
2019（令和元）年版

横浜市男女共同参画年次報告書

～2018（平成30）年度の男女共同参画関連施策の実施状況～



横浜市

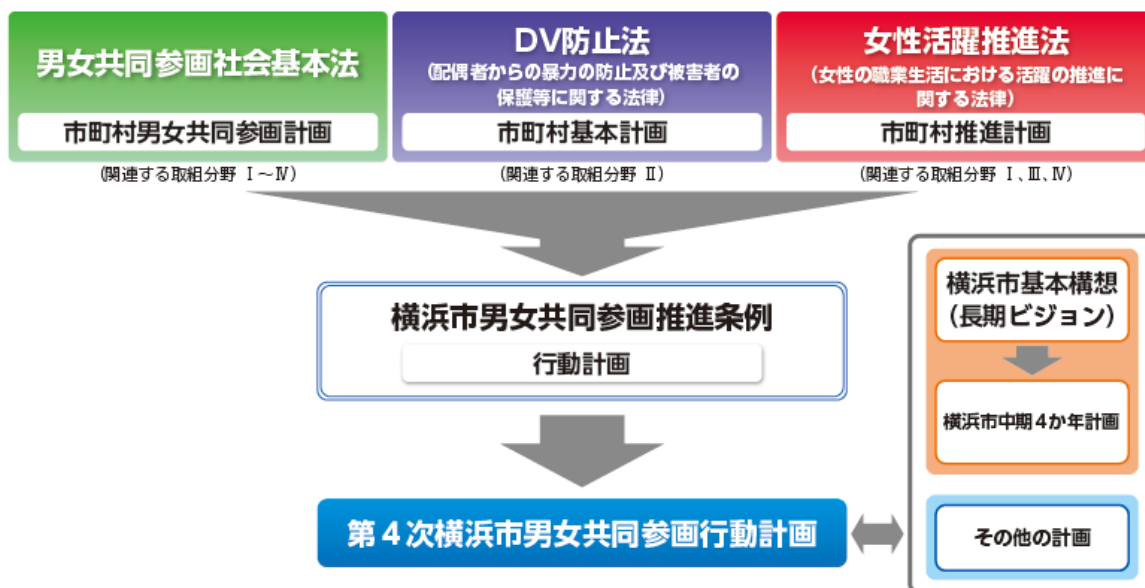
目 次

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	・・・ 16
【取組分野1】あらゆる分野における女性の活躍	・・・ 18
【取組分野2】安全・安心な暮らしの実現	・・・ 21
【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	・・・ 23
【取組分野4】推進体制の整備・強化	・・・ 25
第4部 参考資料	
一 横浜市男女共同参画審議会委員名簿	・・・ 26
一 横浜市男女共同参画推進条例	・・・ 27
一 横浜市男女共同参画推進条例施行規則	・・・ 29
一 横浜市男女共同参画センター条例	・・・ 30
一 横浜市男女共同参画センター条例施行規則	・・・ 32
一 横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱	・・・ 34

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。

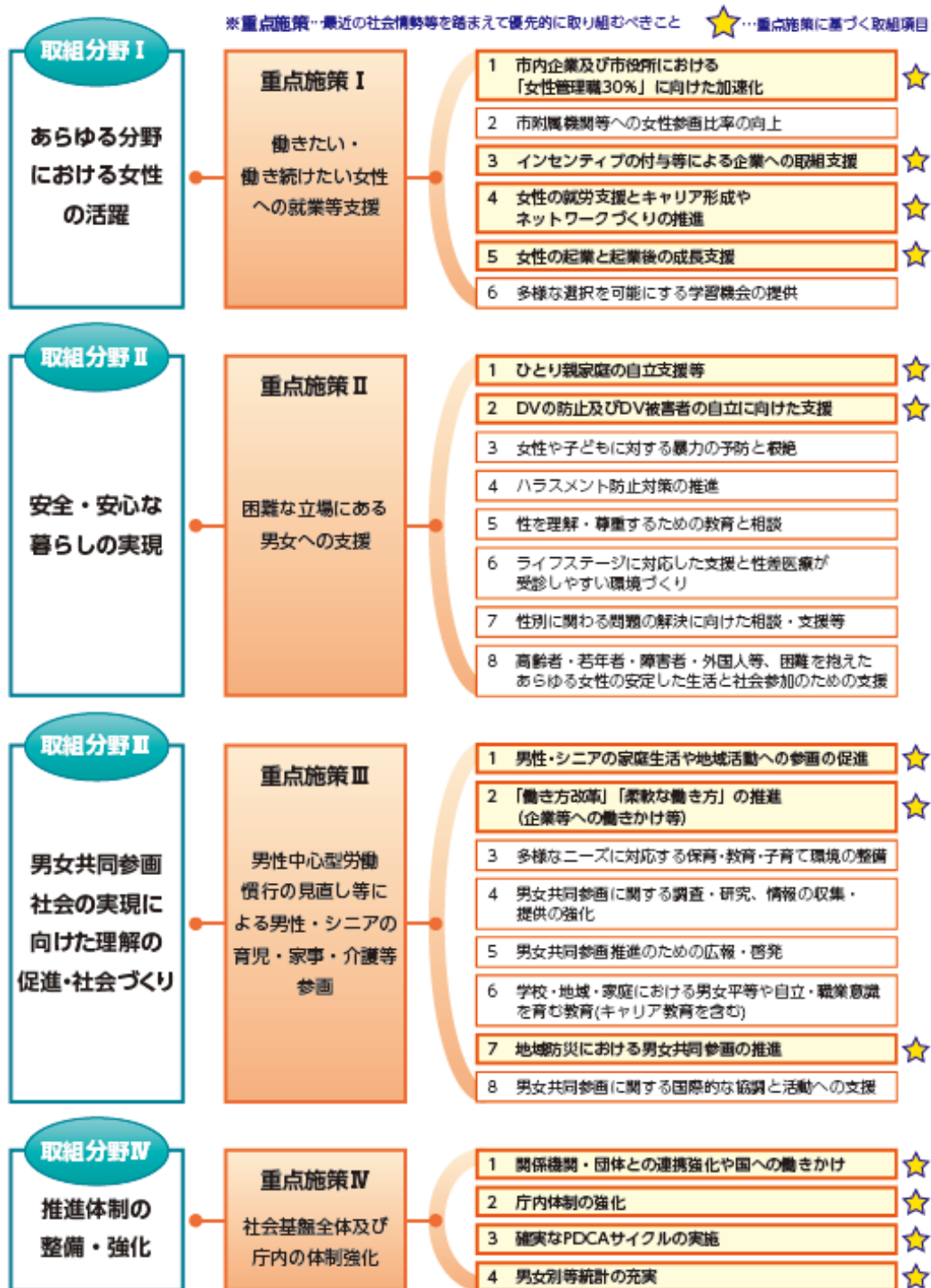
基本理念	横浜市男女共同参画推進条例第3条から要約
1 男女の人権の尊重	
2 性別による、固定的な役割分担等が男女の活動の自由な選択に影響を及ぼさないように配慮すること	
3 政策及び方針決定に共同して参画する機会の確保	
4 家庭生活における活動とその他の社会生活における活動とが円滑に行えるよう配慮すること	
5 男女の互いの性の理解と決定の尊重、女性の生涯にわたる健康の維持	
6 国際的な理解と協力	
7 夫等からの女性に対する暴力等の根絶	

(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の確に把握するため、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。

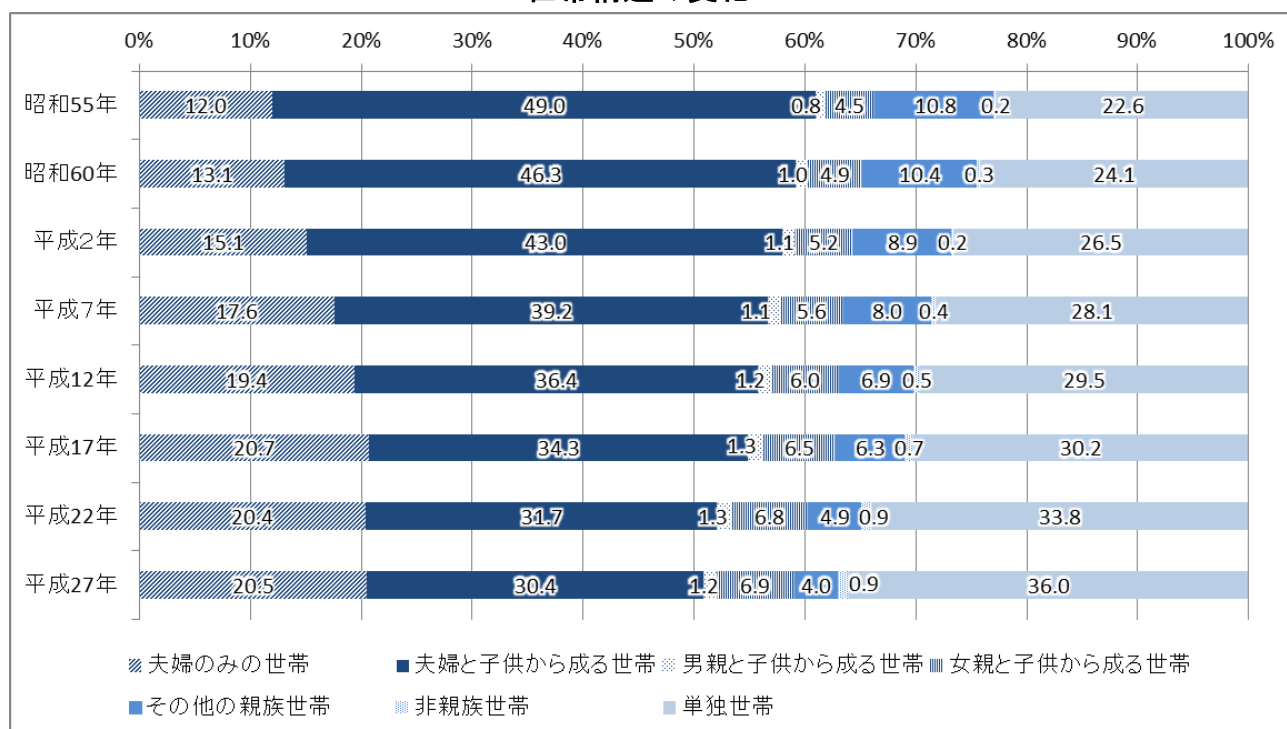
第2部 基礎データ

1 本市の状況

(1) 世帯構造の変化

家族類型別一般世帯数の割合を見てみると、平成 22 年（2010 年）以降においては、「単独世帯」が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。

