

第6次横須賀市男女共同参画プラン

～ジェンダー平等と多様な性を尊重する社会を目指して～

令和5年度（2023年度）～令和8年度（2026年度）

令和5年（2023年）3月
横須賀市

ジェンダー平等と多様な性を尊重する社会を目指して

横須賀市は、平成6年に横須賀市女性行政総合プランを策定して以降、男女共同参画社会の実現を目指し、様々な取り組みを進めてまいりました。そしてこのたび、ジェンダー平等と多様な性の尊重に関する施策をさらに推進するための基本計画として、第6次横須賀市男女共同参画プランを策定いたしました。



平成30年3月の第5次横須賀市男女共同参画プランの策定から現在に至るまで、世界規模での感染症の拡大をはじめ、非常に多くの社会情勢の変化がありました。今後も社会は、これまでにないスピードで変化を続けていくことと思いますが、その変化に迅速に適應できるよう、引き続き様々な施策を全力で取り組んでまいり所存です。

横須賀市は、令和4年4月に人権・男女共同参画課から人権・ダイバーシティ推進課に課名変更するとともに、組織改正を行い市長室へ移管しました。今後はさらに、本市の全施策にジェンダー平等の理念を貫き、多様性社会への理解の促進を図ってまいります。

第6次横須賀市男女共同参画プランでは、根強く残る固定的な性別役割分担意識やジェンダーに基づく暴力など様々な課題を明確にし、多様な性を尊重する社会の実現に向けた取り組みも示しています。そして、横須賀で暮らす全ての人々が、お互いを認めあい、助けあうことのできるまち、すなわち「誰も一人にさせないまち」の実現を目指し、これまで以上に邁進してまいり所存です。

結びに、本プランの策定にあたり、思慮に富むご議論・ご審議を賜りました横須賀市男女共同参画及び多様な性に関する審議会委員の皆様をはじめ、各種アンケート調査にご協力いただいた多くの皆様に、心から感謝申し上げます。

令和5年（2023年）3月

横須賀市長

比地克明

目 次

第1章 プランの策定にあたって	1
1 横須賀市の経緯	1
2 背景	2
3 言葉の定義	4
第2章 横須賀市の現状と課題	5
1 人口の推移	5
2 ジェンダー平等と多様な性をめぐる状況	7
第3章 プランの基本的な考え方	13
1 策定の趣旨	13
2 プランの位置付け	
3 計画名称	14
4 計画期間	
5 基本理念	
6 目標	15
7 施策の方向性	
8 施策	
9 プランの体系	16
10 指標・数値目標の設定	17
11 プランの進行管理	18
12 プラン体系図	20
第4章 事業の内容	21
目標1 ジェンダー平等推進と多様な性を尊重する環境づくり	21
目標2 全ての人が活躍できる環境づくり	29
目標3 生涯を通じて健康に暮らせる環境づくり	39
目標4 全ての人が安心して暮らせる環境づくり	42
目標5 ジェンダーに基づく暴力のない環境づくり	45
■ 参考資料	51
● プラン策定の経過	52
● 横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例	54
横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例施行規則	57
● 国内外の動き	58
● 用語解説	61
● 相談窓口一覧	64

凡 例

- 1 数値について
本プランに掲載している数値は、四捨五入の端数処理をしているため、合計と内訳の合計が一致しない場合があります。
- 2 記号「*」について
本プランに記載している記号は、61ページ以降の用語解説に載せている用語を示します。

第1章 プランの策定にあたって

1 横須賀市の経緯

年	プラン等名称	計画期間
平成6年	横須賀市女性行政総合プラン 策定 ～デュオプランよこすか～	平成6年度～平成12年度
平成13年	横須賀市男女共同参画プラン 策定 ～デュオプランよこすかPartⅡ～	平成13年度～平成18年度
平成14年	「横須賀市男女共同参画推進条例」施行	
平成19年	横須賀市男女共同参画プラン（第3次） 策定 ～デュオプランよこすかPartⅢ～	平成19年度～平成24年度
平成20年	男女共同参画モデル事業所づくり計画 策定	平成20年度～平成24年度
平成25年	第4次横須賀市男女共同参画プラン 策定 （男女共同参画モデル事業所づくり計画と統合）	平成25年度～平成29年度
平成30年	第5次横須賀市男女共同参画プラン 策定	平成30年度～令和4年度 ※
平成31年 令和元年	・「横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例」施行 ・「横須賀市人権施策推進指針」改定 →分野別課題解決項目に性的マイノリティを新たに位置付け ・「パートナーシップ宣誓証明制度」*導入	
令和2年	「パートナーシップ宣誓制度の自治体間相互利用」開始	
令和5年	第6次横須賀市男女共同参画プラン 策定	令和5年度～令和8年度

※第5次横須賀市男女共同参画プランは、策定当初の計画期間は4年間でしたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、市民アンケート調査を実施することができなかつたため、計画期間を1年延長して5年間の計画になりました。

横須賀市は、平成6年（1994年）に「横須賀市女性行政総合プラン（デュオプランよこすか）」を策定して以降、男女共同参画社会*の実現に向けて多くの取り組みを進めてきました。

この度、第5次横須賀市男女共同参画プランの計画期間が令和4年度（2022年度）をもって終了することから、令和5年度（2023年度）から計画期間が開始される「第6次横須賀市男女共同参画プラン」（以下「第6次プラン」）を策定いたします。このプランは、平成31年（2019年）の「横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例」施行後、初めてのプランとなります。

「横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例」は、誰も一人にさせないまちを目指し、性別、性的指向、性自認等にかかわらず、全ての人が主体的に

行動できる社会を形成することを目的として制定しました。第6次プランは、条例に基づき、男女共同参画・ジェンダー*平等と多様な性の尊重に関する施策を推進するための基本計画です。条例に掲げる基本理念の実現のため、施策を計画的に実施することを目的としています。

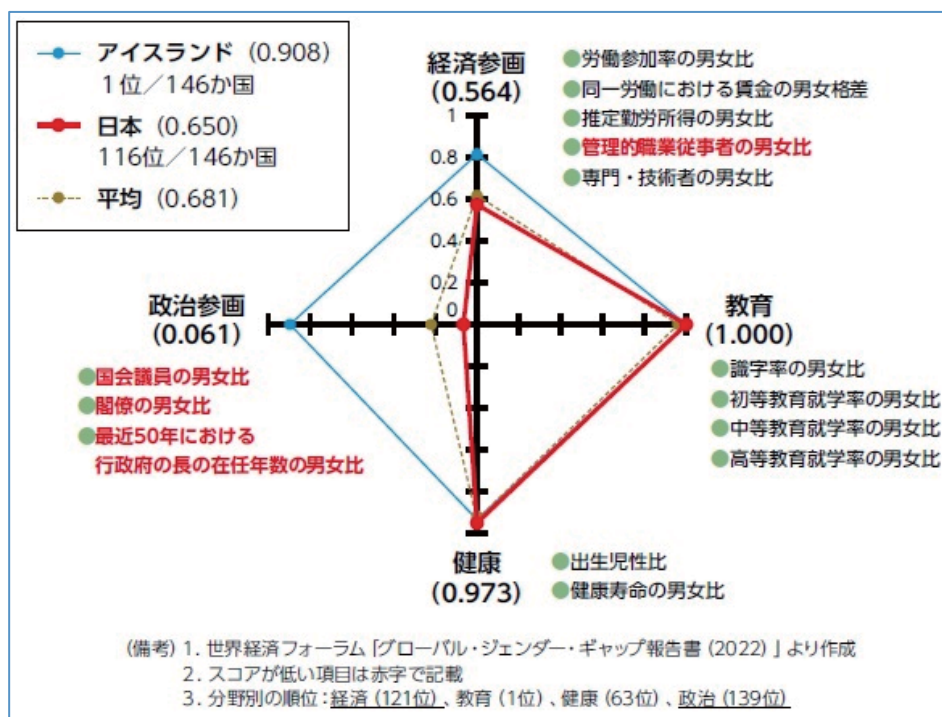
多様な性に関する市の取り組みとしては、市民一人ひとりを、かけがえのない個人として尊重するとともに、様々な差別や偏見をなくし、人権が侵害されることのないまちを目指し、令和元年（2019年）7月に「横須賀市人権施策推進指針」が改定され、分野別課題解決項目に「性的マイノリティ」が新たに位置付けられました。同年4月に「パートナーシップ宣誓証明制度」を導入し、令和2年（2020年）4月からは「パートナーシップ宣誓制度の自治体間相互利用」を開始しました。

2 背景

(1) 国際的な動向

2015年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」*に含まれる「持続可能な開発目標（SDGs）」は国際社会全体の開発目標であり、2030年を期限とする17の目標が設定されました。この17の目標のうち「目標5ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）の平等を実現しよう」は、女性と女兒がジェンダー差別なく社会に参加することができれば、先進国、開発途上国も同様に世界が抱える経済成長、貧困や教育といった様々な課題を解決することができるため、重要な目標とされています。

世界経済フォーラムが公表した社会全体の男女格差を示す「ジェンダー・ギャップ指数2022」において、日本の順位は146カ国中116位の水準となり、国際的に後れを取っている状況が明らかになっています。



出典：内閣府男女共同参画局「共同参画」2022年8月号

(2) 国の動向（関係法令等）

時期	内容
平成11年6月	「男女共同参画社会基本法」*施行
平成30年5月	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行
平成30年7月	「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布
令和元年6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）*改正
	「労働施策総合推進法」改正
	「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）*改正
令和2年5月	「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」策定
令和2年6月	「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」閣議決定 (令和2年度から4年度までの3年間、集中強化期間)
令和2年12月	「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」閣議決定
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→男性の育児休業の取得促進
令和4年5月	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立

国は、平成11年（1999年）6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会」の実現を目指して、取り組みを進めてきました。令和2年（2020年）12月には、以下の社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題に係る認識を踏まえ、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」を策定し、男女共同参画社会の形成の促進を図っています。

昨今の社会情勢の変化（第5次男女共同参画基本計画抜粋）

社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- 1 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応
- 2 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- 3 人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変革
- 4 法律・制度の整備と政治分野や経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程への参画拡大
- 5 デジタル化社会への対応（Society5.0）
- 6 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識
- 7 頻発する大規模災害
- 8 SDGsの達成に向けた世界的な潮流

3 言葉の定義

第6次プランにおいて、以下の言葉を「横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例」を踏まえて次のように定義します。

用語	意義
ジェンダー	男女の役割を固定的に捉える社会的または文化的に形成された性別をいう。 (条例第2条第2号)
性別等	性別(身体の性的特徴及び当該特徴をもとに出生時に戸籍の届出により指定された性別並びに男女の役割を固定的に捉える社会的又は文化的に形成された性別(ジェンダー)をいう。条例第7条第1項を除き、以下同じ。)、性的指向、性自認等をいう。(条例第2条第2号)
性的指向*	異性愛、同性愛、男女両方を対象とする両性愛、いずれも対象としない無性愛等の人の恋愛や性愛がどのような性を対象とするかを示す概念をいう。 (条例第2条第3号)
性自認*	自分が男性又は女性であるか、その中間であるか、そのどちらでもないか、流動的であるか等の自らの性に対する自己認識をいう。(条例第2条第4号)
暴力	性別等に基づく暴力行為であって、次のいずれかに該当するものをいう。 ア) ドメスティック・バイオレンス(配偶者、交際相手等の親密な関係にある者又はあった者の間で起こる暴力行為(これに準ずる心身に有害な影響を及ぼす行為を含む。)をいう。) イ) セクシュアル・ハラスメント(家庭、地域、学校、職場その他のあらゆる場において、相手が望まない性的な言動により、相手に不利益を与え、または相手の生活環境を害することをいう。) ウ) ストーカー行為(ストーカー行為等の規制等に関する法律(平成12年法律第81号)第2条第4項に規定するストーカー行為をいう。) エ) アからウまでに掲げるもののほか、身体に対する直接的な暴力、性的暴力、身体的虐待、精神的虐待、経済的虐待、性的虐待、ネグレクト等心身に有害な影響を及ぼす行為 (条例第2条第8号)

第2章 横須賀市の現状と課題

1 人口の推移

2015年の国勢調査結果を基準とした将来推計人口では、横須賀市の人口は今後減少傾向が続き、2030年には約35万人に、2040年には約31万人になることが見込まれます。

将来の人口を年齢4区分（年少人口（0歳～14歳）、生産年齢人口（15歳～64歳）、老年人口（65歳～74歳・75歳以上））でみると、年少人口、生産年齢人口については、減少が続くことが予測される中、老年人口のうち75歳以上については2025年まで増加することが見込まれます。また、各年齢区分別、男女別の人口構成を人口ピラミッドでみると、全体の規模の縮小がみられます。特に将来の支え手となる若い世代の縮小が顕著です。一方で、近年の健康寿命が延伸している現状を考慮し、生産年齢人口の年齢区分を69歳まで広げた仮定で推計すると、2040年の生産年齢人口率は61.3%となり、2015年の現在の定義での率58.8%より高い状況となります。



出典：YOKOSUKA VISION 2030



出典：YOKOSUKA VISION 2030

生産年齢人口の年齢定義	2015年	2020年	2030年	2040年
15歳～64歳(現在の定義)	58.8%	57.3%	56.8%	52.0%
15歳～69歳	67.2%	63.9%	63.4%	61.3%
15歳～74歳	74.6%	72.2%	69.2%	69.3%

出典：YOKOSUKA VISION 2030

2 ジェンダー平等と多様な性をめぐる状況

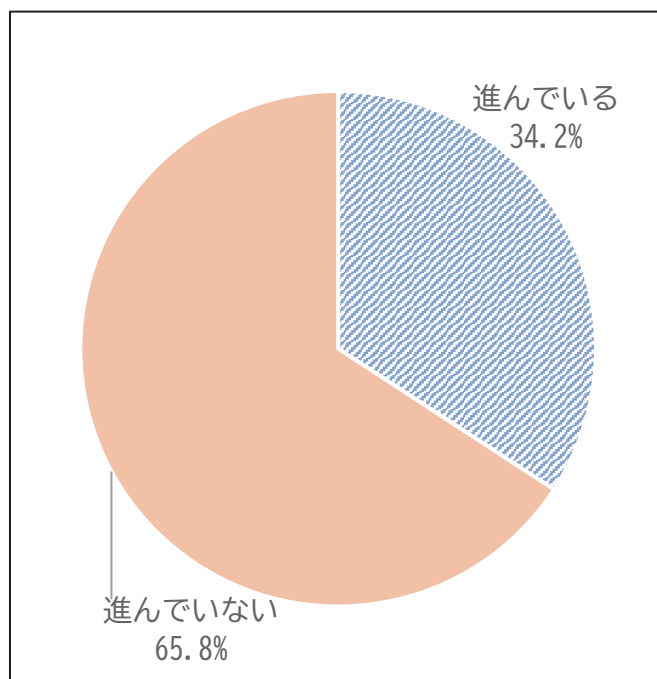
(1) 男女共同参画・ジェンダー平等

横須賀市は、男女共同参画やジェンダー平等に関する意識啓発のため、講座開催や広報紙の発行などの事業に取り組んできました。

しかし、令和3年（2021年）8月に実施した「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（以下、「市民アンケート調査」）では、65.8%の人が身の回りで男女共同参画が進んでいないと感じており、依然として「男女間における不平等感」や「固定的な性別役割分担意識」*が根強く残っていることが分かります。

