支援

新型コロナウイルスによる社会情勢の変化に合わせて施策・取組を継続的に検証

【出典】国勢調査(H22、27)、就業構造基本調査(H24、29)、労働力調査(R2 4～6月)横浜市男女共同参画に関する市民意識調査(R2速報)、横浜市男女共同参画に関する事業所調査(R2速報)、横浜市女性の就業ニーズ調査(R1) 第2期横浜子ども・子育て支援事業計画、第2期健康横浜21中間報告書(R1)、横浜市景況・経営動向調査113回(特別調査)、全国配偶者暴力相談支援センター相談件数(内閣府、R2)、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(内閣府、R2)、新型コロナウイルス感染症拡大による生活の変化に関するアンケート(野村総研、R2)