世帯構造の変化

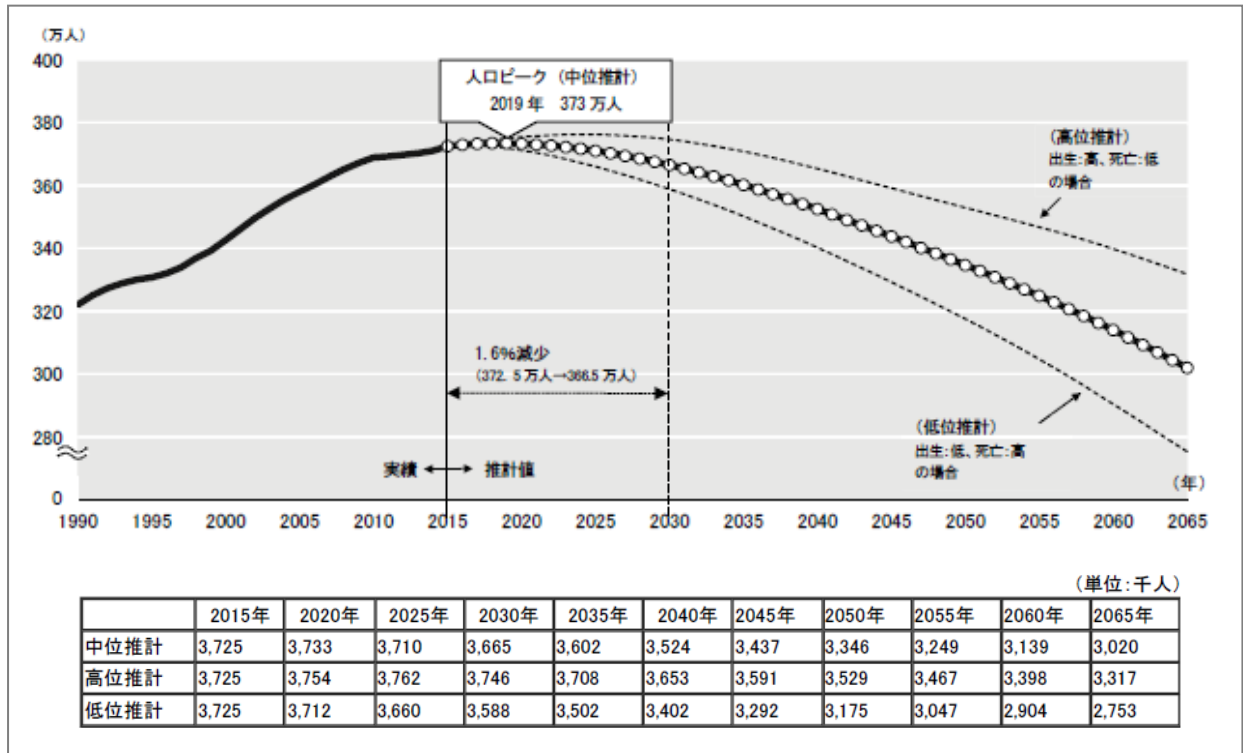


(出典) 総務省「国勢調査」(平成 27 年)

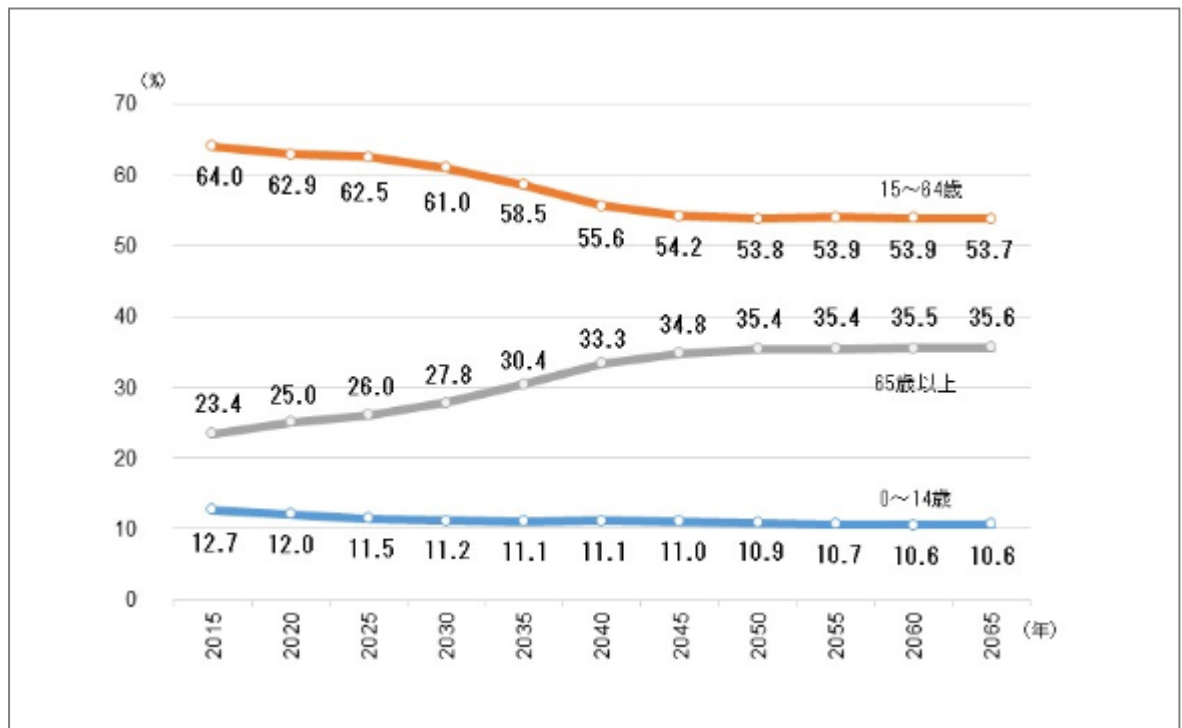
(2) 横浜市の人口構造の変化

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、65 歳以上の人占める割合（高齢化率）は人口ピーク時（2019 年）で 24.8%、2065 年では 35.6%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



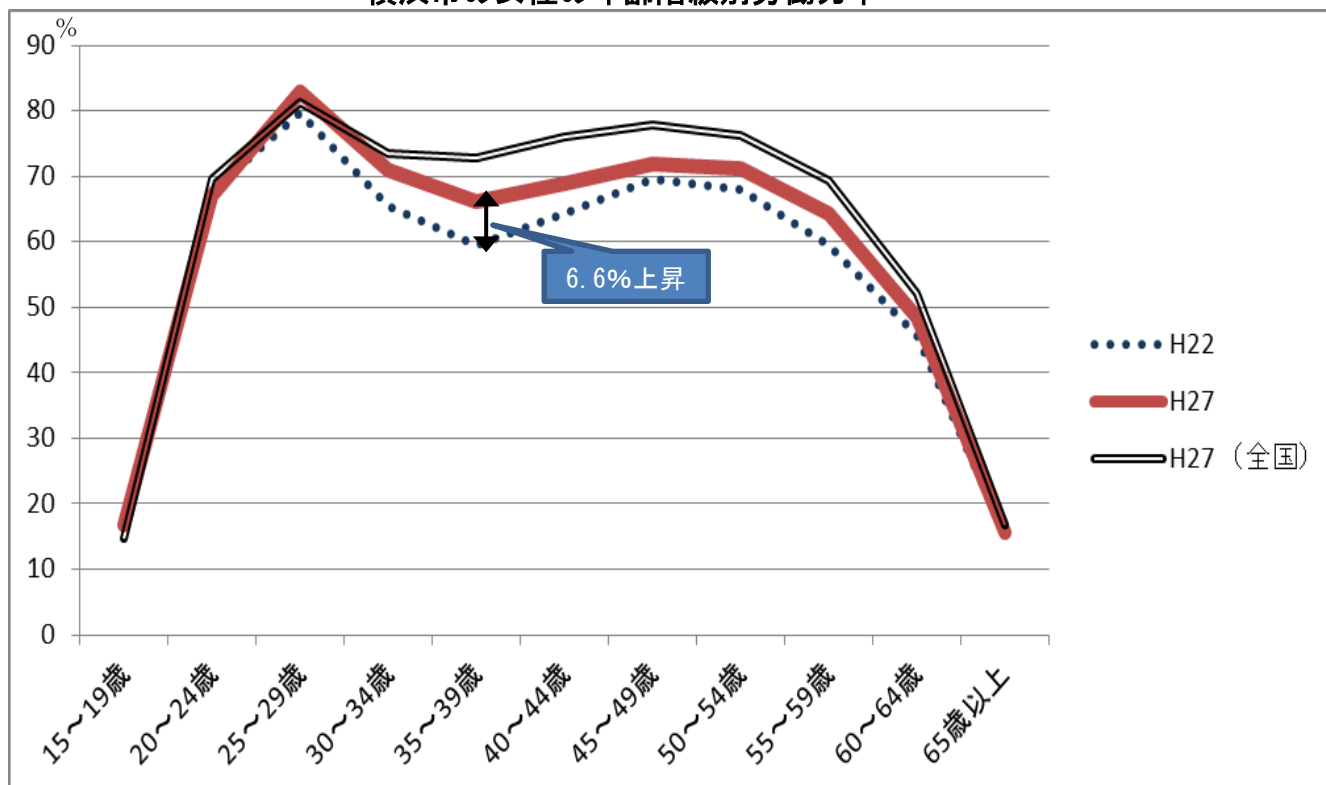
(出典) 横浜市「横浜市の将来人口推計」(平成27年)

(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が、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。

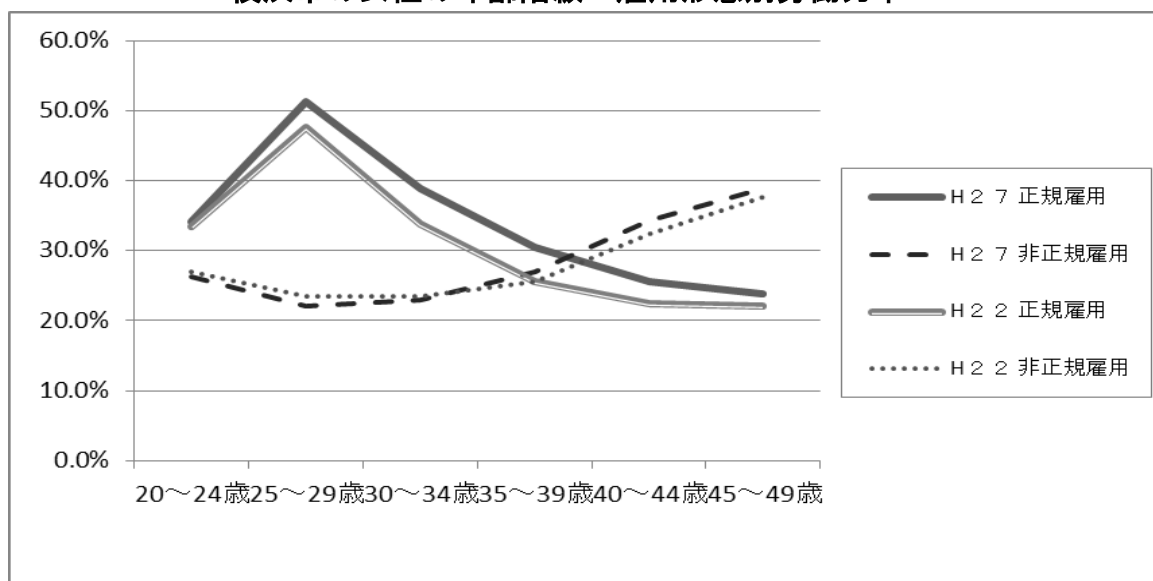
少子高齢化が進行する中で、市の経済活力や地域活力を維持するには、女性の経済活動への参画及び男性の地域活動への参画が重要となります。