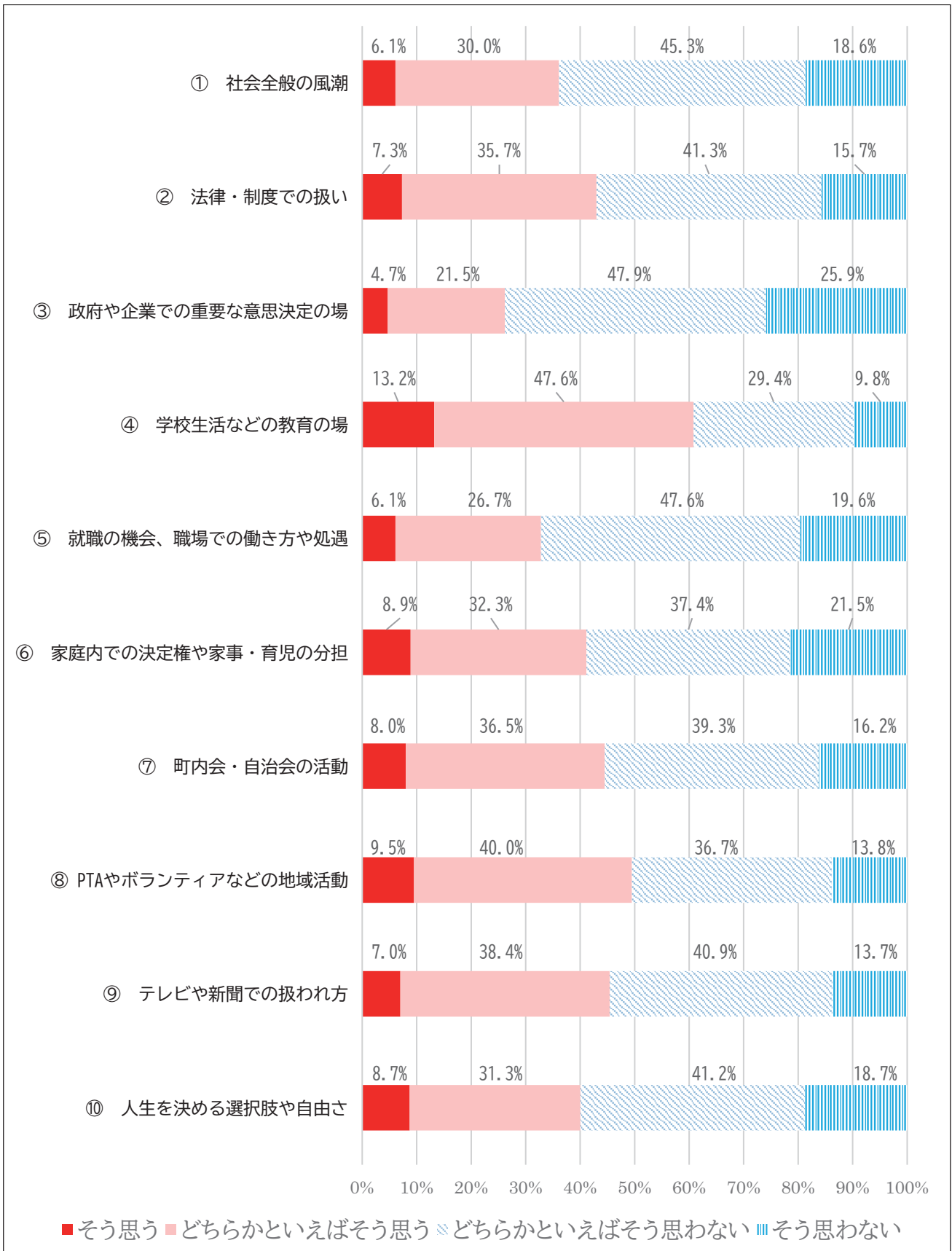
第6次プランでは、こうした男女間における課題解決に加え、性別・性的指向・性自認等にかかわらず全ての人が個人として尊重され、お互いに対等な存在としてジェンダー*（社会的・文化的に形成された性別）にとらわれることなく平等に機会を与えられ、個性と能力を十分に発揮できるよう環境づくりを進めていきます。

問：あなたの身の回りで男女共同参画は進んでいると思いますか。



出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（令和3年8月）

問：男女は対等に活躍している、あるいは男女共同参画が進んでいると思いますか。

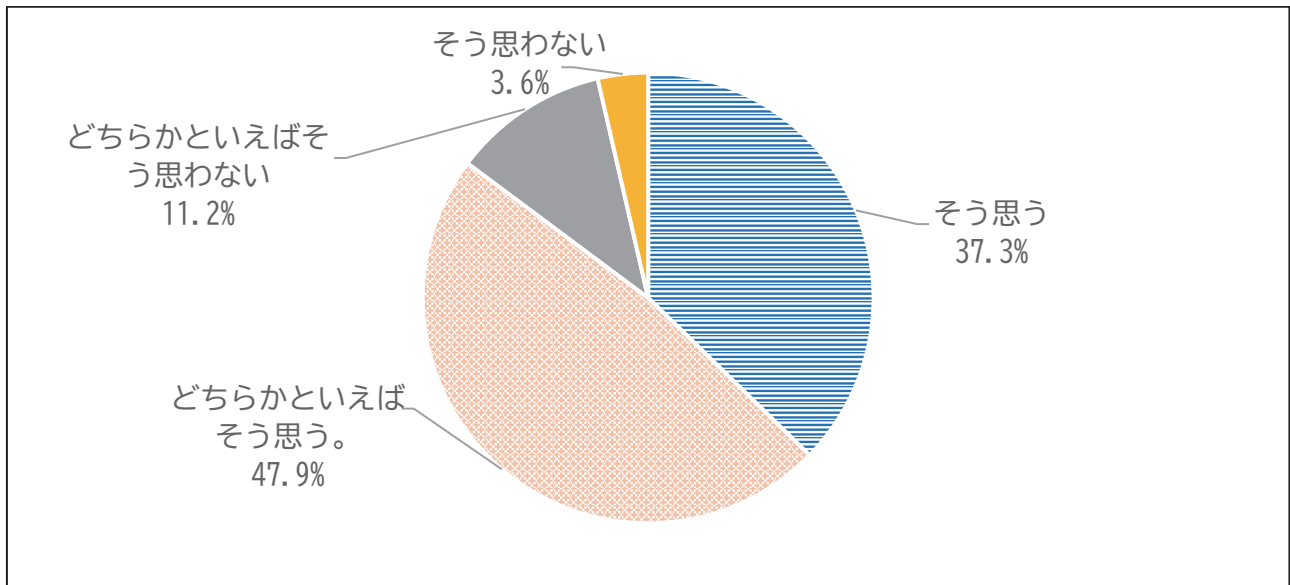


出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（令和3年8月）

(2) 多様な性

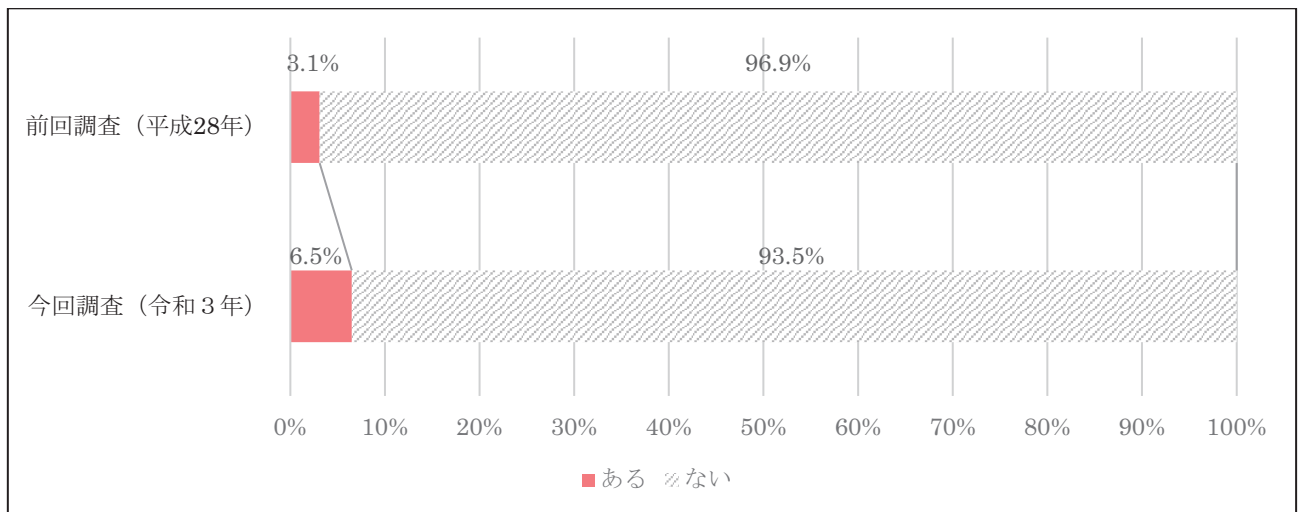
誰もが個人として尊重され、自由に生き方を選択できる社会づくりのためには、人権を尊重し、多様性を認め合うことが重要です。性的マイノリティ* (LGBTQ+) の理解促進と支援に取り組み、多様な性を尊重する社会の実現を目指します。

問：現在、性的マイノリティ (LGBTQ+) の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しやすい社会だと思いますか。



出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」(令和3年8月)

問：今までに自分の身体の性、心の性または性的指向に悩んだことがありますか。



出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」(令和3年8月)

全体の割合からすると多くはありませんが、前回調査と比べ、自分の身体の性や心の性または性的指向に悩んだことがある人は増加傾向にあります。

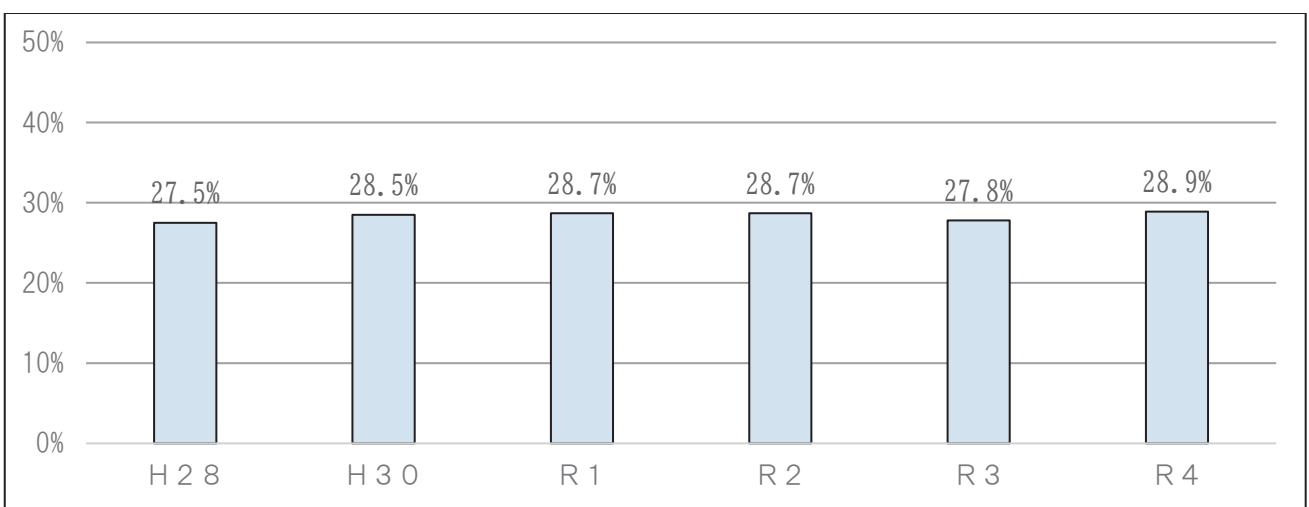
(3) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

条例の基本理念に、全ての人々が性別等にかかわらず、あらゆる分野における方針の立案及び決定過程に参画する機会を確保されることが掲げられています。

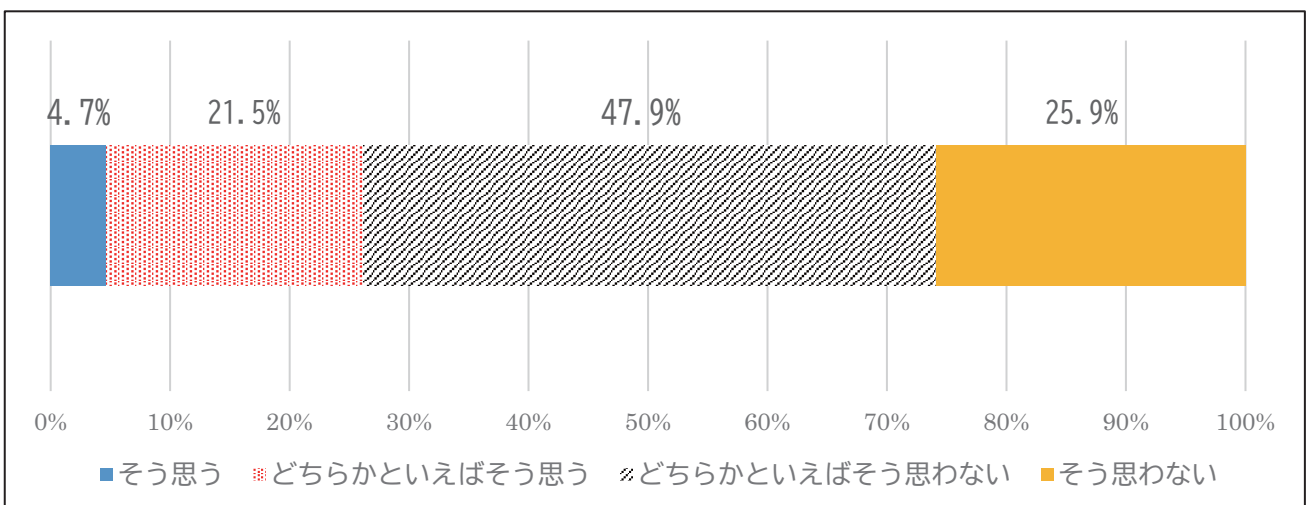
本市では、政策・方針決定過程への女性の参画を進めるため、審議会等における女性委員の割合を40%以上にすることを目標に取り組みを進めてきました。令和4年（2022年）8月現在の女性委員は28.9%と目標値には達していません。

市民アンケート調査では、「政府や企業での重要な意思決定の場で男女は対等に活躍していない」と答えた人は73.8%であり、女性の意見が十分に反映されるように女性の参画促進が必要です。