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)

横浜市の女性の年齢階級・雇用形態別労働力率

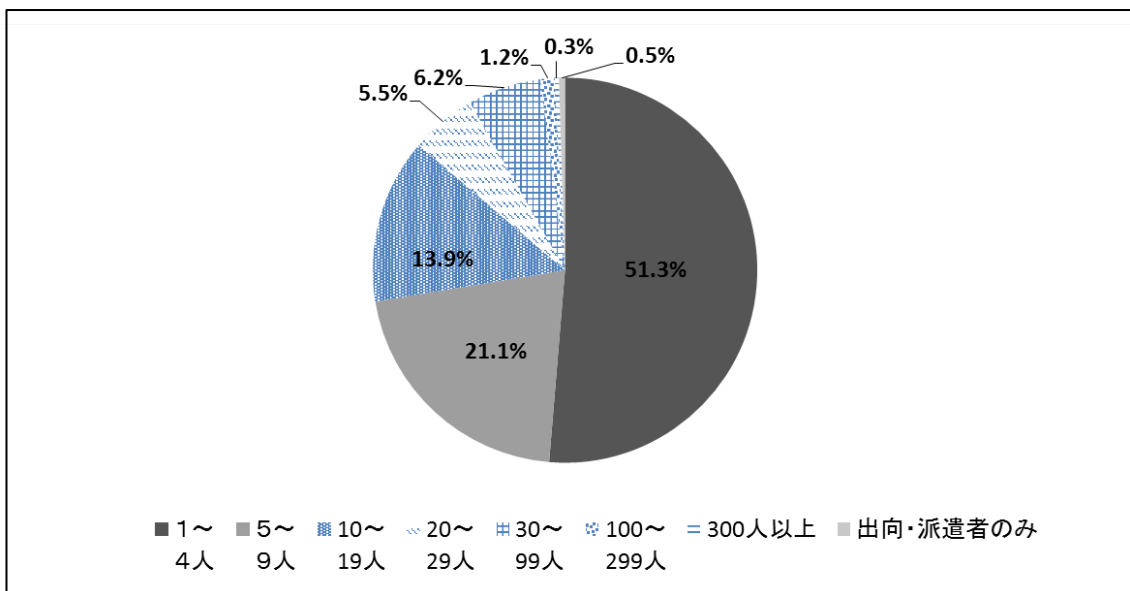


(出典) 総務省「国勢調査」(平成27年)

(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91.6%、従業員数が299人以下の事業所が99.2%を占める。)

1事業所あたりの従業員規模別の事業所数

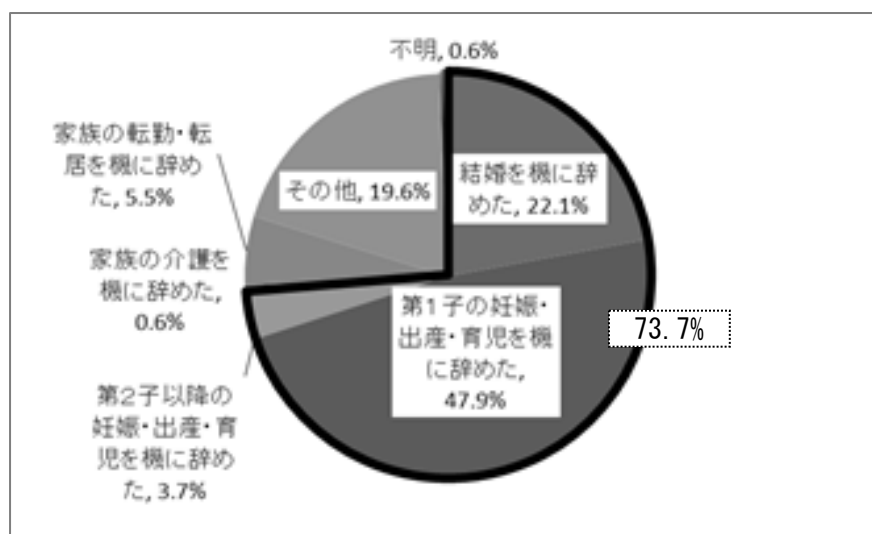


(出典) 総務省「経済センサスー活動調査」(平成28年)

(5) 現在働いていない女性が仕事を辞めた時期

結婚・妊娠・出産・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

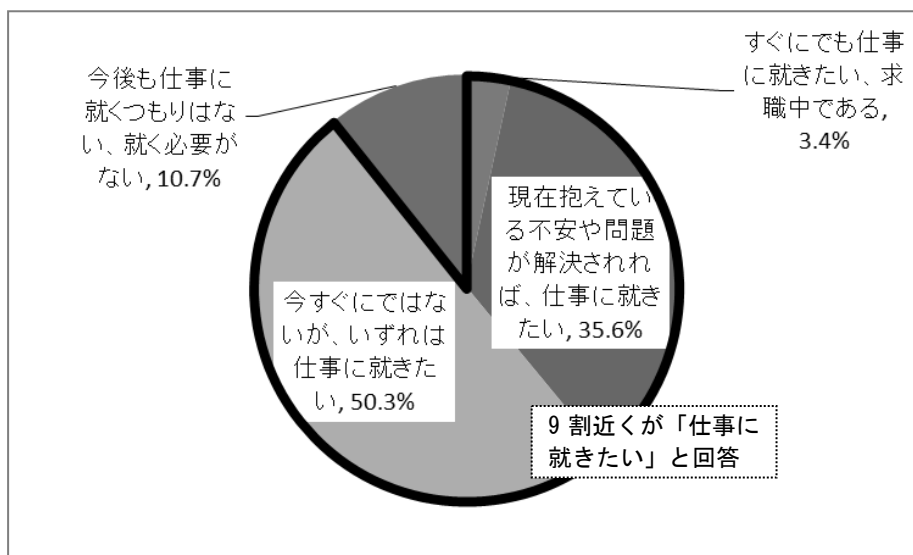


(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(平成29年)

(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

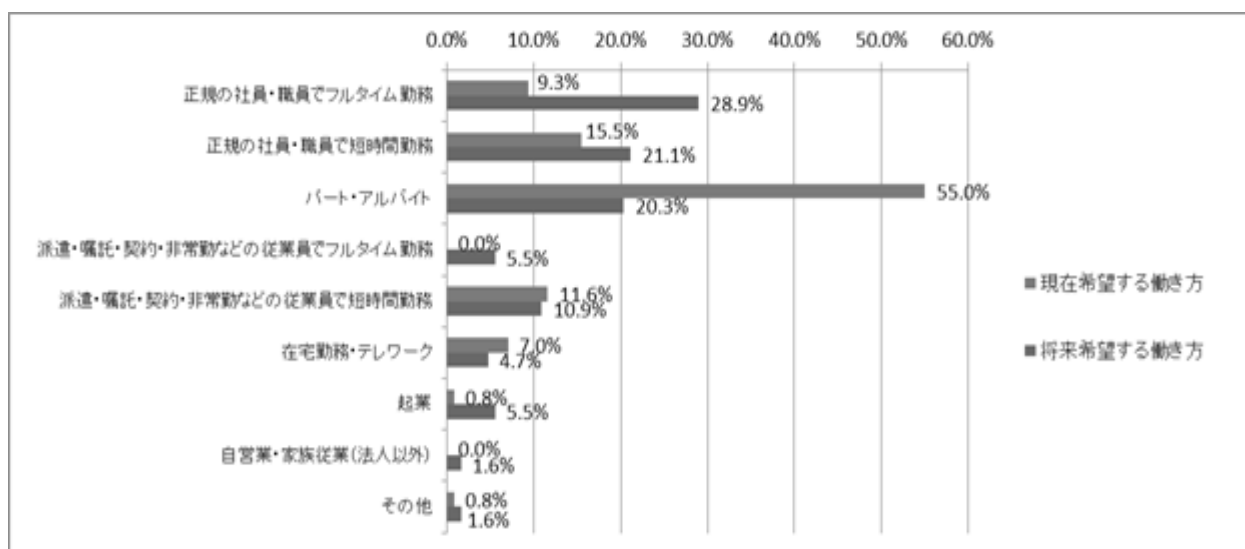
働いていない女性の9割近くが就労を希望しています。さらに、今後就業する場合に希望する働き方として、直近の希望では8割が短時間勤務を希望しており、将来の希望では短時間勤務が5割、フルタイム勤務が3割となっている。

今後の就業意向



(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(平成 29 年)

就業意向のある女性が希望する働き方(現在・将来)



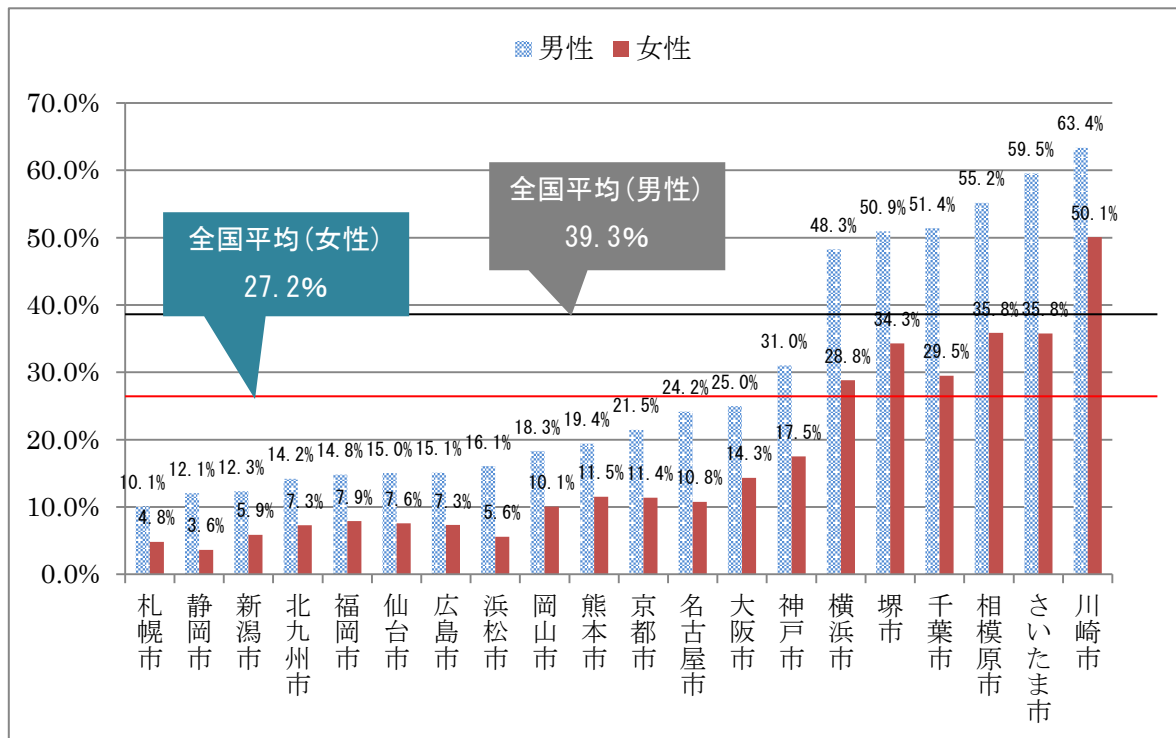
(出典) 横浜市「女性の就業ニーズ調査」(平成 29 年)

(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)

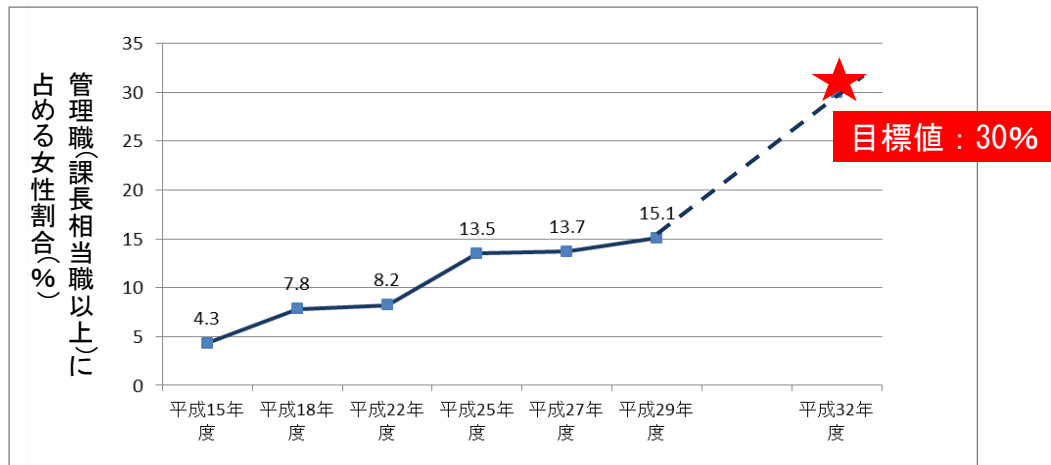


(出典) 総務省「国勢調査」(平成27年)

2 取組分野別の基礎データ

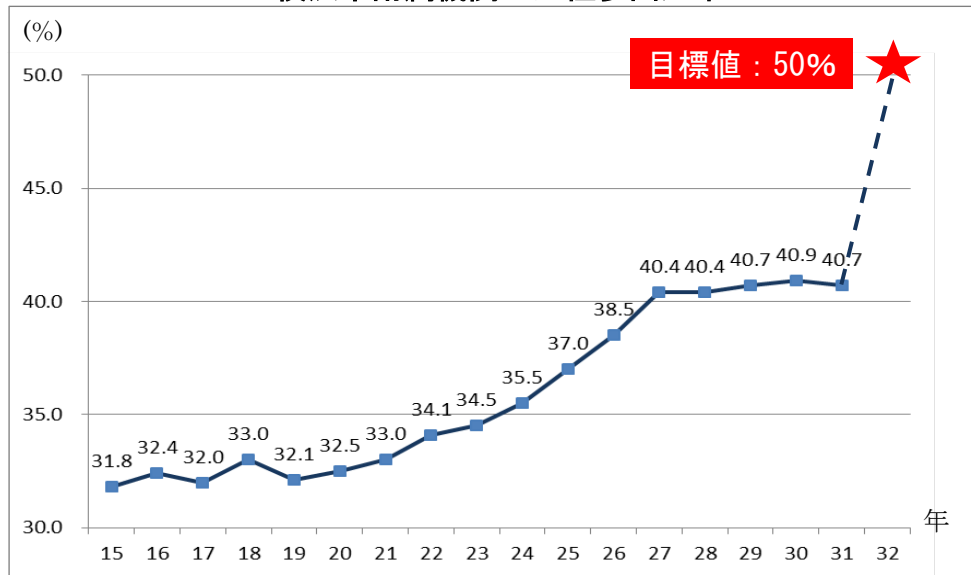
(1) 【取組分野1 あらゆる分野における女性の活躍】関係

市内事業所の女性管理職割合の推移

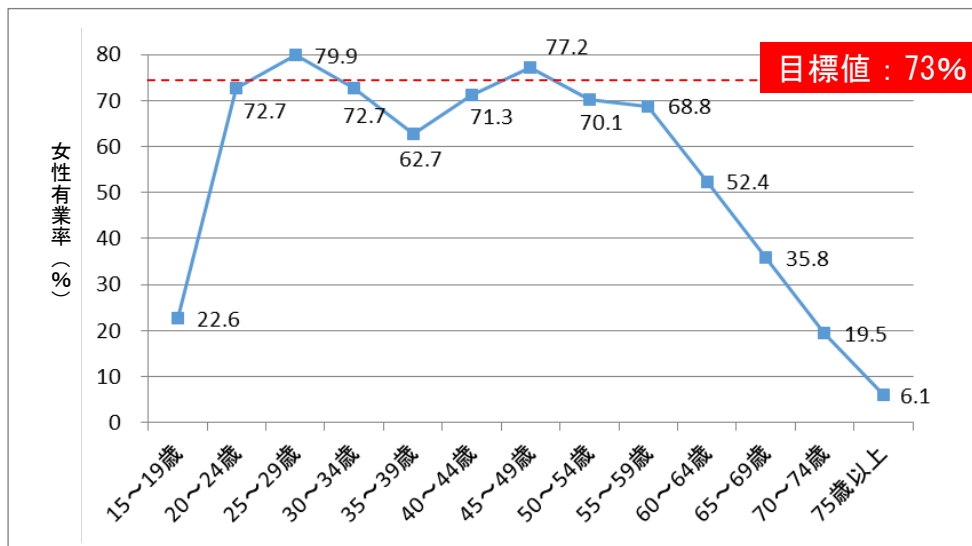


(出典)横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(平成15~29年)

横浜市附属機関の女性参画比率



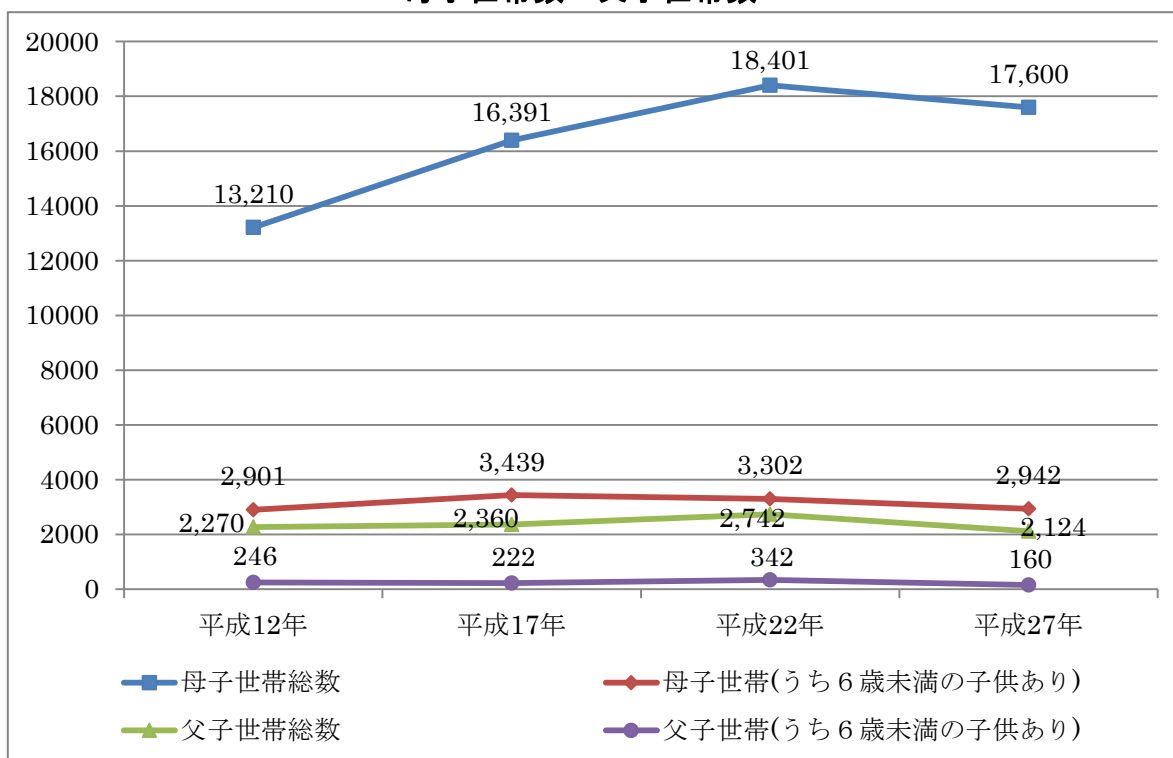
市内の女性有業率



(出典)総務省「就業構造基本調査」(平成29年)