横須賀市の審議会等における女性委員の割合推移



問：政府や企業での重要な意思決定の場で、男女が対等に活躍している、あるいは男女共同参画が進んでいると思いますか。

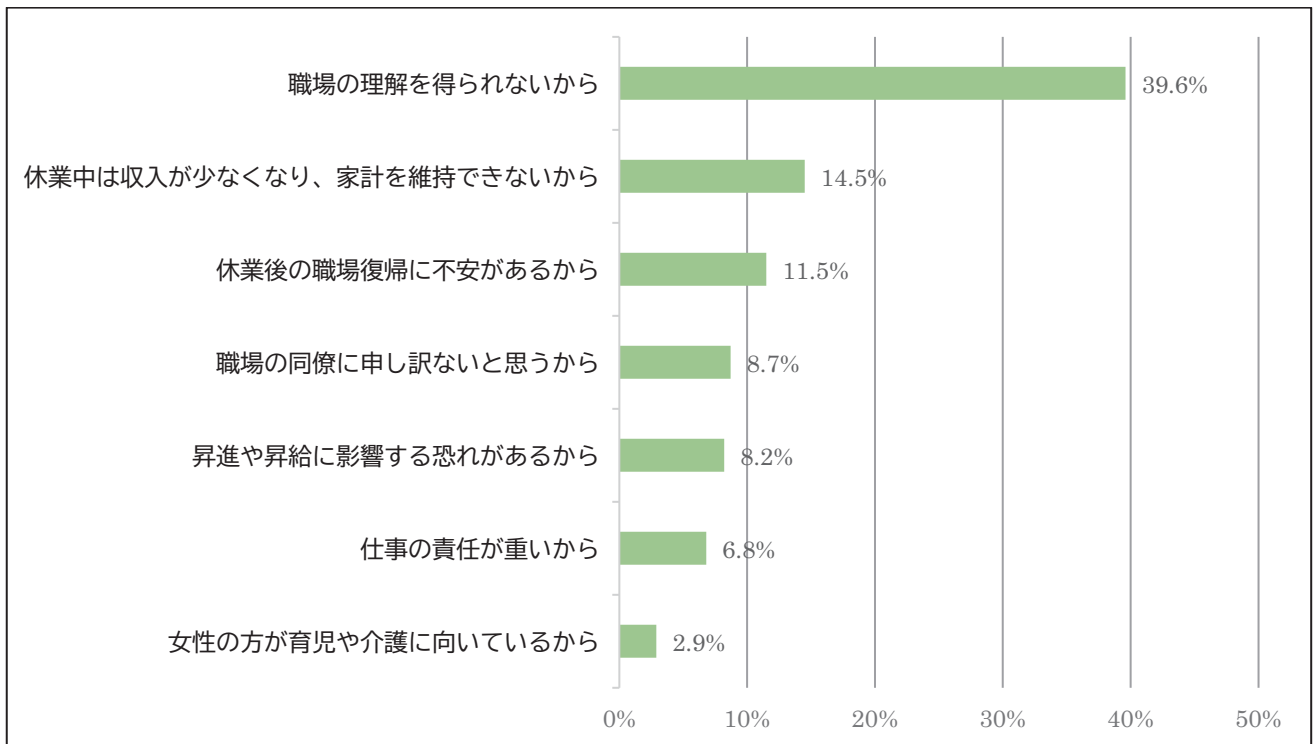


出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（令和3年8月）

(4) ワーク・ライフ・バランス*の推進

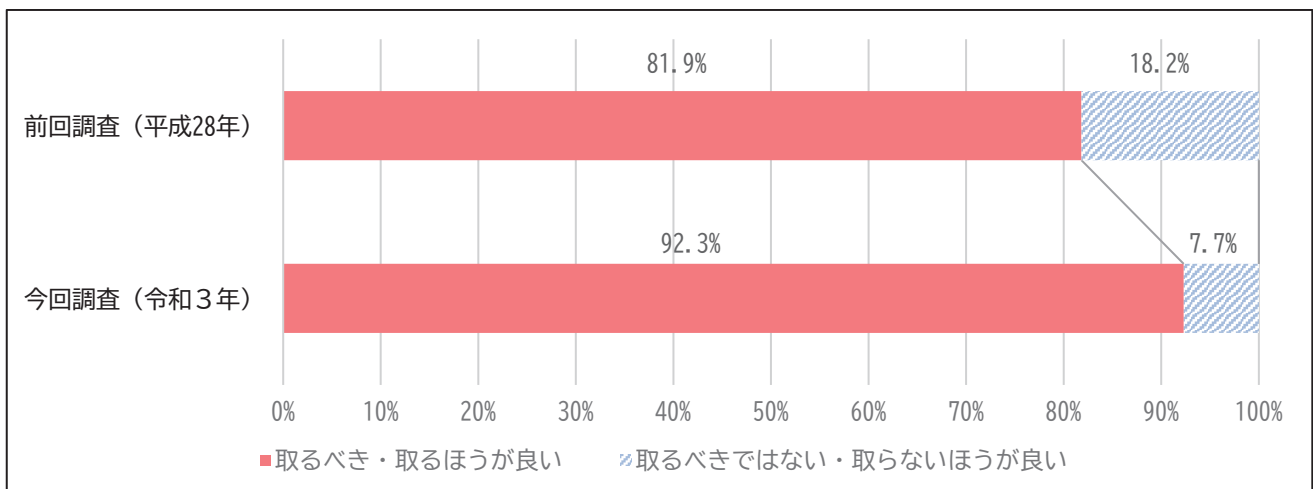
ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、育児休業制度の利用促進や意識づくりが必要です。多様な働き方を選択できることだけでなく、特に男性の家事・育児・介護等の参画への取り組みを推進していく必要があります。男性が育児休業や介護休業を取得することについての理解は、以前に比べると進んできています。

問：育児休業や介護休業を取る男性は、女性に比べて少ない理由（上位回答）



出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（令和3年8月）

問：男性が育児休業を取ることにについて



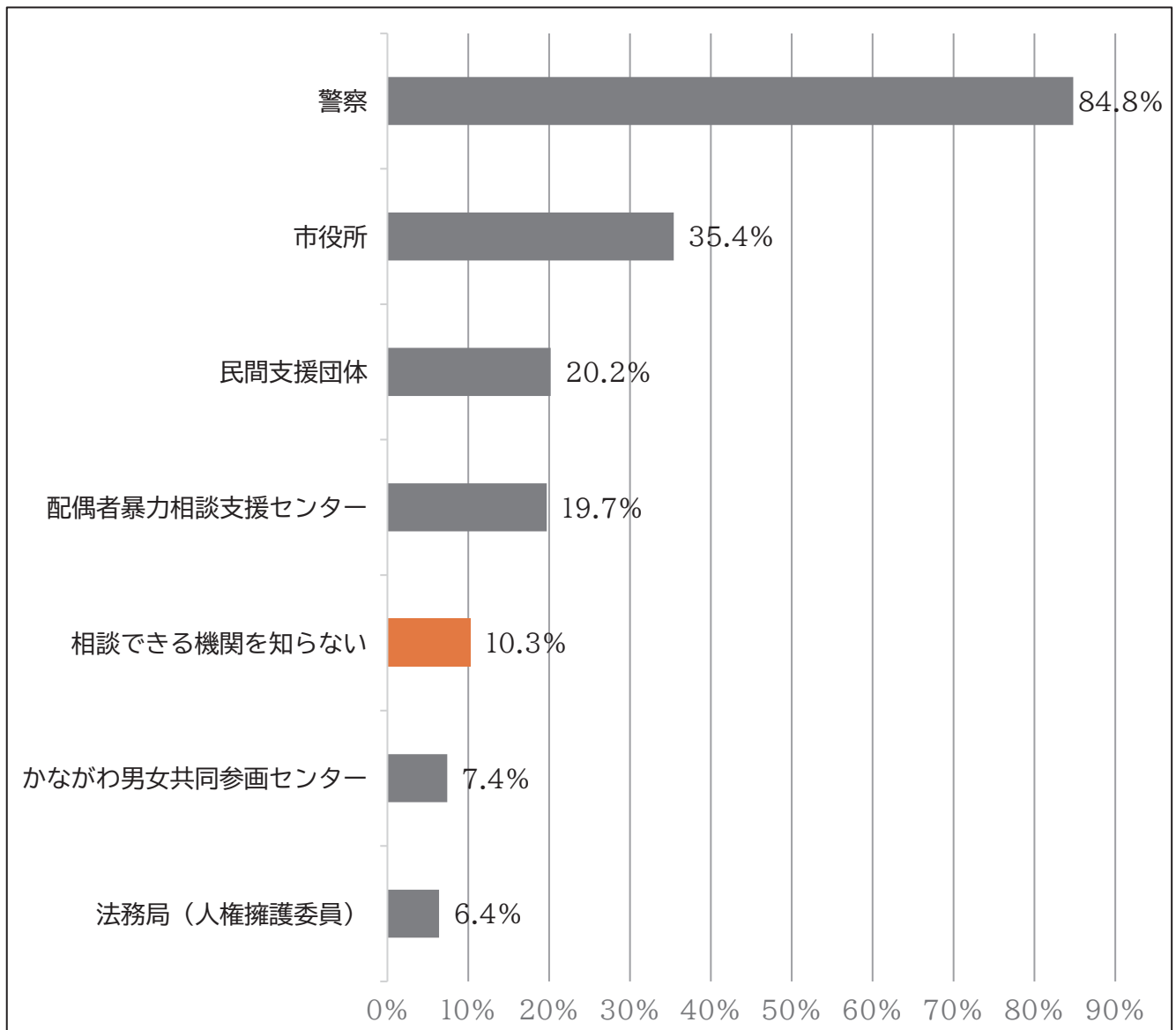
出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（令和3年8月）

(5) ジェンダーに基づく暴力*のない環境づくり

ジェンダーに基づく暴力は、家庭内等の発見が困難な場所で発生することが多いため、潜在化しやすい傾向にあり、直接暴力を受けている被害者だけでなく同居する子どもの心身面にも深刻な影響を及ぼします。被害者が安心して早期に相談を受けられるよう、相談窓口の一層の周知や相談体制の充実が必要となっています。

DV*、ハラスメント、ストーカー行為、身体的・精神的暴力、性的暴力等、暴力は重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。交際相手・親・兄弟姉妹など身近な者からの暴力に対しても引き続き対応していくとともに、子どもや若い世代に対しても啓発を進めていく必要があります。

問：配偶者や恋人など親しい間柄における暴力（DV等）について、相談できる機関を知っている人の割合



出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（令和3年8月）

第3章 プランの基本的な考え方

1 策定の趣旨

性別・性的指向・性自認*等にかかわらず全ての人が個人として尊重され、あらゆる分野において、互いに個性と能力を発揮できるジェンダー平等と多様な性を尊重する社会の実現を目指し、本市のジェンダー平等と多様な性に関する施策を総合的かつ計画的に推進することを目的として策定します。

「横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例」の基本理念等を踏まえ、第6次プランでは、ジェンダー平等と多様な性の尊重に関するそれぞれの課題を明確にし、課題解決に向けて取り組む姿勢を示しています。

○ジェンダー平等に関する主な課題

- ・ 固定的性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」等）の解消
- ・ 女性の職業生活における活躍の推進
- ・ 男女の賃金格差是正の推進

○多様な性の尊重に関する主な課題

- ・ 多様な性の尊重に関する理解の促進
- ・ 性的マイノリティ（LGBTQ+）当事者に対する支援の推進

2 プランの位置付け

- (1) 「男女共同参画社会基本法」に基づく「市町村男女共同参画計画」です。
- (2) 「横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例」に基づく市の基本計画です。
- (3) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「市町村推進計画」に位置付けられています。
- (4) 「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」に基づく「市町村基本計画」に位置付けられています。
- (5) 国の「第5次男女共同参画基本計画」、県の「かながわ男女共同参画推進プラン」を勘案しています。

3 計画名称

第6次横須賀市男女共同参画プラン
～ジェンダー平等と多様な性を尊重する社会を目指して～

4 計画期間

令和5年度（2023年度）から令和8年度（2026年度）までの4年間とします。

5 基本理念

第6次プランは、横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例第3条に規定された6つの基本理念に沿って、本市のジェンダー平等と多様な性の尊重を推進します。

基本理念（条例第3条）

- （1）全ての人々が、性別等にかかわらず個人として尊重され、いかなる場合においても暴力及び不利益な扱いを受けることなく、自由に生き方が選択できること。
- （2）全ての人々が、性別等にかかわらず社会の構成員として、市の施策及び社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。
- （3）全ての人々が、性別による固定的な役割分担を助長するような制度及び慣行をなくすように努力すること。
- （4）全ての人々が、互いに協力し、社会の支援のもとに、家庭、地域、学校、職業生活等社会のあらゆる分野における活動において、調和のとれた生活を営むことができること。
- （5）全ての人々が、妊娠、出産等の性と生殖に関する健康と権利を認め合い、生涯にわたって健康な生活を営むことができること。
- （6）性的指向、性自認等に関する公表の自由が個人の権利として保障されること。

6 目 標

条例の基本理念や社会情勢を踏まえ、5つの目標を定めました。第6次プランにおいては、特に「ジェンダー平等推進と多様な性を尊重する環境づくり」に重点を置き、取り組めます。