(2) 【取組分野2 安全・安心な暮らしの実現】関係

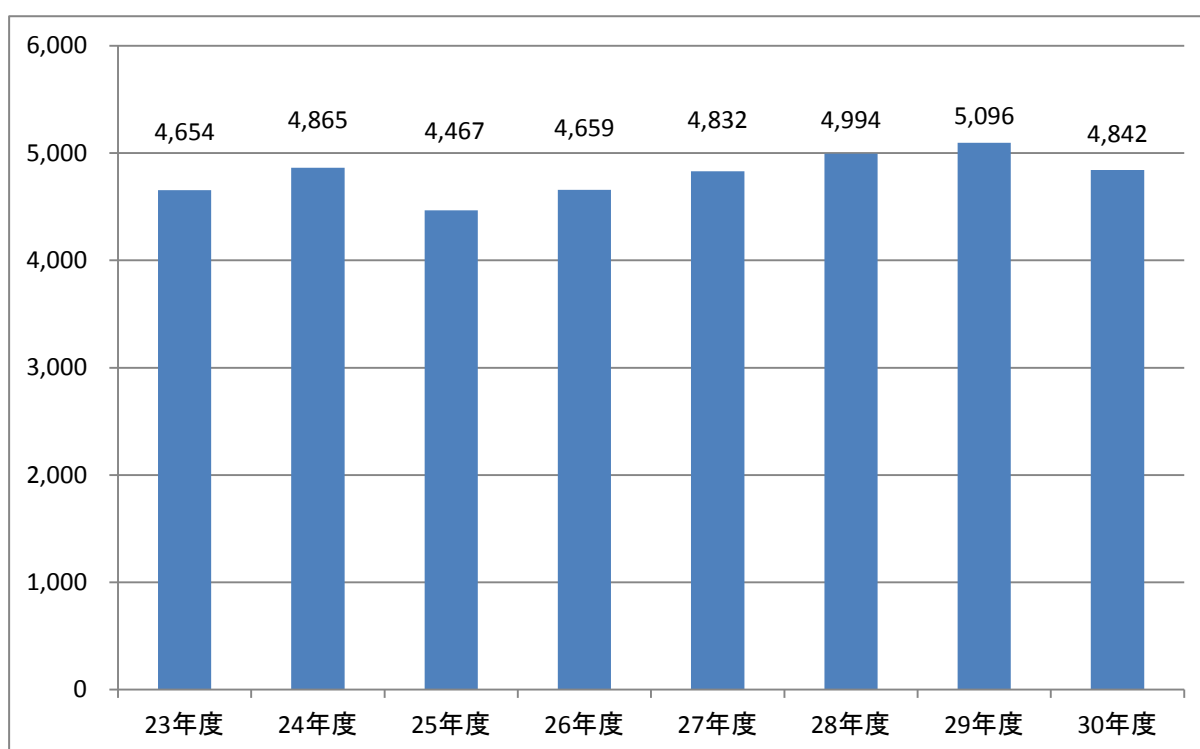
母子世帯数・父子世帯数



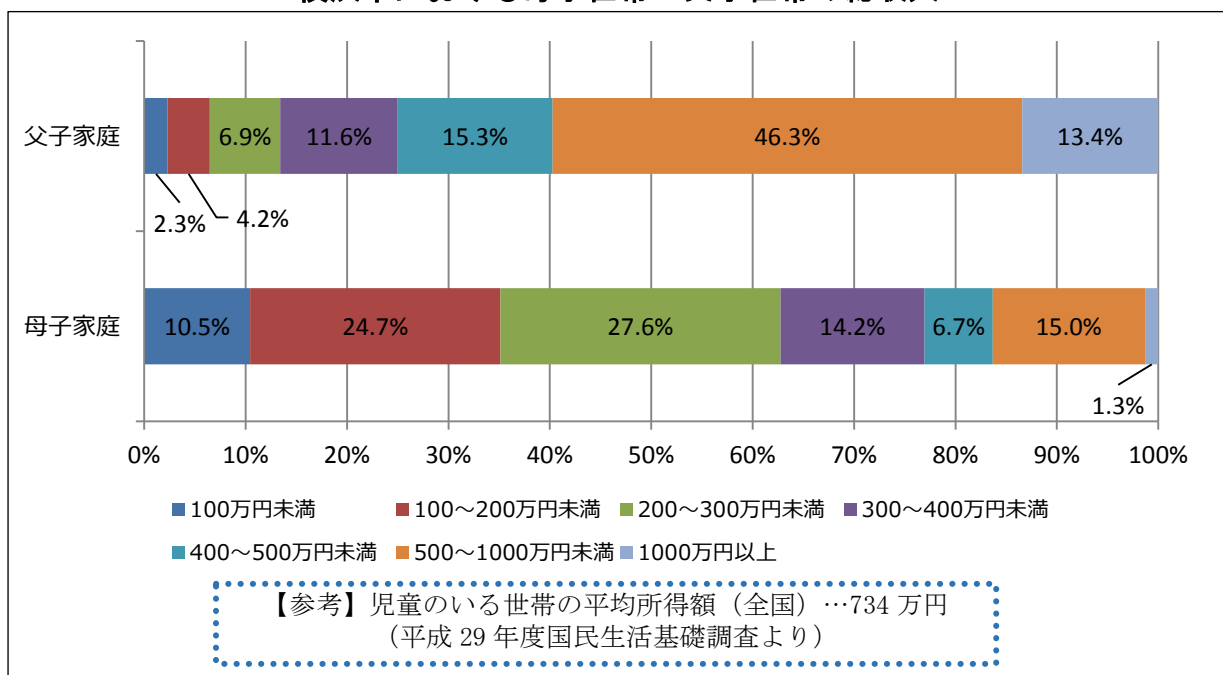
(出典) 総務省「国勢調査」(平成12年～27年)

(件数)

横浜市におけるDV相談件数の推移

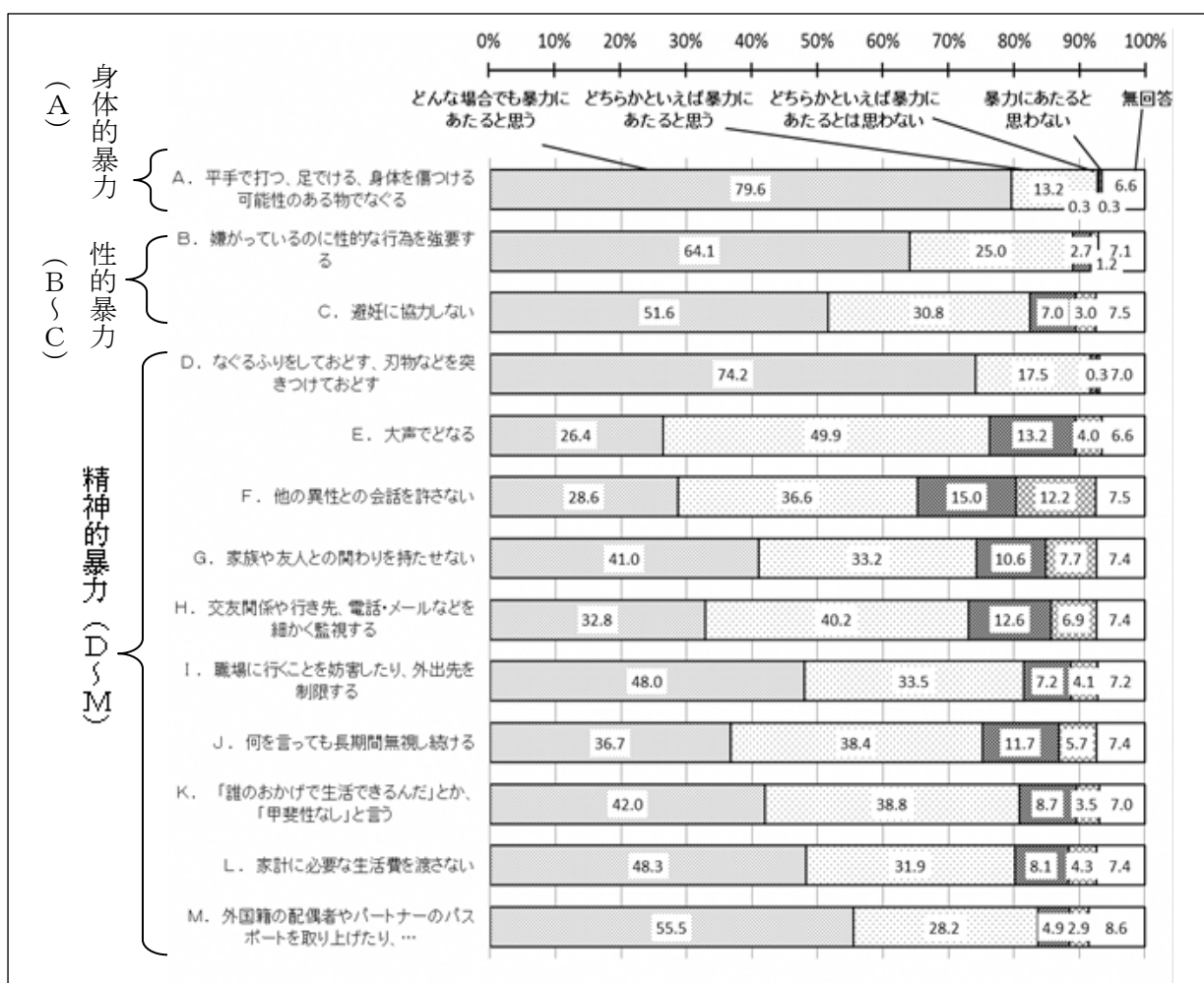


横浜市における母子世帯・父子世帯の総収入



（出典）「横浜市ひとり親世帯アンケート調査結果」より集計（平成29年）

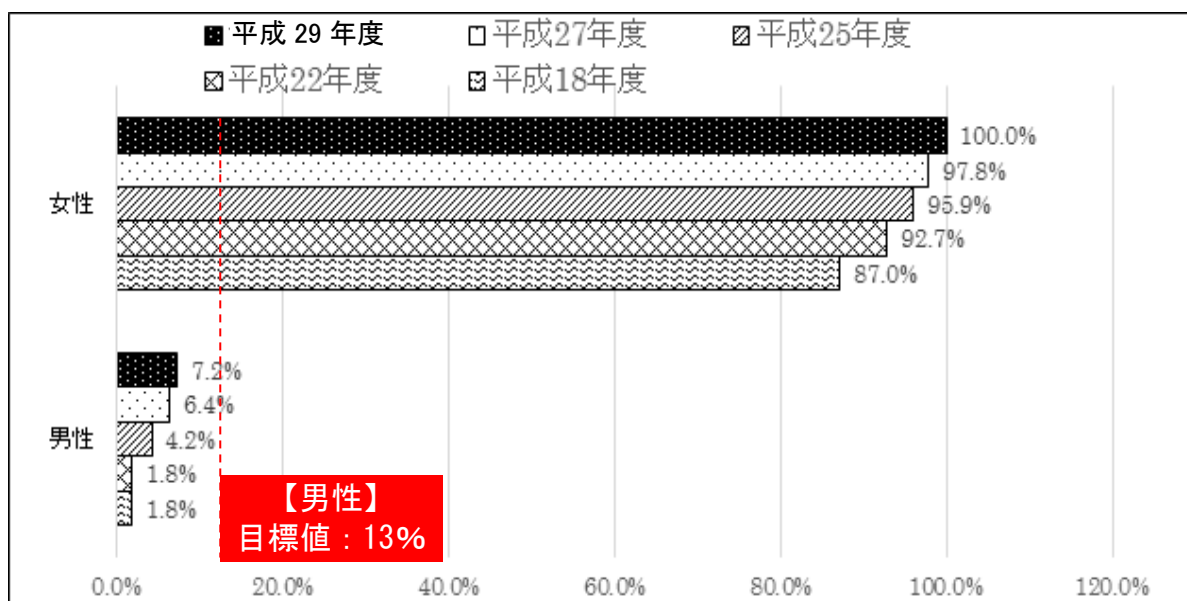
配偶者やパートナーの間での暴力と思われる行為



（出典）横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」（平成30年）

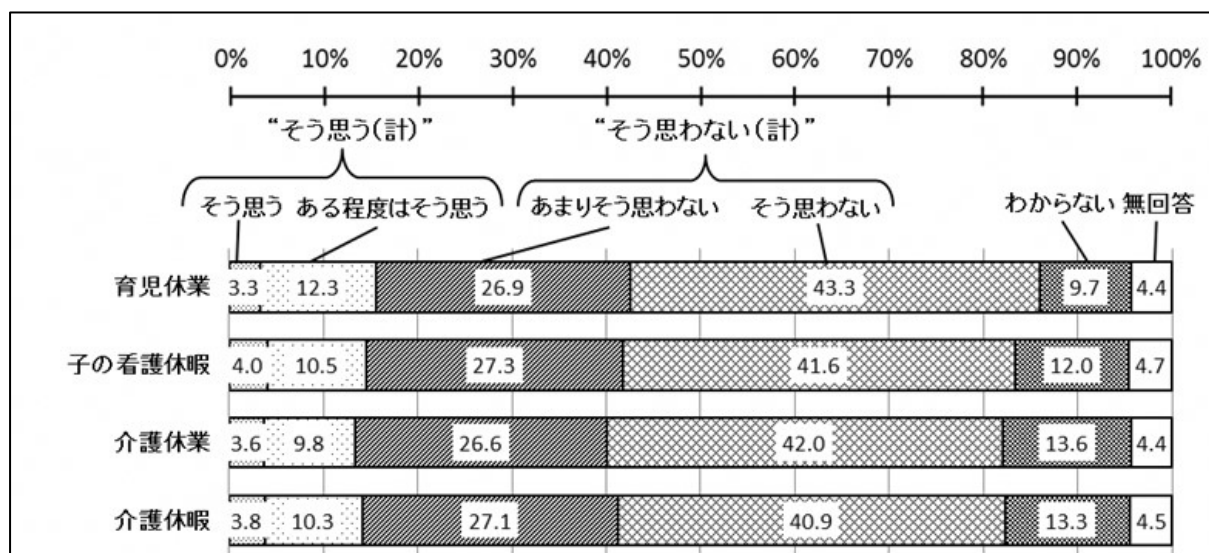
(3) 【取組分野3 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり】関係

育児休業取得率



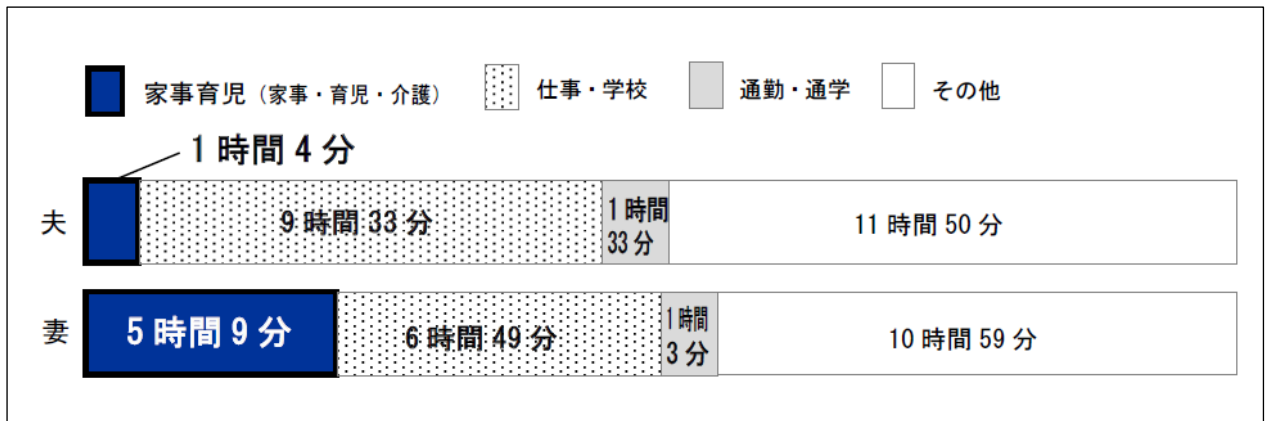
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する事業所調査」(平成18~29年)

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)



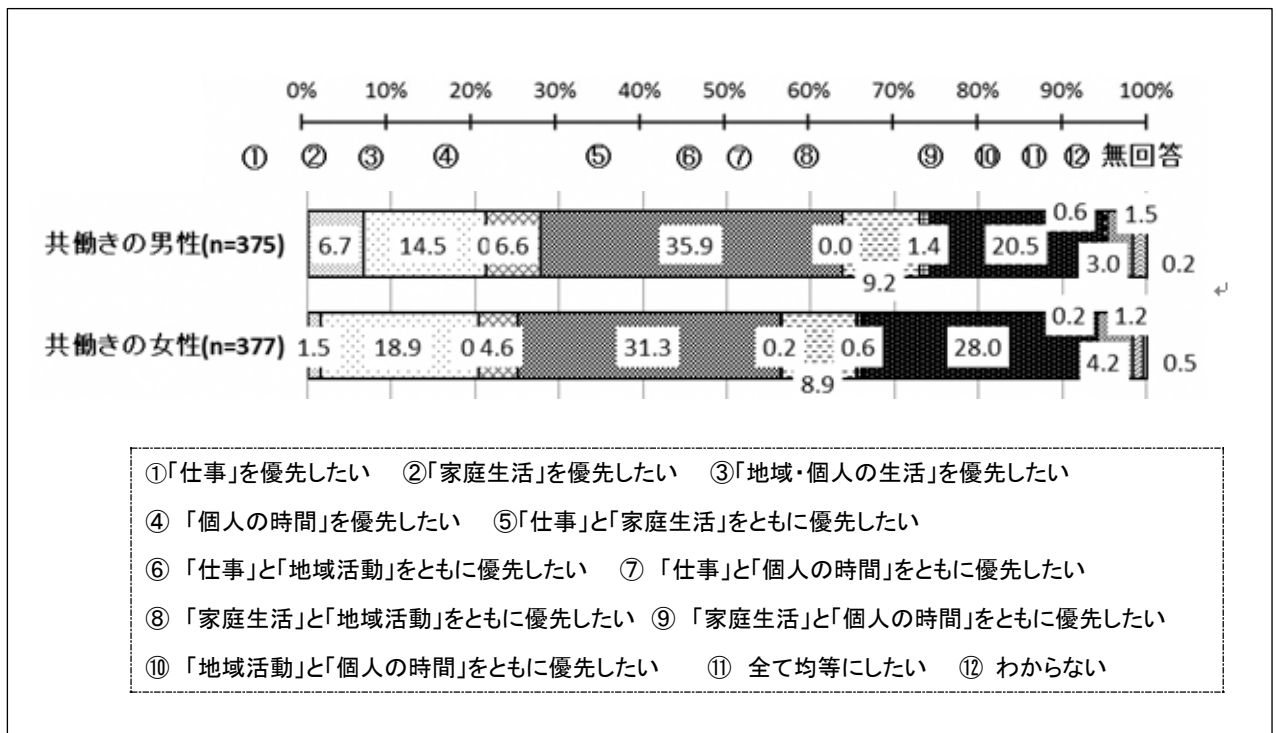
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(平成30年)

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、共働き世帯】



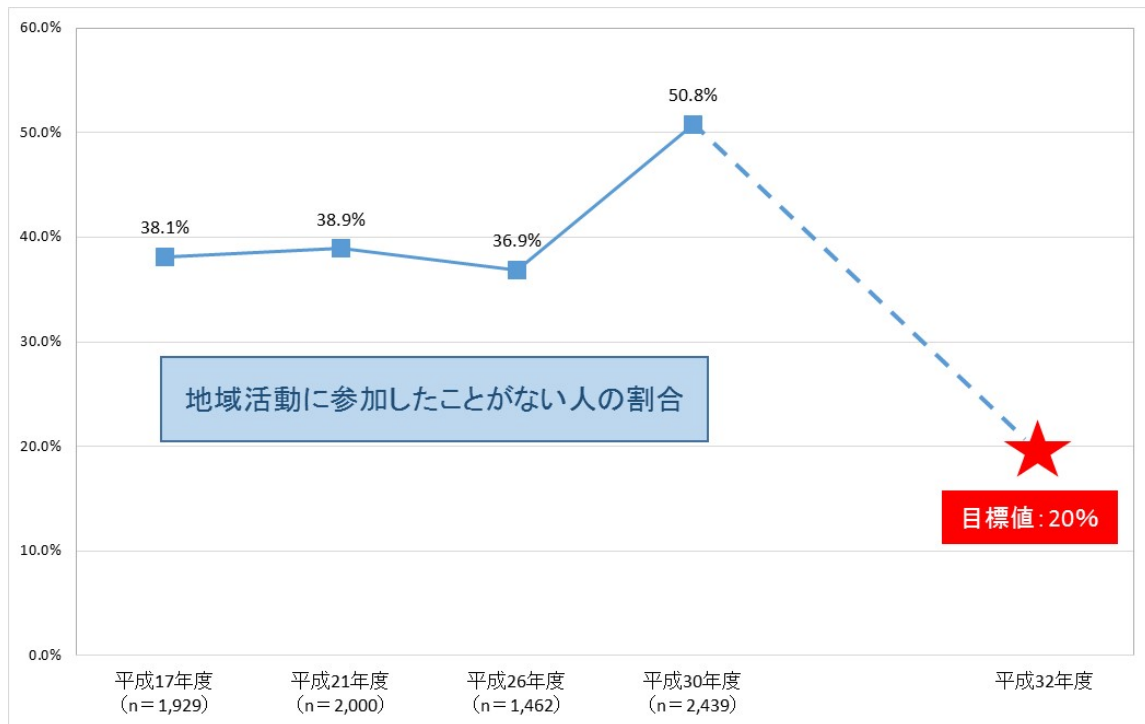
(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(平成30年)

生活の中での各活動の優先度の理想



(出典) 横浜市「男女共同参画に関する市民意識調査」(平成30年)

さまざまな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」(平成17~30年)

※平成30年度から地域活動の定義を「横浜市地域の絆をはぐくみ、地域で支え合う社会の構築を促進する条例」に合わせたため、「一人でする活動」や「仲間でする活動」は含まれていません。

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

各項目の見方

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
			H28	H29	H30	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%	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%	△	

平成30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)
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実施した。(平成30年度総合評価落札方式の契約件数153件中、「女性技術者の登用」適用(70件)、「男女共同参画及び女性活躍の推進」適用(150件))

○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た。(30年度139事業所認定、うち特別賞2社、継続賞34社)

○よこはま女性のリーダーシップ・プログラム【政策局】
市内企業におけるリーダーや管理職候補の女性、管理職になって2年程度の女性を対象に、「リーダーとしてのマインドセット」「チームにおけるリーダーシップ」「女性リーダーのネットワーク形成」を目的とした女性社員育成プログラムを実施した。(主催:横浜市男女共同参画推進協会、共催:横浜市)

○女性役員育成研修【政策局】
内部登用による役員候補や社外取締役候補となる女性人材を対象に、女性役員として活躍するための自覚や意識、知識を習得してもらうよう、企業経営層からの講演と専門家からの講義を実施した。(主催:内閣府、共催:横浜市、川崎市、相模原市)

○市役所における女性責任職の登用促進【総務局】
全責任職に対しWプログラムへの理解を促進するため、目標設定の必須化や研修を実施した。また、職員のキャリア形成を支援するため、研修やセミナーを実施した。

○市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進【総務局】
柔軟な勤務形態の一つとして、「在宅型テレワーク(在宅勤務)」及び「横浜浜フレクスタイム制度」の対象を拡大、全庁で実施しその効果や課題を検証した(平成31年度本格導入)。

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、目標達成に向けて、引き続き、女性が働き続けられる職場環境づくりや、経営層及び職場の意識改革、男性中心の労働慣行の見直し、管理職にふさわしい女性人材の育成や個別のキャリア形成支援が必要とされる。