7 施策の方向性

5つの目標を達成するため、8つの施策の方向性を定めました。

8 施 策

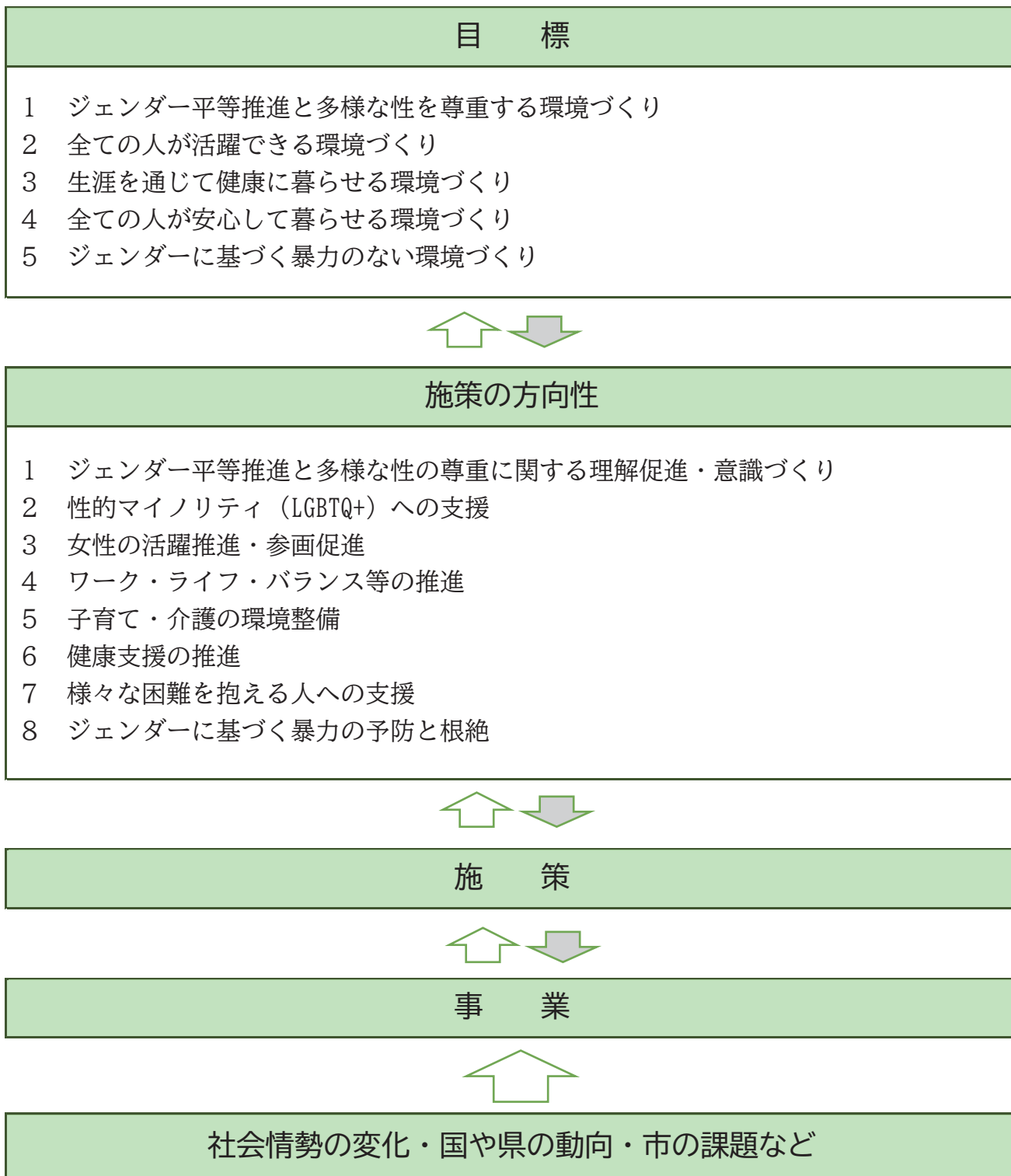
施策の方向性に基づくものとして、20の施策を定めています。施策ごとの事業は、施策を実現するために位置付けた具体的な事業を示し、効果的に展開されるよう進行管理を行います。

9 プランの体系

社会情勢の変化、男女共同参画・ジェンダー平等と多様な性に関する国や県の動向・市の課題などを踏まえ、目標・施策の方向性・施策・事業として体系化しています。

第6次横須賀市男女共同参画プラン

～ジェンダー平等と多様な性を尊重する社会を目指して～



10 指標・数値目標の設定

プランを実効性のあるものとし、達成度を把握するため、指標を定め、数値目標を設定します。

	指標	現状値	目標値 (令和8年度)
施策の方向性1 ジェンダー平等推進と多様な性の尊重に関する理解促進・意識づくり			
1	「ジェンダー」という言葉の認知度 (言葉の意味も含めて知っている人の割合)	63.0% (令和3年度アンケート調査)	70%
施策の方向性2 性的マイノリティ (LGBTQ+) への支援			
2	「アウティング」※という言葉の認知度 (言葉の意味も含めて知っている人の割合) ※性的マイノリティ (LGBTQ+) 本人が公にしていない性自認や性的指向を暴露すること	—	70%
3	パートナーシップ宣誓証明制度の認知度 (言葉の意味も含めて知っている人の割合)	38.1% (令和3年度アンケート調査)	70%
4	よこすかLGBTs相談の認知度	—	70%
施策の方向性3 女性の活躍推進・参画促進			
5	社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	36.1% (令和3年度アンケート調査)	50%
6	市役所における女性管理職 (課長級以上) の割合	9.4% (令和4年4月)	20%
7	市の審議会等委員に占める女性の割合	28.9% (令和4年8月)	40%
施策の方向性4 ワーク・ライフ・バランス等の推進			
8	市の男性育児休業取得率割合	37.1% (令和3年度)	100%
9	市職員の有給休暇取得日数	14.3日 (令和3年度)	15日
施策の方向性5 子育て・介護の環境整備			
10	保育所等利用待機児童数	9人 (令和4年4月)	0人
施策の方向性6 健康支援の推進			
11	女性特有のがん検診の受診率	—	50%
施策の方向性7 様々な困難を抱える人への支援			
12	デュオよこすか「女性のための相談室」を知っている人の割合	—	70%
施策の方向性8 ジェンダーに基づく暴力の予防と根絶			
13	デートDV・DVに関して相談できる機関を知っている人の割合	89.7% (令和3年度アンケート調査)	100%

1.1 プランの進行管理

(1) プランの進行管理

① 指標・数値目標の設定

プランを実効性のあるものとし、達成度を把握するため、指標を定め、数値目標を設定します。

② 取組実績報告書の公表（毎年度実施）

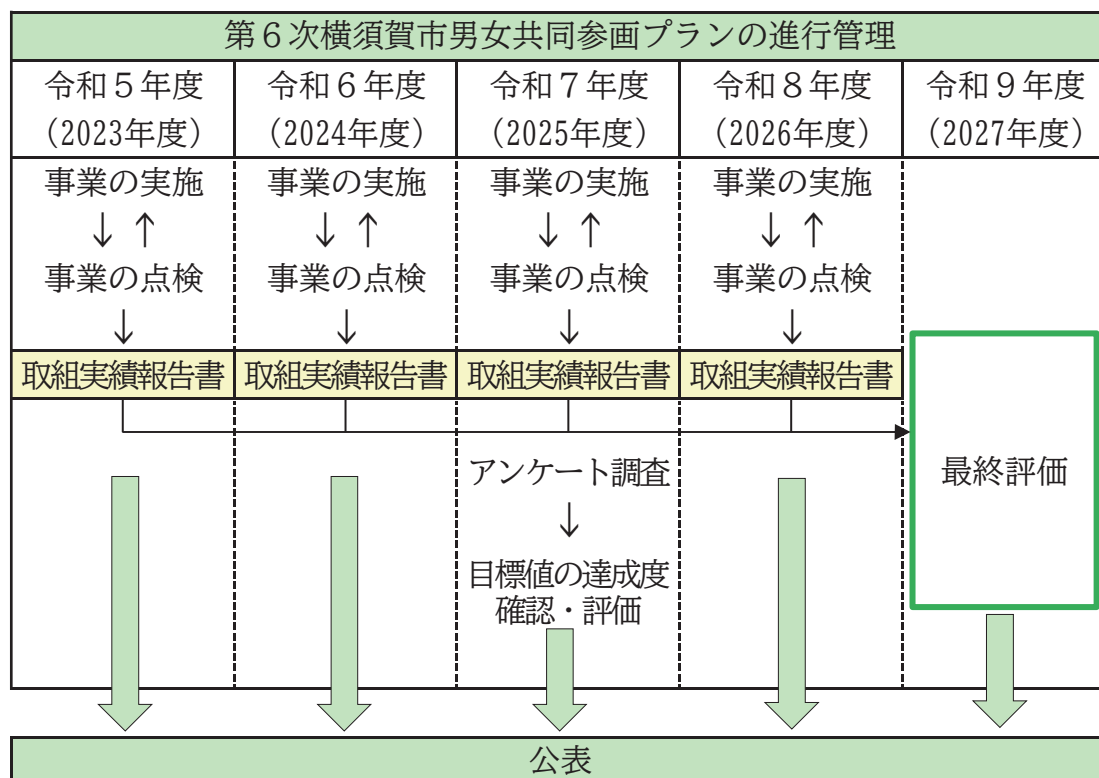
事業の進捗状況を毎年度把握し、計画の進行管理を的確に行います。また、その結果を報告書として毎年度作成し、プランに位置付けている事業の実施状況について、横須賀市男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会（以下「審議会」）に報告し、意見を聴いた上で公表します。

③ 市民アンケート調査の実施と次期プラン策定に向けた第6次プランの検証（次期プラン策定の前年度に実施）

アンケート調査を実施し、その結果等から数値目標の達成状況を確認します。また、アンケート調査の結果を分析・検証し、プランの効果について評価を行います。審議会の意見を聴いた上で、その結果を公表します。

④ 最終評価（プランの計画期間終了後に実施）

プランの計画期間終了後に、審議会の意見を聴いた上で総括した評価を行い、公表します。



(2) 推進体制

① 横須賀市男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会

条例に基づく市長の附属機関として、市長の諮問に応じて、施策の進捗状況について審議し答申します。また、計画の策定や事業の推進に関する重要な事項等について、調査・審議し必要に応じて市長に意見を述べます。

② 男女共同参画及び多様な性の尊重に関する専門委員

市の施策への不服や性別等を理由とした人権侵害に関わる苦情・相談等の申出を受け付け、適切な対応を行うため、市長から委嘱された男女共同参画及び多様な性の尊重に関する専門委員が公正・中立な立場で必要に応じて調査を行い、助言や是正の要望等を行います。

③ 男女共同参画職場リーダー会議

本市が実施するあらゆる事業において男女共同参画の視点の導入を積極的に図るため、全所属長を男女共同参画職場リーダーとし、男女共同参画職場リーダー会議において男女共同参画についての理解を深めるため研修を実施します。

④ デュオよこすか

市の男女共同参画及び多様な性を尊重する社会に関する施策を推進し、市民、市民活動団体、事業者等との協働のための拠点施設として、「交流」「情報の収集・提供」「学習・研修」「相談」の機能の一層の充実を図ります。

⑤ デュオよこすか専門部会

審議会の下部組織として、デュオよこすかの運営に係る専門的な事項について検討します。

⑥ 市民や事業者等との協働・連携

ジェンダー平等と多様な性を尊重する社会を実現するためには、市民や事業者等との協力・連携も不可欠です。課題を共有しながら協働・連携を通じて、本市の施策を推進します。

⑦ 関係機関等との連携

国・県等の関係機関との連携を進め、啓発事業などについての事業協力を行います。

12 プラン体系図

目 標		施策の方向性		施 策	
1	ジェンダー平等推進と多様な性を尊重する環境づくり	1	ジェンダー平等推進と多様な性の尊重に関する理解促進・意識づくり	1	市役所における理解促進・意識啓発
				2	市民に対する理解促進・意識啓発
				3	学校教育における理解促進・意識啓発
				4	事業者等に対する理解促進・意識啓発
				5	ジェンダー平等推進と多様な性の尊重に関する情報収集と提供
		2	性的マイノリティ (LGBTQ+) への支援	6	性的マイノリティ (LGBTQ+) に対する支援
2	全ての人々が活躍できる環境づくり ※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画	3	女性の活躍推進・参画促進※	7	女性の活躍に向けた支援
				8	政策・方針決定過程への女性の参画促進
		4	ワーク・ライフ・バランス等の推進 ※	9	ワーク・ライフ・バランスと健康経営の実現に向けた支援
				10	男性の家庭や子育てへの参画促進
		5	子育て・介護の環境整備	11	子育て支援の充実
				12	介護の相談支援の充実
3	生涯を通じて健康に暮らせる環境づくり	6	健康支援の推進	13	生涯を通じた健康支援
				14	性と生殖に関する健康と権利 (セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ) の尊重
4	全ての人々が安心して暮らせる環境づくり	7	様々な困難を抱える人への支援	15	女性のための相談支援の充実
				16	ひとり親家庭への支援の充実
				17	困難な問題を抱える人への相談支援の充実
5	ジェンダーに基づく暴力のない環境づくり 「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」に基づく市町村基本計画	8	ジェンダーに基づく暴力の予防と根絶	18	ジェンダーに基づく暴力の防止に関する啓発
				19	ジェンダーに基づく暴力に対する相談支援の充実
				20	様々なハラスメントの防止対策の推進

第4章 事業の内容

目標 1

ジェンダー平等推進と多様な性を尊重する環境づくり

ジェンダー平等の推進や、多様な性を尊重する環境づくりのためには、様々な場面や分野で理解を深めるための意識啓発や情報提供を継続的に実施し、理解促進をしていくことが重要です。

施策の方向性 1

ジェンダー平等推進と多様な性の尊重に関する理解促進・意識づくり

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

- 1 市役所における理解促進・意識啓発
- 2 市民に対する理解促進・意識啓発
- 3 学校教育における理解促進・意識啓発
- 4 事業者等に対する理解促進・意識啓発
- 5 ジェンダー平等推進と多様な性の尊重に関する情報収集と提供

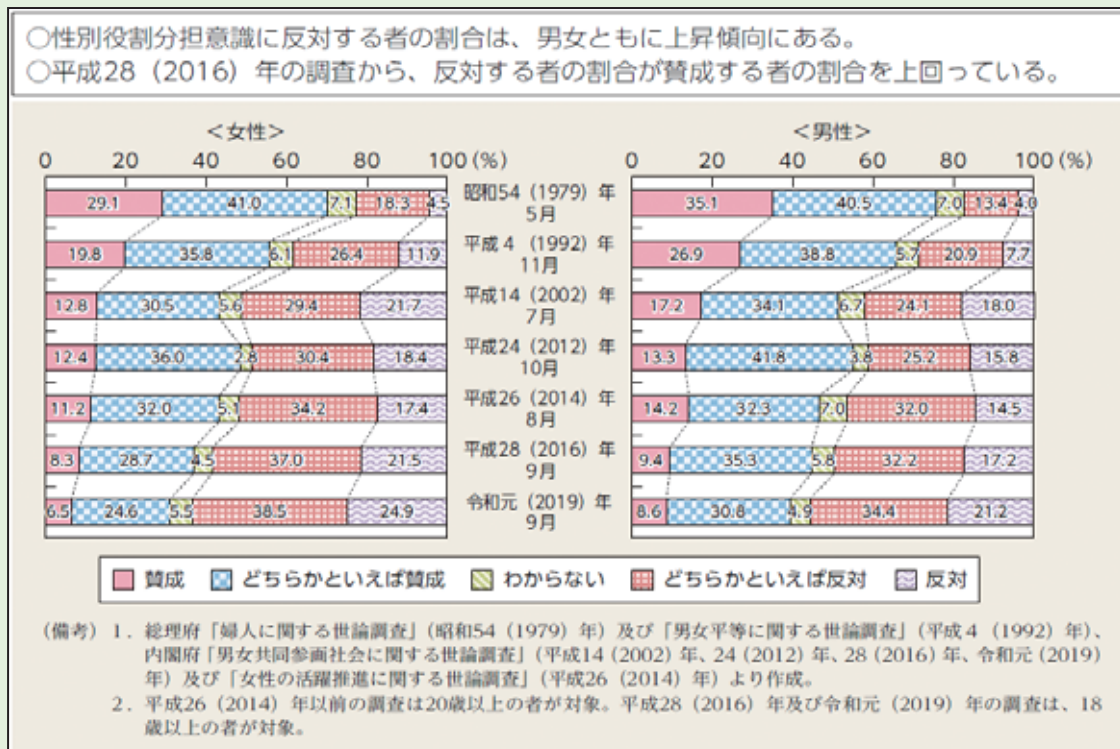
ジェンダー平等社会の実現のため、根強い固定的な性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」等）や無意識の偏見・思い込み（アンコンシャス・バイアス*）の解消に向けて市役所（市職員）・市民・学校教育・事業所等のあらゆる場面において、理解促進や意識啓発を行います。社会の様々な場面で責任を分かち合うことで、一人ひとりの個性が尊重され、自分らしい生き方を選択できる環境づくりを目指します。