○市役所における女性管理職割合は増加傾向にあり、係長昇任試験受験率も伸びてはいるが未だ低調であり、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引き続き取り組む必要がある。

対応策

○よこはまグッドバランス賞認定のメリットを広く周知し、認定を目指す企業を増やすことで、企業における女性登用を推進する。

○女性のリーダーシップ・プログラムや女性役員育成研修など、女性管理職・役員育成を促す取組を継続的に実施する。

○市役所におけるワーク・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クスタイム制度の試行を全区局に拡大し、本格実施に向けた課題を検証していく。

取組分野Iに関する審議会の主な意見

○経営者や管理職の意識を変えることが女性活躍の推進に結びつくので、継続的に進めてもらいたい。

○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、保育所には従来型の週0日/0時間以上など、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。行政には企業と働く人との間に入って、連携をとってもらいたい。

○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。

○女性活躍推進法改正により、一般事業主行動計画策定義務の対象企業が拡大されたことは、施策推進にとって大きなインパクトとなる。

○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。

1 取組分野における各指標および評価について

【指標】

ア 「**成果指標** = 取組の結果、“何”が“どのように”“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。

イ 「**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。

ウ 「**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の確に把握するため、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。

各指標の進捗度に係る調査

- ・平成 29 年度「男女共同参画に関する事業所調査」（横浜市）
- ・平成 29 年度「就業構造基本調査」（総務省）
- ・平成 30 年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」

評価の考え方

各指標は 3 段階で評価します。

指標の達成度		目標値に対する評価方法	
		① 5 か年で測るもの	② 単年度で測るもの
◎	・目標値を上回った	$X \geq 72\%$	$X \geq 120\%$
○	・おおむね目標値どおり	$72\% > X \geq 54\%$	$120\% > X \geq 90\%$
△	・目標値を下回った	$54\% > X$	$90\% > X$

※①は累計目標（120%）÷5（年）×経過年数を目標値とした上で評価します。また、計画策定時の数値を現状値とし、現状値から目標値への各年度ごとの進捗率に応じて評価します。

※評価の考え方は中期 4 か年計画に準拠しています。

2 平成 30 年度の主な取組

成果指標に関連する本市事業のうち、主なものを記載しています。取組を所管する区局名を記載しています。

3 目標に向けた課題および対応策

平成 30 年度の実施状況を踏まえつつ、所管区局が目標達成に向けて課題と考えている点、今後必要と考える取組について記載しています。

4 審議会意見

平成 30 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 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%	△	
平成30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】 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実施した。(平成30年度総合評価落札方式の契約件数153件中、「女性技術者の登用」適用(70件)、「男女共同参画及び女性活躍の推進」適用(150件))</p> <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た。(30年度139事業所認定、うち特別賞2社、継続賞34社)</p> <p>○よこはま女性のリーダーシップ・プログラム【政策局】 市内企業におけるリーダーや管理職候補の女性、管理職になって2年程度の女性を対象に、「リーダーとしてのマインドセット」「チームにおけるリーダーシップ」「女性リーダーのネットワーク形成」を目的とした女性社員育成プログラムを実施した。(主催:横浜市男女共同参画推進協会、共催:横浜市)</p> <p>○女性役員育成研修【政策局】 内部登用による役員候補や社外取締役候補となる女性人材を対象に、女性役員として活躍するための自覚や意識、知識を習得してもらうよう、企業経営層からの講演と専門家からの講義を実施した。(主催:内閣府、共催:横浜市、川崎市、相模原市)</p> <p>○市役所における女性責任職の登用促進【総務局】 全責任職に対しWプログラムへの理解を促進するため、目標設定の必須化や研修を実施した。また、職員のキャリア形成を支援するため、研修やセミナーを実施した。</p> <p>○市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進【総務局】 柔軟な勤務形態の一つとして、「在宅型テレワーク(在宅勤務)」及び「横浜版フレックスタイム制度」の試行を全庁に拡大して実施し、その効果や課題を検証した(令和元年度本格導入)。</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○市内企業における女性管理職割合は、目標達成に向けて、引き続き、女性が働き続けられる職場環境づくりや、経営層及び職場の意識改革、男性中心の労働慣行の見直し、管理職にふさわしい女性人材の育成や個別のキャリア形成支援が必要とされる。</p> <p>○市役所の女性管理職割合は増加傾向にあり、係長昇任試験受験率も伸びてはいるが未だ低調であり、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引き続き取り組む必要がある。</p>							
対応策							
<p>○よこはまグッドバランス賞認定のメリットを広く周知し、認定を目指す企業を増やすことで、企業における女性登用を推進する。</p> <p>○女性のリーダーシップ・プログラムや女性役員育成研修など、女性管理職・役員育成を促す取組を継続的に実施する。</p> <p>○市役所におけるワーク・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を全区局に拡大し、本格実施に向けた課題を検証していく。</p>							
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)	△	
平成30年度の主な取組							
<p>○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行う事前協議において、女性委員の積極的な登用を働きかけた。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った。</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○附属機関の女性参画比率については横ばいとなっており、市民の半数は女性であることを鑑みると、引き続き積極的な登用が必要である。</p> <p>○分野によっては、附属機関の委員として求められる人材に女性が圧倒的に少ない場合がある。</p> <p>○区局毎に附属機関の男女比率を算出しているが、女性比率が6割を超える区局もあり、男女いずれの割合も40%を下回らないことが求められる。</p>							
対応策							
<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○長期的な視点で、女性が少ない分野を専門とする人材育成を支援する取組を行う。</p>							

成果指標3	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
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
平成30年度の主な取組							
<p>○女性としごと 応援デスク【政策局】 「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館で実施した。また、市内図書館や子育て関連施設等でのアウトリーチを行った。(利用者数のべ2,202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</p> <p>○よこはまグッドバランス賞【政策局】(再掲) 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た。(30年度139事業所認定)</p> <p>○職住近接モデルの創設【政策局】 金沢臨海部をモデル地域として、就労希望を持つ地域の主婦層と人材確保を課題とする地元企業が交流する機会の創出や、地元企業の求人情報の効果的な発信に取り組み、女性の雇用を促進した。</p> <p>○保育・教育基盤の確保【子ども青少年局】 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、待機児童対策を進めると共に、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んだ。</p> <p>○留守家庭児童のための放課後の居場所づくり【子ども青少年局】 全ての子どもたちに豊かな放課後を過ごせる場所と機会を提供するとともに、増加する留守家庭の子どもたちの居場所を充実させるため、全ての小学校において、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進めた。また、耐震化や面積確保等、基準への適合が必要な放課後児童クラブに対し、分割・移転支援を行った。 ※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 47校(累計252校) 放課後児童クラブの耐震化や面積確保等のための分割・移転 14箇所(累計71箇所)</p> <p>○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た。(交付件数18件)</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○本市は市外勤務の女性が多く、長時間通勤が負担となり、結婚・出産等を機に離職する割合が高い。職住近接を希望する女性は多いが、企業の求人が正社員中心で、就業ニーズと合っていない。</p> <p>○男女共に平均勤続年数は前回調査から上昇している一方、男女の平均勤続年数の差は2.2年から2.5年に広がっている。</p> <p>○認可保育所整備や横浜保育室の認可移行支援など受入枠拡大の取組を実施しているものの、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、整備が追いつかない状況にある。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合は、前回調査と比較して高まっているが、「必要だが実施していない」「必要と思わず実施していない」と回答している企業も56%にのぼっており、引続きワーク・ライフ・バランスの意義等の理解も促進する必要がある。</p>							
対応策							
<p>○金沢臨海部で創設した職住近接モデルを他地域に紹介し、就労希望を持つ主婦層と地元企業の交流の機会を増やしていくとともに、企業に向けては女性の就業ニーズを伝える機会を設ける。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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引き続き取り組んでいく。</p>							

成果指標4	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	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	88件	137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				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

平成30年度の主な取組

- 女性としごと応援デスク【政策局】《再掲》
「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館で実施した。また、市内図書館や子育て関連施設等でのアウトリーチを行った。(利用者数のべ2,202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
- 女性起業家成長促進事業【経済局】
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た。
・メンター事業支援者数(全5回) 基礎コース(初・中級):3人 発展コース(上級):1人
・女性経営者ステージアップ講座(全4回) 参加人数:35人
- 女性起業家のための経営・創業相談【政策局】【経済局】
起業前、起業初期の女性から事業の発展を目指す女性まで、様々な経営上の課題解決に向け、女性を中心とした中小企業診断士等が相談に応じ、支援した。(相談件数:1,202件)

目標達成に向けた課題

- 女性起業家支援においては、成長段階に応じた効果的なメンタリングの実施が課題であり、経験豊富な先輩女性経営者や専門知識が豊富な中小企業診断士などがメンターとなり、幅広い分野に渡る課題に対する的確に助言し、女性起業家の成長発展を後押しする必要がある。

対応策

- 個々の事情に即して寄り添いながら、男女共同参画センターの情報機能や相談機能等を活かして、多面的に女性の就業を支援していく。

取組分野 I に関する審議会の主な意見

- 経営者や管理職の意識を変えることが女性活躍の推進に結びつくので、継続的に進めてもらいたい。
- 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、保育所には従来型の週○日/○時間以上など、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。行政には企業と働く人との間に入って、連携をとってもらいたい。
- 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。
- 女性活躍推進法改正により、一般事業主行動計画策定義務の対象企業が拡大されたことは、施策推進にとって大きなインパクトとなる。
- 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 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	◎	
平成30年度の主な取組							
<p>○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。(ひとり親家庭等自立支援事業利用者数:4,971人)</p> <p>○ジョブスポットなどにおける就労支援【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実施。(30年度新規利用登録者数4,716人、就職者数3,176人、就職率67.3%)</p> <p>○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)の住宅募集等を実施。(ひとり親世帯の当選倍率優遇939世帯、子育て世帯(ひとり親含む)限定募集118戸実施)</p> <p>○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た。 (シングルマザーのための就労相談のべ11人、ひとり親家庭就業支援講習会「適職発見セミナー」のべ49人)</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○「ひとり親サポートよこはま」における就労支援者数や就労者数については、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げられる。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。</p>							
対応策							
<p>○「ひとり親サポートよこはま」での就労支援等において、引続き様々なアプローチや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について検討する。</p> <p>○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。</p> <p>○男女共同参画センターにおける有料の就労支援事業については、シングルマザーが利用しやすいよう、ひとり親に対する参加費免除制度を継続して実施する。</p>							