性的マイノリティ（LGBTQ+）の当事者は、周囲の人の無理解や偏見から、様々な困難を抱えることがあります。周囲の身近な人に相談しづらいことや、正しい情報を得ることができないため、孤立感や将来への不安を抱えている人もいます。性的指向や性自認などを理由に悩み、生活のしづらさを感じている性的マイノリティ（LGBTQ+）の人々がその個性と能力を十分に発揮し、生きやすい環境にできるよう、性のあり方の正しい理解を促進し、性的マイノリティ（LGBTQ+）の人々を支援します。

■コラム1 固定的な性別役割分担意識

固定的な性別役割分担意識は、男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、人々の意識の中に長い年月をかけて形づくられてきました。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、性別を理由として役割を分ける考え方や意識は時代とともに変わりつつありますが、依然として根強く残っています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

家庭・職場・地域などの場面で、性別による役割分担を無意識にしていることはありませんか？日常の身近な場面で、「男性だから」「女性だから」などと無意識に考えていないかを再確認してみましょう。

■コラム2 ジェンダーに配慮した言動/表現

「女だから」「男だから」こんな決めつけしていませんか？役割分担、性別での思い込み、していませんか？

- ・男性は仕事、女性は家事。リーダーは男性、サポート役は女性
- ・力仕事は男性、育児や介護は女性
- ・「女だから」「男だから」「女のくせに」「男のくせに」と決めつけ

引用：横須賀市「性別で決めつけをしていませんか？」リーフレット

■■■デュオよこすか（デュオルーム）■■■

デュオよこすかは、男女共同参画社会・多様な性を尊重する社会推進施設です。

ミーティングスペース

情報交換や交流の場としてご利用ください。団体・グループの方はもちろん個人でも利用できます。

図書の貸し出し

人間関係や働き方、自分らしい生き方などを考えるヒントになる本を取り揃えています。

情報の収集・提供

国や他市の男女共同参画・多様な性に関する資料、講座のチラシなどを閲覧できます。

団体登録

団体・グループ（3名以上）で登録すると、ミーティングスペースの予約や貸しロッカーの利用ができます。

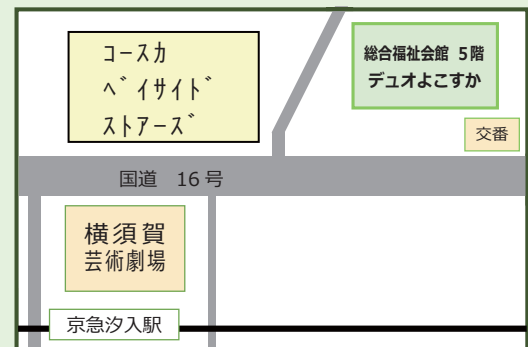
コピー

1枚10円で利用できます。

電話・ファクシミリ 046-822-0804

所在地

〒238-0041
横須賀市本町2-1
総合福祉会館5階
京急汐入駅より徒歩6分
JR横須賀駅より徒歩8分



令和4年度広報掲示板ポスター



施策の方向性2 性的マイノリティ（LGBTQ+）への支援

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

6 性的マイノリティ（LGBTQ+）に対する支援

性的マイノリティ（LGBTQ+）の人々への支援については、それぞれの生き方についてお互いの違いを認めて尊重し合える社会づくりが重要となります。性的マイノリティ（LGBTQ+）の人々が直面する困難に対応できる相談支援体制を整備していきます。

■コラム3 性的マイノリティ（LGBTQ+）～多様な性のあり方～

性的マイノリティ（LGBTQ+）とは、同性が好きの人や自分の性別に違和感を覚える人などのことをいいます。それぞれの頭文字をとってLGBTQと呼ばれていますが、この他に「心の性」が男女どちらでもないというXジェンダーや、どんな性別の相手にも性的欲求や恋愛感情を持たないアセシュアルなど、色々なセクシュアリティの人がいるため、「LGBTQ+」とも言われます。

L（レズビアン）	女性が好きな女性
G（ゲイ）	男性が好きな男性
B（バイセクシュアル）	男女どちらも好きになる人
T（トランスジェンダー）	体の性と心の性に違和感がある人
Q（クエスチョニング）	自分のセクシュアリティがわからない人、迷っている人

性のあり方は多様です。性的マイノリティは、人口の約3～5%いると言われており、これは学校の1クラスに例えると、1～2人の割合になります。男・女の2つで分けることや恋愛の対象を異性と決めつけることで、性的マイノリティが生きづらい環境を作っています。また、男らしく・女らしくという押し付けはその人の生き方を狭めてしまいます。

性的指向や性自認への理解を深め、差別的な言動や嫌がらせが起こらないよう、多様性のある社会を構築していく必要があります。

■レインボーカラー■



6色のレインボーカラーは、多様性を表し、性的マイノリティ（LGBTQ+）の活動のシンボルとして使われています。



■性のあり方（セクシュアリティ）の代表的な4要素■

あなたは自分のことを紹介するとき、どのように紹介をしますか？「名前」「年齢」「住んでいるところ」「趣味」など、自分を構成する要素はたくさんあると思います。「性のあり方（セクシュアリティ）」も、誰もが持つ、自分を表現するための重要な要素のひとつです。性のあり方（セクシュアリティ）にはいくつかの要素があることを知っていますか？



<参考> ★日高庸晴著『パワポ LGBTQをはじめとするセクシュアルマイノリティ授業』少年写真新聞社刊
★日高庸晴監著、星野慎二ほか著『LGBTQを知っていますか』少年写真新聞社刊
★石田仁著『はじめて学ぶLGBT 基礎からトレンドまで』ナツメ社刊

■カミングアウト*とアウティング*■

カミングアウトは、自分のセクシュアリティを人に伝える事です。必ずしなればいけないものではなく、するかしないかは本人の選択です。もしカミングアウトされたら、大切な事を伝えてくれたと受け止めて、否定せずに話を聞いてください。

アウティングは、本人の許可なく、セクシュアリティを他の人に伝える事を言います。相手が伝えてくれた事でも、他の人に（家族や親しい間柄でも）知られたくないかもしれません。誰に伝えているか、きちんと本人に確認するようにしましょう。

■コラム4 性的マイノリティ（LGBTQ+）に配慮した言動/表現

「ホモ」や「オカマ」、「レズ」という呼び方は侮蔑的な意味あいで使用されてきたものです。仮に呼ぶ側に攻撃の意図がなかったとしても、その言葉がどのように特定の人びとを傷つけてしまう可能性があるのかを考えてみましょう。

参考：『ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた』明石書店
一橋大学社会学部 佐藤文香ゼミ生一同

■コラム5 横須賀市の多様な性に関する主な取り組み

■パートナーシップ宣誓証明制度■

横須賀市は、平成31年（2019年）4月に県内で初めて「パートナーシップ宣誓証明制度」を導入しました。戸籍上の性別にとらわれず、同性カップルや事実婚の人などが、お互いが人生の大切なパートナーであることを宣誓し、市が公に証明する制度です。

また、近隣自治体と協定を結び、パートナーシップ宣誓証明制度の「自治体間相互利用」と「自治体間連携」を実施し、転入・転出に伴う手続きの負担軽減にも取り組んでいます。



令和3年度
広報掲示板等ポスター

- ・同性カップルに限らず、事実婚の方や様々なセクシュアリティの方も宣誓できます。
- ・同居していなくても市内に住んでいれば宣誓できます。
- ・宣誓は土・日・祝日も可能です。
（年末年始を除く）
- ・近隣自治体と連携協定を結んで、転入・転出に伴う手続きの負担軽減に取り組んでいます。



パートナーシップ
宣誓証明制度に
ついての詳細はこちら

■よこすかLGBTs相談■

同性または男女両方を好きになる人、性別に違和感がある人（迷っている、はっきりしない人も含む）とその家族や支援者（市内の学校・企業・支援施設など）のご相談に、専門の相談員が応じます。氏名や住所を伝える必要はなく、プライバシーは守られますので、どんな悩みでもご相談ください。

- ・予約制です。
- ・市内企業の方もご相談いただけます。
- ・相談場所は、ご本人・ご家族はデュオよこすか（横須賀市総合福祉会館5階）、支援者の場合は出張相談も行います。



▼予約・お問い合わせ▼

電話：046-822-8219
人権・ダイバーシティ推進課
（月～金/9時00分～17時00分）
※祝日、年末年始を除く

よこすかLGBTs相談に
ついての詳細はこちら



■コラム6 ジェンダー視点と多様な性の視点に立った防災

■ジェンダー視点に立った防災

平成7年（1995年）1月の阪神・淡路大震災は、災害時におけるジェンダー課題を考える契機になりました。災害において、様々な意思決定過程での女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されないといった課題が生じました。

災害のような非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、家事・育児・介護等の負担が女性に集中する一方で、男性は仕事や家庭の経済的責任の面で心身ともに追い込まれる傾向にあります。また、配偶者等からの暴力や、避難所等において性被害・性暴力が生じる危険性が増します。そういったジェンダー課題があるため、平常時からあらゆる施策の中にジェンダー視点を含めることが肝要です。

内閣府～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～基本方針

（令和2年5月策定）

- （1）平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる
- （2）女性は防災・復興の「主体的な担い手」である
- （3）災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮する
- （4）男女の人権を尊重して安全・安心を確保する
- （5）女性の視点を入れて必要な民間との連携・協働体制を構築する
- （6）男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置付ける
- （7）要配慮者への対応においても女性のニーズに配慮する

本市では、「横須賀市地域防災計画」において、災害時の性別によるニーズの違い等に配慮した避難所等の運営や、住民への防災知識の普及啓発・訓練の実施に取り組むことでジェンダー平等を推進しています。

■避難所運営委員会等で女性委員の積極的登用が必要な理由

構成員に女性の人数が少ないと、意思決定や実際の運営の場面で女性特有のニーズや意見が十分に反映されにくく、必要な支援が提供出来なくなるおそれがあります。女性委員の積極的登用により、女性の視点や意見が反映しやすくなり、性差も考慮したよりきめ細やかな支援を行うことができます。女性特有のニーズとは、女性専用の物干し場、更衣室、授乳室の設置や生理用品・女性用下着の女性による配布等が挙げられます。

■コラム6 ジェンダー視点と多様な性の視点に立った防災

■多様な性の視点に立った防災

平成23年（2011年）3月の東日本大震災では、避難所運営において性的マイノリティ（LGBTQ+）に対する配慮に関する課題も浮き彫りになりました。例えば、性的マイノリティ（LGBTQ+）の被災者は、下記のような困難に直面するため、多様な性の視点でも避難所等の運営において配慮が必要になります。

避難所等での性的マイノリティ（LGBTQ+）の被災者への配慮の例

- ①性別の記載について：避難者情報を収集する際には、性別の可否を検討し、必要最小限とする。
- ②避難者の呼び方：性別で敬称を分けたり、活動内容に応じて性別の指定は控える。
- ③仮設施設の設置：仮設のトイレやシャワー室等を設置する際には、男性・女性用に加えて、できる限り性別に関係なく、だれもが使えるスペースを設置する。
- ④入浴施設について：入浴施設は、できる限り、一人ずつ使える時間帯を設ける。
- ⑤支援物資等の受け取り：生理用品・下着など、男女別の物資を受け取りにくい人に配慮し、ボランティアなどを通じて個別に受け取れる仕組みを検討する。
- ⑥多様な家族のあり方：同性パートナーと暮らしている場合の、避難所での共同スペース利用やプライバシー確保、家族の安否確認、仮設住宅入居等に配慮する。

災害時の避難所運営等においては、女性や性的マイノリティ（LGBTQ+）のみならず、障害のある方、外国人、子ども・若者・高齢の方の年齢層に応じた多様な配慮が必要です。

目標 | 2

全ての人が活躍できる環境づくり

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画に位置付けられています。

ジェンダー平等を一層推進するため、あらゆる分野における女性の活躍を促進します。また、性別を問わず仕事と家庭の責任を分かち合える社会を目指して、家事・育児・介護への男性の参画を促進します。

施策の方向性3 女性の活躍推進・参画促進

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

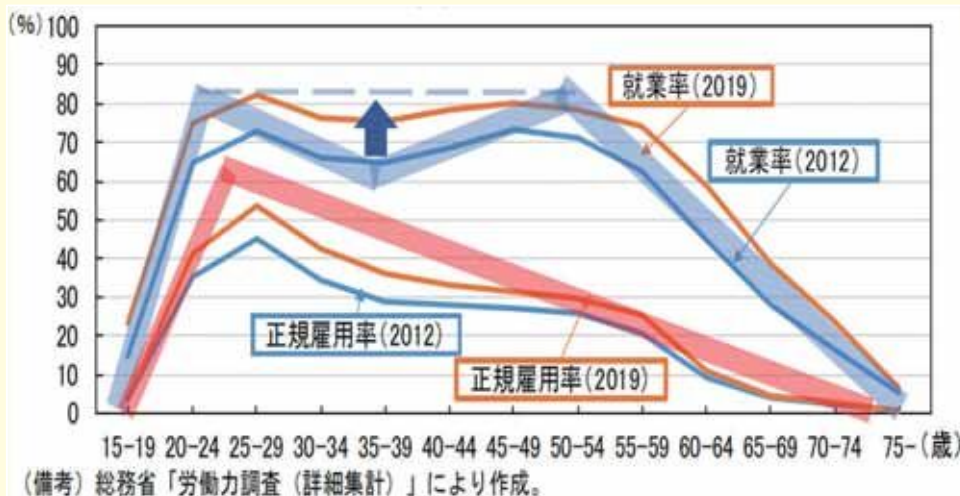
- 7 女性の活躍に向けた支援
- 8 政策・方針決定過程への女性の参画促進

○女性の活躍に向けた支援

女性は出産や育児休業等により職場から離れることで、男性と比べてキャリアを積むことが難しく、また介護等との両立も求められる傾向にあるため、本人が希望するような働き方を選択しにくい状況にあると言われています。このため、女性が経済的に自立して地域で活躍できるよう、引き続き就職・再就職支援や起業支援を行っていきます。

日本の女性の年齢階級別労働力率は、出産・子育て期にあたる30歳代に低下、子育てが落ち着いた40歳代で再び上昇し、高齢になるにつれてなだらかに下降するM字カーブ*が見られます。日本では依然として結婚や出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことを表しています。希望する方が就業を継続できるよう、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家事・育児等への参画に係る取り組みが必要です。