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2	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	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)	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	○	
平成30年度の主な取組							
<p>○関係機関との連携強化【政策局】【こども青少年局】 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、女性相談所等関係機関との連絡会議・事例検討の実施、庁内向けの研修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た。また、児童虐待への対応強化として要保護児童対策地域協議会との連携も実施した。</p> <p>○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った。また、男性被害者からの相談受付も実施した。(DV相談支援センター 男性被害者対応件数 88件)</p> <p>○未然防止に向けた広報啓発【政策局】【こども青少年局】 市関連施設、医療機関、教育機関等を通じて、チラシ、カード等により相談窓口を周知した。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た。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た。成人式会場での映像放映や広報物配布等で新成人に向けた広報を行った。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防止講座を実施した。</p> <p>○ハラスメントの防止啓発【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った。(DVD及びVHS111本)企業向けセミナー「誰もがいきいきと働ける職場づくり」を実施した。(1回、120人参加)</p> <p>○若い世代向けの周知媒体の充実【政策局】 28年度に明治学院大学の女子学生らの協力を得て開発した無料iPhoneアプリ「Charm～女の子の身を守るアプリ」(ダウンロード数3,677件)について、デートDV出前啓発事業の出張先である高校や中学などへのチラシ配布のほか、明治学院大学、市営地下鉄駅へのポスター掲示や広報カードの配布を行った。</p> <p>○性的少数者の方々への理解促進【市民局】【教育委員会事務局】 人権啓発イベント「多様性を認め自分らしく生きられる社会づくり～LGBTへの理解を深めよう～」を開催した(約1,600人参加)。また、性的少数者や家族の方、職員の方のためのLGBT相談を実施(48回開催、延べ21件利用)、性的少数者が気軽に訪れることができる交流スペースを提供した(24回開催、延べ116人利用)。教職員を対象に性的少数者に関する研修「性別で見る多様性と人権」を開催した。教職員を対象にLGBTに関する研修「性別で見る多様性と人権」を開催した。</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○女性に対する暴力防止運動期間に、児童虐待防止キャンペーンとタイアップした啓発活動を実施しているが、DVに関する市民の認知度・理解度は低い。</p> <p>○DV相談支援センターの相談・支援スキルのレベルアップに向けて、相談から見える現在の課題や社会情勢なども踏まえた研修内容となるよう、工夫する必要がある。また、DVに対する正しい理解のための内容を盛り込み、支援者としての基本姿勢を学んでもらう必要もある。</p> <p>○ハラスメント対策についてのあり方検討が必要である。</p>							
対応策							
<p>○若い世代に向けた暴力防止の啓発として、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防止講座を引続き実施する。</p> <p>○横浜市DV相談支援センター連絡会等での事例共有・振り返りの実施、支援者スキルアップのための研修を実施する。</p>							
取組分野Ⅱに関する審議会の主な意見							
<p>○ひとり親家庭の就労数は目標値を上回る達成度となっているが、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、働いている人が働き続けられるサポートが重要である。</p> <p>○日本人と結婚した外国人のDV被害者は、離婚により本人の在留資格が問題となることがある。多言語での相談窓口に加え、在留資格問題を扱える専門的な相談対応が求められる。</p> <p>○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。</p> <p>○LGBT等の性的少数者のDV被害者への支援について、横浜市ではシェルター等一時保護所での対応が難しい状況であるが、早急に対応を検討すべきである。</p> <p>○一時保護所の利用者数について、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ことを考えると難しい問題である。</p>							

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	
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
平成30年度の主な取組						
<p>○市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発【政策局】【こども青少年局】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における父親育児支援講座の実施や、冊子「パパブック」の配布による啓発、ウェブサイト「ヨコハマダディ」の運営による父親向け育児支援に関する情報配信を実施。 ・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。 ・誰もがライフもワークも充実できる暮らし方を目指し、企業との共創により実施する「ヨコハマみらいスタイルラボ」の取組として、男性の家事育児参加をテーマに、IKEA港北と連携による市民向け啓発イベントを開催した。 <p>○企業向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発【政策局】【こども青少年局】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よこはまグッドバランス賞特別賞受賞企業をはじめとした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。 ・経営者、管理職、人事担当者を対象に、働き方改革を推進していくためのセミナー「生産性向上とダイバーシティがもたらす企業の成長」を開催した。 ・女性活躍推進協議会において、市内企業の男女がともに働きやすい職場環境づくりを促進するため、女性の就業ニーズ調査結果を活用し、仕事をしている女性としていない女性別の就業ニーズをまとめ、パンフレットを作成、配布した。業界別の分科会では、IT分科会において神奈川県情報サービス産業協会と連携して、協会加盟している企業を対象とした、経営者向け啓発セミナー及び女性管理職育成研修を実施した。製造業分科会では、横浜市工業会連合会から推薦された企業を中心に、市内製造業企業へのアンケート及びヒアリング調査と、よこはまグッドバランス賞認定企業など女性活躍に関心のある市内製造業企業による意見交換会を実施し、結果をまとめて、業界関係団体へ報告した。 <p>○保育所受入れ可能枠拡大の取組【こども青少年局】</p> <p>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んだ。(計2,818人 内訳:認可保育所整備1,774人、横浜保育室の認可移行支援:149人、認定こども園508人、地域型保育事業292人、横浜保育室から小規模保育事業への移行による減:▲151、私立幼稚園預かり保育の拡充:88人、企業主導型保育事業:158人)</p> <p>○放課後の居場所づくり【こども青少年局】</p> <p>はまっこ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、放課後児童クラブの耐震化や面積確保のための分割・移転支援を行った。</p> <p>○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】</p> <p>「YOKOHAMA わたしの防災カノート」(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。(参加実績2,245人)</p> <p>主な出前学習会開催先: 町内会・自治会防災研修、家庭防災員自主研修、PTA・子育て支援機関での防災研修、地域防災関連イベント</p> <p>○男性の地域活動の推進【教育委員会】</p> <p>「おやじの会」をはじめ、親子でふれあう事業などを通して、家庭教育や地域活動への父親層の参加を促進した。</p>						
目標達成に向けた課題						
<p>○企業における育児休業制度の整備は進んできている一方で、育休取得率は増加傾向にはあるが依然として低い水準であり、育休をとりやすい職場環境づくりが必要と考えられる。また、家事・育児への参画状況としては、男女間での格差が大きくなっており、男性の家事・育児・介護参画を一層進めることが必要となる。また、年次有給取得率も上昇しているが、現状の推移では平成32年の目標には届かない状況であり、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が求められる。</p> <p>○活動指標は計画を上回る進捗状況であるが、成果指標は目標を下回っており、活動指標以外の効果的な取組の検討も必要。</p>						

対 応 策

- 「よこはまグッドバランス賞」認定企業の増加を通じて、育休や年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む企業を増やしていく。
- 父親育児支援講座を、より多くの方に気軽に参加していただけるよう、引き続き、地域の身近な施設等で開催する。
- 男女共同参画センターにおいて、ともに子育てをするパートナーとコミュニケーションを図りながらエクササイズを行うなどのワークショップを通して、自然に男性が子育てを理解し親しむ機会をつくる。
- 企業との連携による、男性の家事育児参画やワーク・ライフ・バランスをテーマとした啓発活動を引き続き実施する。
- 男性の地域活動への参加や理解を促進するため、周知を進めるとともに、支援の在り方を検討していく。

取組分野Ⅲに関する審議会の主な意見

- 男性の育児休業取得については、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。
- 庁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らる。

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 30 年度の主な取組

○男女共同参画センターとの連携強化【政策局】

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た。

○地域プラットフォームの設置とポータルサイトの開設【政策局】

横浜市女性活躍推進協議会

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するため、業界別分科会の設置や、平成29年度に女性活躍推進協議会として実施した、女性の就業ニーズ調査結果の市内企業向け情報発信等を実施しました。

◆製造業分科会

- ・横浜市工業会連合会から推薦された企業を中心に、市内製造業企業へのアンケートおよびヒアリング調査を実施
- ・よこはまグッドバランス賞認定企業など女性活躍に関心のある市内製造業企業による意見交換会を実施
- ・アンケート、ヒアリング調査、意見交換会の結果をまとめて、業界関係団体へ報告（予定）

◆IT業界分科会

- ・平成29年度に引き続き、神奈川県情報サービス産業協会と連携して、協会加盟している企業を対象とした、経営者向け啓発セミナー及び女性管理職育成研修を実施

◆女性の就業ニーズ調査結果の活用

- ・仕事をしている女性、仕事をしていない女性別の就業ニーズをまとめ、市内企業が女性活躍（採用、キャリアアップ、両立支援等）を進める上での参考となるパンフレットを作成

◆協議会ウェブサイト開設に向けた検討

- ・女性活躍や働き方改革に関する各種情報を一括して分かりやすく提供できるポータルサイトの開設に向けた検討を実施。
（開設時期：令和元年6月）

○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【政策局】

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「働き方改革を進める企業への支援について」プロジェクトを開催し、各局で実施している支援制度間の連携や、企業向けの効果的な情報発信等について検討を行った。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、フレックスタイム制度およびテレワークの試行実施等を進めた。

課題と対応策

○市民に身近な場所で男女共同参画の裾野を広げるべく、引続き男女共同参画センターと連携して、市内全域における男女共同参画推進を図る。

○女性活躍推進協議会の活動や横浜市の各種支援制度・事業について、情報を一括して分かりやすく提供できるポータルサイトを開設する。

1 横浜市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：令和元年6月1日～令和3年5月31日)

	氏名	所属等
1	阿部 嘉弘	日本労働組合総連合会神奈川県連合会 副事務局長
2	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
3	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
4	川島 高之	特定非営利活動法人コジカラ・ニッポン 代表 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン 理事
5	菊地 加奈子	株式会社ワーク・イノベーション 代表
6	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
7	佐藤 奇平	株式会社神奈川新聞社 統合編集局次長兼報道部長
8	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
9	塚原 泉	特定非営利活動法人親がめ 理事
10	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
11	望月 澄枝	横浜商工会議所女性会 副会長
12	柳田 公子	特定非営利活動法人かながわ女のスペースみずら 理事
13	吉永 崇史	公立大学法人横浜市立大学大学院国際総合科学群 准教授

※50音順

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思われる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）

最近改正 平成28年 3月31日政男女第462号（政策局長決裁）

（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24年 3月14日 総し第311号、以下「要綱」という。）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 政策局男女共同参画推進課（以下、「男女共同参画推進課」という。）、政策局共創推進課（以下、「共創推進課」という。）、総務局行政・情報マネジメント課（以下、「行政・情報マネジメント課」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、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・懇談会に関する手引き」（以下「手引き」という。）に定める「附属機関の委員改選に関する事前協議書」（様式4）により、指定管理者選定評価委員会等の場合は共創推進課に、その他の附属機関の場合は行政・情報マネジメント課に、委員の男女比率について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、手引きに定める「附属機関の設置に関する事前協議書」（様式1）によるものとする。

（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、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、「附属機関の委員改選に関する事前協議書」（様式4）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。

- (4) 男女共同参画推進課、共創推進課及び行政・情報マネジメント課は、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。
- (5) 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。
- (6) 前5号に掲げるもののほか、男女共同参画推進課、共創推進課及び行政・情報マネジメント課は、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表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 政策局長は、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号イ中「女性委員」とあるのは「男性委員」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、政策局長が定める。

(附則 略) (別表 略)

2019（令和元）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

令和元年 10 月発行

〒231-0017

横浜市中区港町 1 - 1

TEL 045-671-2017 FAX 045-663-3431

Mail ss-danjo@city.yokohama.jp

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