■コラム7 女性の就業率と正規雇用率（M字カーブとL字カーブ）（全国）



近年、M字カーブに代わり、25歳～34歳をピークに女性の正規雇用比率が低下するいわゆる「L字カーブ」が指摘されています。

出典：内閣府 令和2年「選択する未来2.0中間報告」

■コラム8 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年（2015年）8月に「女性活躍推進法」が成立し、平成28年（2016年）4月に完全施行されました。令和元年（2019年）6月には女性活躍推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大（令和2年（2020年）・令和4年（2022年）に段階的施行）されました。また、令和2年（2020年）5月に閣議決定された少子化社会対策大綱では、男性の育児休業取得率を令和7年（2025年）までに30%に引き上げる目標を掲げるなど、ますます取り組みの強化が求められています。

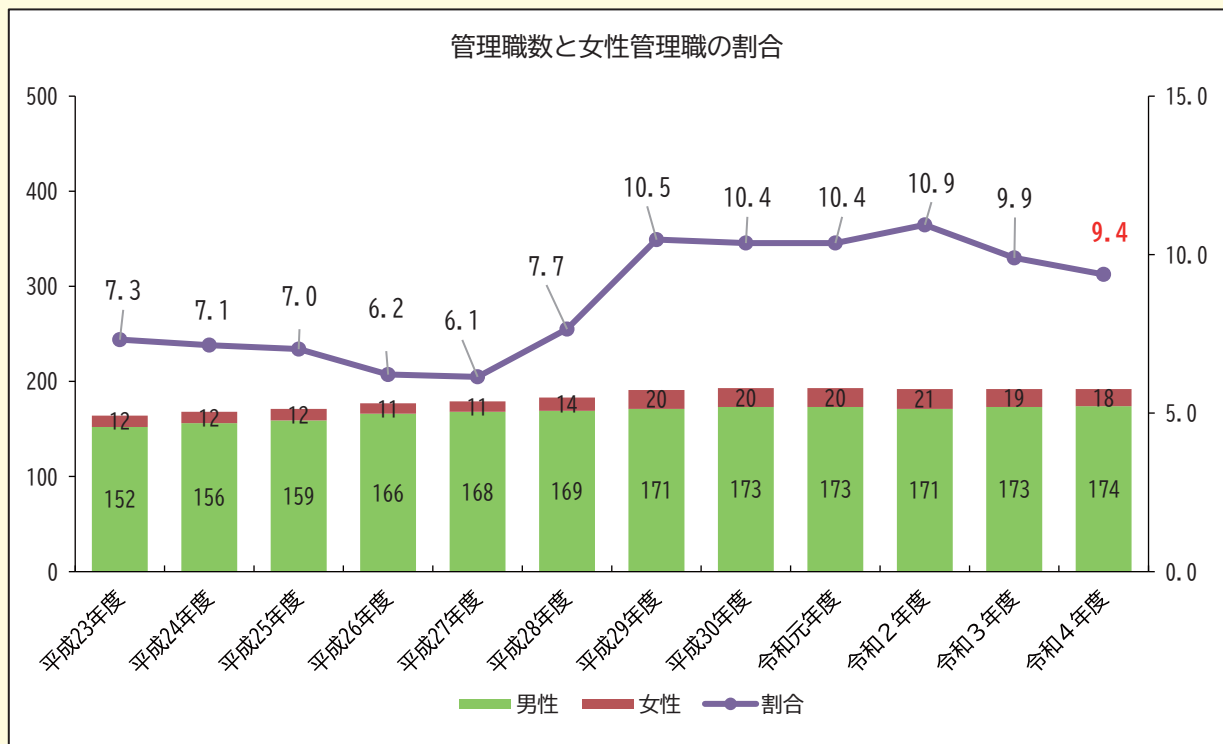
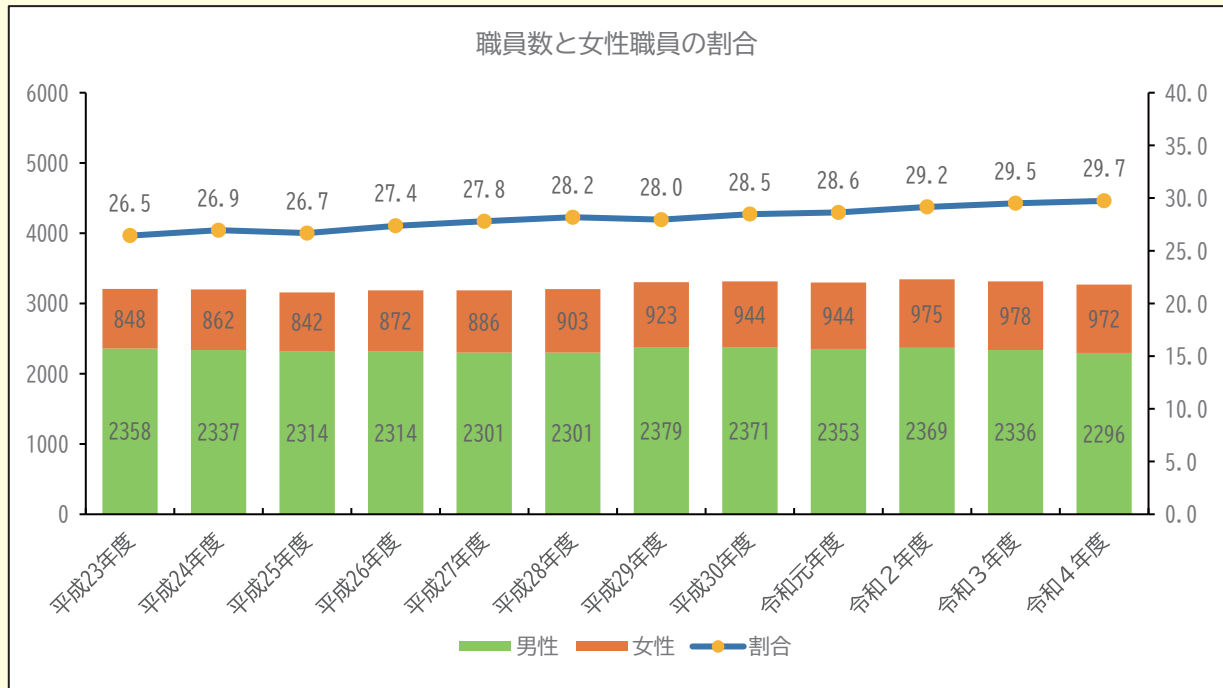
横須賀市役所では、令和3年（2021年）4月に「女性活躍・子育てサポートプラン」として策定いたしました。女性職員の活躍をはじめ、多様な人材を生かすダイバーシティ*・マネジメントは、公務に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み、政策の質や公務サービスの向上にもつながります。このプランの取り組みを着実に進めることにより、個性と能力を十分に発揮できる体制づくりに努めます。

	指標	現状値（令和3年度）	目標値（令和7年度）
1	男性職員の育児休業取得率	37.1%	100.0%
2	女性職員の育児休業取得率	100.0%	毎年度100.0%
3	男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率	出産補助 77.1% 子育て休暇 47.1%	毎年度100.0%
4	年次休暇の取得日数	14.3日	毎年度年間15日
5	採用試験受験者（消防吏員を除く）の女性割合	32.2%	50.0%
6	採用試験受験者（消防吏員）の女性割合	3.8%	15.0%
7	管理職（課長級以上）の女性職員割合	9.4%（令和4年度）	20.0%
8	課長補佐の女性職員割合	16.5%（令和4年度）	35.0%

（横須賀市特定事業主行動計画「女性活躍・子育てサポートプラン」をもとに作成）

■コラム 9 横須賀市役所における女性職員の状況

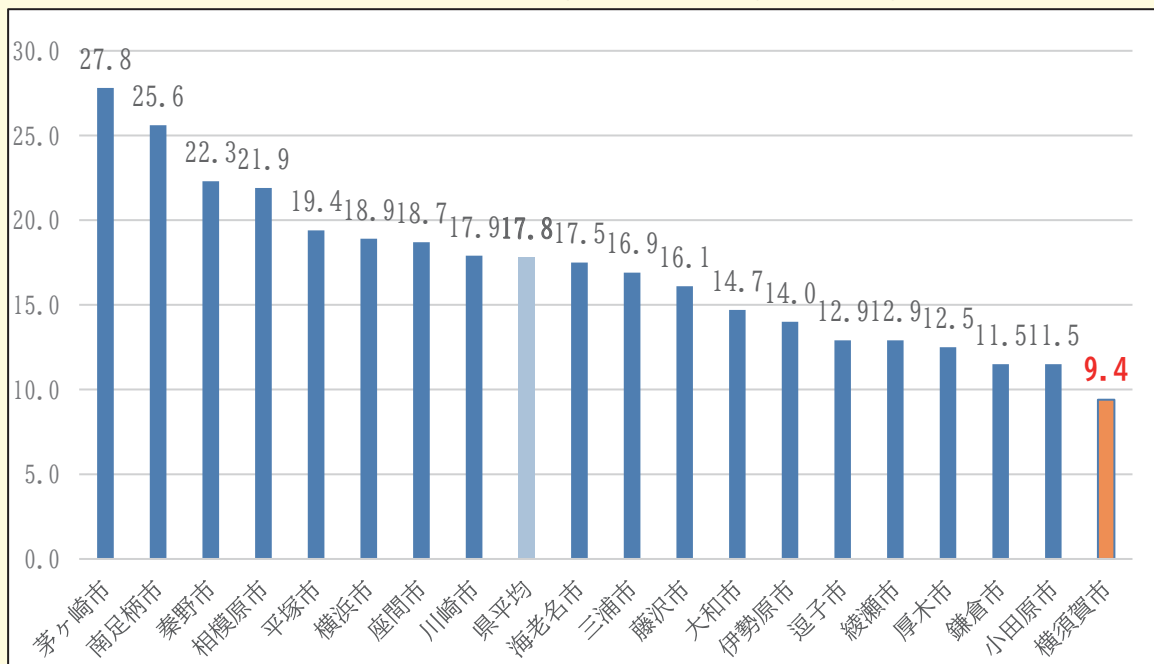
横須賀市役所の女性職員の割合は徐々に増えていますが、女性管理職（課長級以上）の割合は令和2年度（2020年度）以降減少しています。



■コラム10 神奈川県内ランキング

令和4年（2022年）4月時点において、市区町村の管理職（課長級以上）に占める女性割合は、全国平均 17.1%、神奈川県平均 17.8%となっています。横須賀市は神奈川県内全 19 市で唯一の一桁割合になっており、最下位となりました。この結果を真摯に受け止め、ジェンダー平等や多様性の視点により組織の活力を高めるためにも、改善に向けて全力で取り組みます。

管理職（課長級以上）に占める女性割合神奈川県内ランキング
（令和4年（2022年）4月1日時点）



（内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成）

○政策・方針決定過程への女性の参画促進

政治、経済、社会などあらゆる分野において、男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながります。

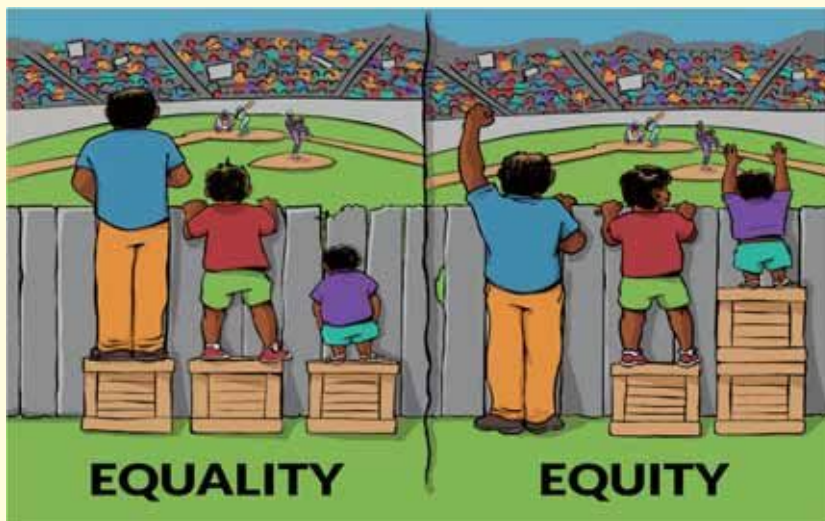
市民の半数を占める女性の意見を市政に反映させることは、女性のみならず、すべての人が暮らしやすい地域社会の実現につながる重要な視点です。市においては、まずは引き続き審議会や委員会等への女性の積極的な登用を推進します。さらに、市が率先して政策・方針決定におけるジェンダー平等を推進する姿勢を示すためにも、市役所内において誰もが管理職を目指しやすい職場づくりを進めます。

■ コラム 1 1 女性活躍や女性管理職の女性割合向上は、女性だけ優遇の逆差別にならない？

女性活躍の推進や女性管理職割合向上の取り組みは、現状、男女における不平等な状態が先にあり、それを改めるための解決策として位置づけられているため、逆差別ではありません。その事実上の不平等・不均衡（つり合い、バランスが取れていない状態）を生み出してきた主な構造的な原因が解消され、「実質的な機会の平等」が確保されたにもかかわらず、特別扱いの措置が続いてしまった場合には、逆差別といえるでしょう。

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている集団（ここでは女性を指します）に対して、「実質的な機会の均等」を実現することを目的とし、一定の範囲で、解決するまでの一時的な特別の機会を提供する措置のことを「ポジティブ・アクション（積極的差別是正措置）*」といいます。

EQUALITY（形式的平等）と EQUITY（実質的平等）



Interaction Institute for Social Change. Artist: Angus Maguire.

上のイラストは、不均衡を埋めていく措置である「ポジティブ・アクション」の考え方を表しています。3人が野球観戦をしています。背の高さは異なっています。左側のイラストでは、全員に同じ高さの踏み台が与えられており、その結果、右側の人には試合を見ることができていません。一方、右側のイラストでは、それぞれの条件にあわせた高さの踏み台が与えられており、全員が同様に試合を見ることができています。身長という個人の属性によって観戦の機会を妨げられることなく、3人が同じように観戦の機会を楽しめるようにそれぞれに台が用意されています。

参考：『ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた』明石書店
一橋大学社会学部 佐藤文香ゼミ生一同

施策の方向性4 ワーク・ライフ・バランス等の推進

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

9 ワーク・ライフ・バランスと健康経営*の実現に向けた支援

10 男性の家庭や子育てへの参画促進

ワーク・ライフ・バランスの実現には、事業者等による健康経営（従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること）の取り組みが必要です。従業員に対する健康支援の強化は企業経営において欠かせない部分であり、その対策を強化する必要性が高まっています。健康経営を通じて性差も考慮した健康課題に対する取り組みを行うことにより、働きやすい環境整備を進めるよう事業者等へのジェンダー視点に立った健康経営の制度に関する認知度を高め、啓発を推進します。

また、男性が家事・育児・介護などへ積極的に関わることのできる土壌づくりを進めることもワーク・ライフ・バランスの実現のためには必要です。家事・育児・介護については依然として女性に大きな負担が課せられる場合が多いことから、男性の家庭や子育て・介護への参画を促進し、家庭での負担を共有する環境づくりの推進に取り組みます。

■コラム12 健康経営とワーク・ライフ・バランス

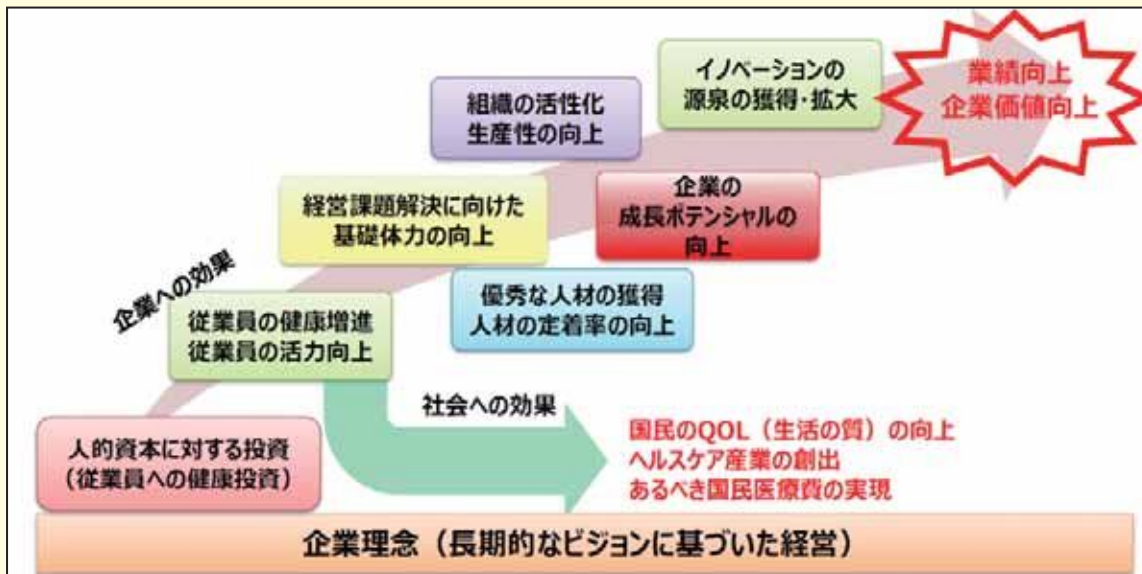
健康経営の実践により、従業員等が健康な状態となり病気やけがをすることが減り、健康的に生活できるようになるだけでなく、企業側にも従業員等の欠勤率や長期休業者数の低下、労働生産性の向上のほか、経営の安定性向上、医療費の削減、企業イメージの向上等、様々なメリットがあります。健康経営の実践においては、身体的な健康のみならず、従業員の心のケア※（メンタルヘルスケア）も重要となっています。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現には健康であることが不可欠であり、健康経営とワーク・ライフ・バランスとは密接に結びついています。ワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みは、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができることを目指しています。

※心のケアについて、厚生労働省「こころの耳」のホームページにセルフチェック、セルフケア、職場での取組事例等の情報が掲載されていますので、ご参照ください。

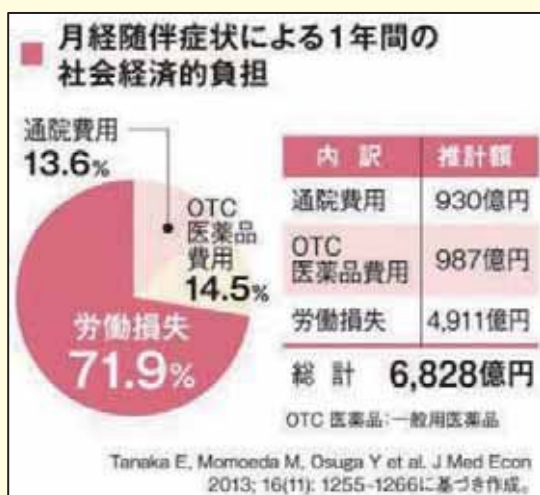
→<https://kokoro.mhlw.go.jp/>→





出典：経済産業省「健康経営の推進について」（令和4年6月）

- ・健康投資：健康経営の考え方に基づいた具体的な取り組み
- ・イノベーション：これまでにない新しいサービスや製品を生み出すこと
- ・ポテンシャル：可能性、潜在能力



■ ジェンダー視点での健康経営

健康経営の質をさらに高めるためには、今後は女性の健康についても重要視されており、「健康経営銘柄」※の選定評価項目には「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」が掲げられています。女性の社会進出等の観点からも、女性特有の健康課題に対する取り組みを増やすことで、女性が生き生きと働くことができるだけでなく、企業の更なる活性化につながり、次世代への健康に対する投資であるとも言えます。

例えば、女性特有の月経随伴症状などによる労働損失は4,911億円と試算されています。健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることが、生産性向上や企業業績向上に結びつくと考えられます。

※従業員等の健康管理を経営的な視線で考え、戦略的に取り組む上場企業として選定される。

出典：経済産業省「健康経営における女性の健康の取り組みについて」（平成31年）

■コラム13 男性の育児休業取得促進

ジェンダー平等社会の実現においては、働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続けてワーク・ライフ・バランスを実現し、キャリア形成等の機会を得ながらその能力を十分に発揮することが重要です。

そのためには、男性が育児や介護に参画することが前提となりますが、現状では男性中心の働き方等を前提とする労働慣行や固定的性別役割を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があるため、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になる場合が多くなっています。家事・育児・介護等を男女が共に担うものとして、男性が参画できる環境整備を一層推進することが求められています。

男性育児休業取得が促進されると、さらに以下のメリットが期待できます。

- ・女性の雇用継続
 すべての人が働き方を見直し、性別にかかわらずワーク・ライフ・バランスが実現できるようになる。また、現状では女性がキャリアを中断せざるを得ない場合や、働き方を正社員から非正規雇用やパートタイム勤務にせざるを得ない状況だが、その改善が期待できる。
- ・誰もが働きやすい職場の構築
 困ったときはお互い様と助け合える職場環境の構築
- ・優秀な人材の確保、生産性向上、企業イメージアップ

■育児休業制度の改正

令和3年（2021年）の育児・介護休業法改正では、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組として出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されました。性別を問わず主体的に育児を行うことが期待されます。

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能	再取得不可

出典：厚生労働省「育児・介護休業法 令和3年改正内容の解説」

施策の方向性 5 子育て・介護の環境整備

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

1 1 子育て支援の充実

1 2 介護の相談支援の充実

育児・介護を理由とするやむを得ない離職をなくし、男女が共に責任を分かち合い、仕事と家庭生活の両立が可能となるよう、育児・介護に関する福祉サービスを充実し、男女共に負担の軽減を図ります。

■コラム 1 4 保育所等利用待機児童数の推移

令和 4 年度（2022 年度）は、利用申し込み児童数の減少により、待機児童が減少しました。これは、新型コロナウイルスの影響による預け控えや 0 歳児人口の減少などが要因として考えられます。待機児童の減少も一時的な要因である可能性もあるため、今後も利用定員枠の増などにより待機児童解消を目指します。

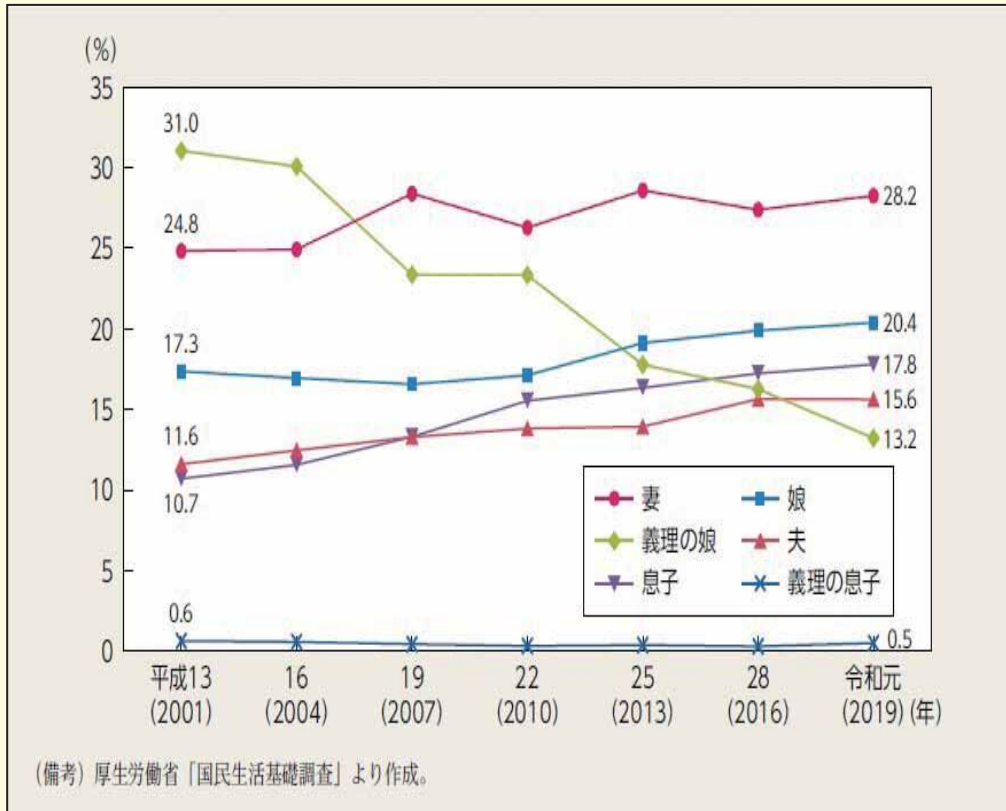
横須賀市の保育所等利用待機児童数の推移（単位：人）



■コラム15 介護の担い手の変化

介護の担い手については、男性（夫や息子）の介護者が増加しているものの、女性（妻・娘）が介護の担い手になっている現状があります。

介護の担い手の変化



出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

生涯を通じて健康に暮らせる環境づくり

男女には生涯を通じて性差による異なる健康上の問題が生じるため、未病の改善や性差に応じた健康支援を行うとともに、一人ひとりが生きがいを持って社会に参加できるよう、「人生 100 年時代」に向けた取り組みを進めます。

施策の方向性 6 健康支援の推進

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

1 3 生涯を通じた健康支援

1 4 性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）*の尊重

男女は、生涯を通じて性差による異なる健康上の問題が生じます。女性は、思春期から妊娠・出産、更年期、高齢期など年代によって心身の状況が大きく変化するため、生涯を通じ男性とは異なる健康上の問題に直面する可能性があります。一方、男性は、30 歳代以降の就労世代において生活習慣病や自殺などの健康課題が多いと指摘されています。

人生 100 年時代に向けて、生涯を通じて適切に健康管理を行い、心もからだも元気に暮らし続けていくことは大事なことです。健康支援には、性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の尊重の視点も重要です。性差による特性にも応じた健康の増進を支援するための知識の普及啓発などの取り組みをはじめ、施策の充実を図ります。

■コラム16 セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

英語のSexual and Reproductive Health and Rights、頭文字をとって、「SRHR」とも呼称されます。日本語では、「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、内閣府や全国の自治体でも使われています。すべての人の「性」と「生き方」に関わる重要なことです。

この長い言葉は、4つの言葉の組み合わせで作られているので、分けて考えるとよりわかりやすくなります。

(引用：公益財団法人 ジョイセフ ホームページ)

セクシュアル・ヘルス

自分の「性」に関することについて、心身ともに満たされて幸せを感じられ、またその状態を社会的にも認められていること。

リプロダクティブ・ヘルス

妊娠したい人、妊娠したくない人、産む・産まないに興味も関心もない人、アセクシャルな人（無性愛、非性愛の人）問わず、心身ともに満たされ健康にいられること。

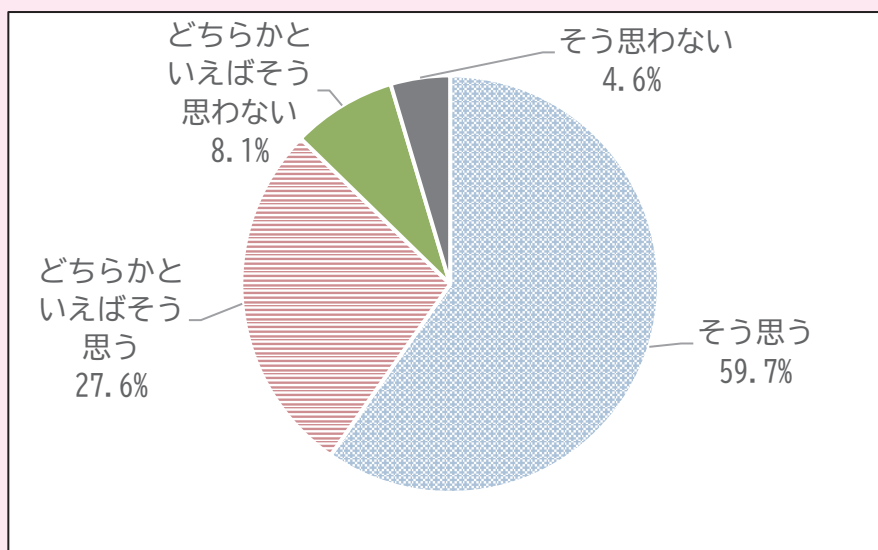
セクシュアル・ライツ

セクシュアリティ「性」を、自分で決められる権利のこと。自分の愛する人、自分のプライバシー、自分の性的な快楽、自分の性のあり方（男か女かそのどちらでもないか）を自分で決められる権利。

リプロダクティブ・ライツ

産むか産まないか、いつ・何人子どもを持つかを自分で決める権利。妊娠、出産、中絶について十分な情報を得られ、「生殖」に関するすべてのことを自分で決められる権利。

女性は子どもを産む／産まないを選ぶ権利を持っている。



出典：「横須賀市男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」（令和3年8月）

■コラム17 プレコンセプションケア*

プレ（pre）は「～の前の」、コンセプション（conception）は「妊娠・受胎」で、プレコンセプションケアは「妊娠前からの健康管理（健康ケア）」という意味で、女性やカップルを対象としています。プレコンセプションケアは、いつか妊娠したいと考えている女性だけでなく、思春期以降、妊娠可能な年齢の全女性とカップルにも必要なものです。また、女性の健康を支えるパートナーや家族にも知っていただきたいことです。妊娠の計画の有無や性別にかかわらず、早い段階から正しい知識を得て、自分のライフプランに適した健康管理を意識して、より質の高い生活を送ることで、将来の健やかな妊娠や出産につながり、次世代の子どもの健康の可能性を広げます。

今は妊娠や結婚を考えていなくても、プレコンセプションケアを実施することで今の自分がもっと健康になって、人生100年時代の満ち足りた自分（well-being）の実現につながります。

【プレコンセプションケアの例】

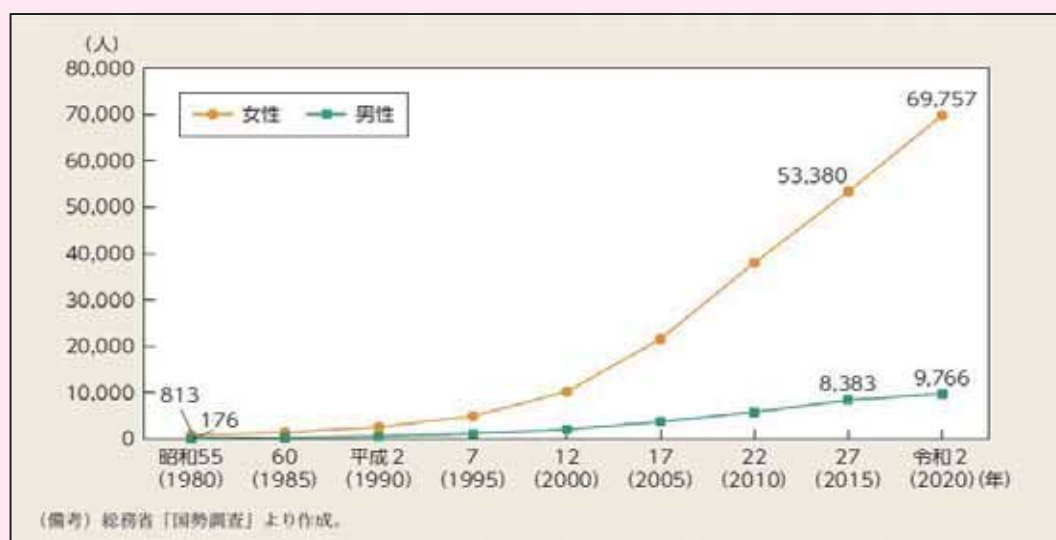
○健康でいるための生活習慣

- ・適正体重を守る
- ・バランスの良い食事をする
- ・適度に運動する
- ・禁煙する、受動喫煙を避ける
- ・飲酒は適量を
- ・ストレスを溜め込まない

○感染症の正しい知識や予防法を身につける

■コラム18 「人生100年時代」…100歳以上の人口の推移

100歳以上の人口は増加しており、令和2年（2020年）は男性9,766人、女性69,757人。また、100歳以上の人口に占める女性の割合は増加しており、令和2年（2020年）は87.7%となっています。



出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

目標 | 4

全ての人が安心して暮らせる環境づくり

ひとり親家庭や様々な困難を抱えた人のために、各種支援を実施します。

施策の方向性 7 様々な困難を抱える人への支援

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

- 15 女性のための相談支援の充実
- 16 ひとり親家庭への支援の充実
- 17 困難な問題を抱える人への相談支援の充実

少子高齢化や核家族化の進行等により、地域社会における相互扶助や連帯意識が希薄化し、複合的な生活上の困難を抱える人が増加しています。さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある人により深刻な影響をもたらしています。特に女性比率の高い非正規職の雇用情勢は大きく悪化し、特にひとり親家庭などにおいて、経済的な困難を抱えています。

女性の社会進出が進んだとはいえ、男性との賃金格差は依然として存在し、女性が高齢であること、障害があること、ひとり親であること、外国籍市民やルーツが外国であること等を理由とした複合的な困難を抱えた場合、さらに困難な状況に置かれる場合があります。このような様々な困難に直面する人々に対しては、その視点も踏まえて、よりきめ細やかな支援が重要となります。

■ ■ ■ デュオよこすか（女性のための相談室） ■ ■ ■

一般相談

女性が日頃から抱える人間関係や生活上の悩みについて、女性の相談員が相談に応じます。

- ・相談日時 月・水・金の9時～16時
- ・相談方法 原則、電話相談

※面談をご希望の場合も、まずは電話でご相談ください。

※相談時間は、1件あたり20～30分が目安です。

法律相談（予約制）

女性が抱える法律上の悩みについて、女性の弁護士が相談に応じます。

- ・相談日時 第3火曜日（原則）
13時30分～16時30分
- ・相談方法 面談

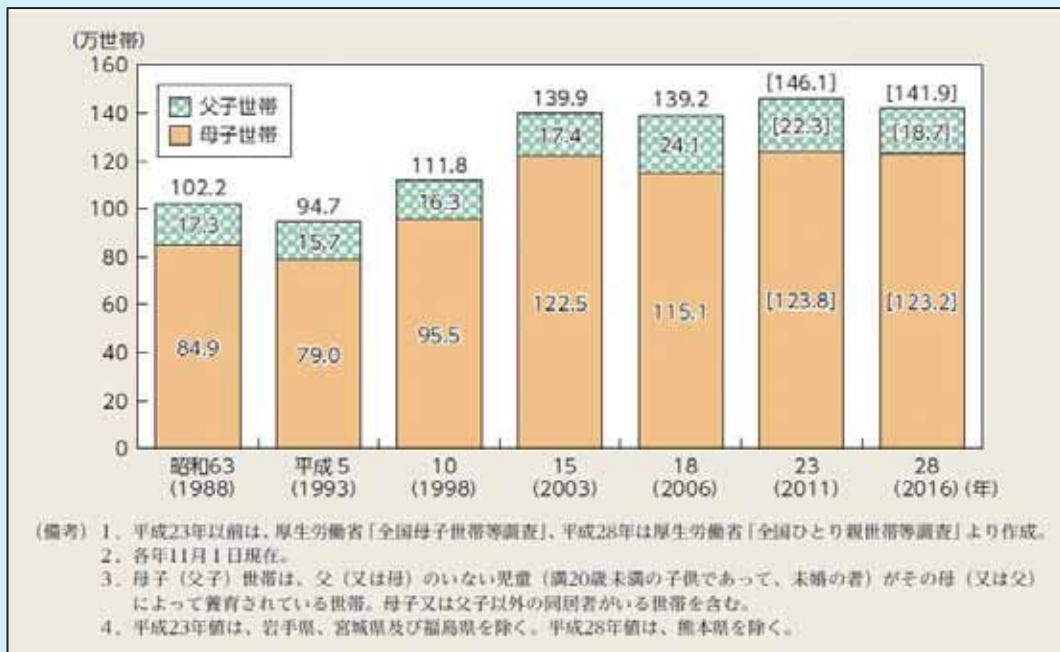
※一般相談の相談日に予約してください。

※相談時間は、1件あたり40分です。

相談電話 046-828-8177

■ コラム19 ひとり親世帯の増加

ひとり親世帯は昭和63年（1988年）から平成28年（2016年）までの約30年間に102.2万世帯（母子世帯数84.9万世帯、父子世帯数17.3万世帯）から141.9万世帯（母子世帯数123.2万世帯、父子世帯数18.7万世帯）へと増加しており、母子世帯で見ると約1.5倍、父子世帯で見ると約1.1倍となっています。また、平成28年（2016年）のひとり親世帯における母子世帯の割合は、86.8%となっています。



出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

■コラム20 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下の女性への影響

内閣府男女共同参画局が設置した「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」の報告書によると、「新型コロナウイルス感染症の拡大は、雇用面や生活面で女性に大きな影響を及ぼしました。飲食・宿泊業等の産業に大きな打撃を与え、それらの産業は非正規雇用労働者の割合が高く、さらにその非正規雇用労働者には女性が多いことが背景にあります。女性への深刻な影響の根底には、ジェンダー平等が進んでいなかったことがあり、それがコロナの影響により顕在化しました。」と指摘されています。

就業者数の推移



自殺者数の推移

令和元 (2019) 年	令和2 (2020) 年	令和3 (2021) 年
20,169人	21,081人 (+912)	21,007人 (▲74)
女性 6,091	女性 7,026 (+935)	女性 7,068 (+42)
男性 14,078	男性 14,055 (▲23)	男性 13,939 (▲116)

出典：内閣府「令和4年版男女共同参画白書」

目標 | 5

ジェンダーに基づく暴力のない環境づくり

「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」に基づく市町村基本計画に位置付けられています。

暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。ジェンダーに基づく暴力（DV等）を未然に防ぐとともに、被害者の立場に立った切れ目のない支援を行います。

施策の方向性 8 ジェンダーに基づく暴力の予防と根絶

施策（具体的な事業内容は、別冊「事業一覧」をご参照ください。）

- 18 ジェンダーに基づく暴力の防止に関する啓発
- 19 ジェンダーに基づく暴力に対する相談支援の充実
- 20 様々なハラスメントの防止対策の推進

暴力の予防啓発と被害に対する回復支援のための取り組みを推進し、暴力の根絶を図ることは、ジェンダー平等社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。暴力を容認しない社会の形成のため、一貫した切れ目のない被害者支援体制を構築すると同時に、関係機関等との連携体制の強化を継続します。

性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力、ストーカー行為、様々なハラスメント、SNSなどの新たなコミュニケーションツールによる被害は深刻であり、的確に対応する必要があります。

また、性犯罪や暴力の課題に対応するうえでは、女性のみならず、誰もがジェンダーに基づく暴力の被害者になりうるということに留意する必要があります。

昨今、新型コロナウイルス感染症拡大の影響に伴い、家庭内における暴力の増加や深刻化が特に大きな問題となっています。相談支援体制の充実を図るとともに、被害者等が安心できる居場所づくりを進めていきます。

■コラム 2 1 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数の推移

配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は年々増加し、令和 2 年度（2020 年度）の相談件数は過去最高となりました。



出典：内閣府「令和 4 年版男女共同参画白書」

■コラム 2 2 ジェンダーに基づく暴力

ジェンダーに基づく暴力とは、性別等を理由に、殴られる・のけ者にされる・いじめられる等、社会にもともとあるジェンダーの不平等などが原因で、社会的性差（ジェンダー）に基づき相手の意志に反して害を与える行為全般を意味します。女性のみならず、誰もが被害者になりえます。ジェンダーに基づく暴力は以下のようなものがあります。

身体的暴力（暴行）	殴る、蹴る、首を絞める、髪を持って引きずり回す など
性的暴力（暴行）	性行為を強要する、避妊に協力しない、中絶を強要する など
心理（精神）的暴力	暴言を吐く、大声を出す、無視する、浮気や不貞を疑う など
経済的暴力	生活費を渡さない、経済的に自立することを妨げる など
社会的隔離	外出や親族・友人との付き合いを制限する、交友関係を厳しく監視する など
その他	「暴力をふるわれる方が悪い」と責任転嫁する、「この家の主は俺だ」など男性の特権を振りかざす など

■コラム23 DV（ドメスティック・バイオレンス）

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者や恋人、婚約者、同棲相手など親密な関係にある者が、体力、経済力、社会的信用等のパワー（力）を背景にパートナーに対して様々な暴力をふるうことをいいます。特に、カップル間（または元カップル間）で起こるDVを「デートDV」*といいます。DVやデートDVは、親しい間柄であっても絶対に許されるものではありません。児童虐待防止法では、子どもが両親の間の暴力を目撃することも子どもへの虐待になるとされています。

配偶者や同棲相手、恋人等の暴力を外部に相談することは勇気のいることであり、特に、家庭内の争いごとは「身内の恥」という意識が働き、外に向かって助けを求めることは恥ずかしいと感じる人がいるかもしれません。しかし、自分や子どもたちの安全や将来のために援助を求めることは、あなたの大切な権利です。「悪いのはわたし…」と一人で背負いこまずに、まずは相談機関や警察に相談してください。

例えば、こんな悩みがある場合にDV相談窓口にご相談ください。→67ページ

- ・「誰のおかげで生活できるんだ！」と大声で怒鳴られる。
- ・配偶者の暴力がひどく、骨折した。
- ・現在別居しているが、離婚に応じず、電話での嫌がらせが続いている。
- ・離婚したいが、怖くて言い出せない。
- ・交際相手に、裸の写真を撮られ、ネット上に載せると脅かされた。

（かながわ男女共同参画センター「ドメスティック・バイオレンスに悩む女性たちへ」等をもとに作成）

■コラム24 パープルリボン運動



毎年11月12日～25日は「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。「パープルリボン運動」は、世界を子どもや女性の暴力被害者にとってより安全なものとするを目的として、1994年アメリカ・ニューハンプシャー州の町で始まったといわれています。「パープルリボン」は、女性に対する暴力のない世界を望む気持ちを表す運動のシンボルとして、今では世界中に広がっています。

■コラム25 デートDV

デートDVとは、カップル間（または元カップル間）での暴力のことを言います。暴力なんて自分たちには関係ないと思っていませんか？暴力は、殴る、蹴るだけではありません。暴力には、人前でバカにしたり、携帯電話やメールを細かくチェックして、行動を監視したりする精神的暴力や、性行為の強要などの性的暴力も含まれます。

恋愛関係になった途端に、相手の態度が急に变化して、命令したり、監視したり、暴力をふるったり、そんな経験はありませんか？暴力はだんだんエスカレートし、ストーカー行為や暴行傷害につながることもあるのです。

デートDVの種類	
あなたが「ちょっと我慢すれば…」と思っていることも暴力（デートDV）かもしれません。	
精神的な暴力、行動の制限 <ul style="list-style-type: none"> ・大声で怒鳴る・バカにする ・交友関係を制限する ・無視をする ・行動を監視・制限する ・スマホやメール等をチェックする等 	身体的な暴力 <ul style="list-style-type: none"> ・殴る・たたく・蹴る ・腕をつかむ・ひねる ・髪を引っ張る ・物を投げつける ・刃物などを突きつける等
経済的な暴力 <ul style="list-style-type: none"> ・デート費用を全く払わない ・借りたお金を返さない ・外で働かせない・仕事を辞めさせる ・生活費を渡さない ・貯金を勝手に使う等 	性的な暴力 <ul style="list-style-type: none"> ・性行為を強要する ・避妊に協力しない ・見たくないポルノビデオ等を見せる ・嫌がっているのに裸等を撮影する ・中絶を強要する等

出典：内閣府ホームページ「デートDVって？」

これらはすべて暴力です。どのような暴力であったとしても、暴力をふるうことは許されるものではありません。暴力によらないコミュニケーション方法があるはずです。でも、「好きだから」「嫌われたくないから」という気持ちが先立って、自分では暴力と気付けないこともあります。

デートDVにお困りの場合は、デートDV相談窓口にご相談ください→67ページ

■コラム26 ハラスメント

職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」）*については、男女雇用機会均等法*により事業主に雇用管理上の措置義務があります。条例においても、何人も男女の差別的な取扱い及び暴力による人権侵害をしてはならない旨を規定しています。セクハラは、女性のみならず、誰に対する言動でもセクハラに該当します。

また、職場におけるパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」）*は、令和4年（2022年）4月1日から、全企業で雇用管理上の措置義務が義務化されました。各職場において、ハラスメント全般の防止啓発に取り組むことも求められています。ハラスメントを防止するためには、職場だけでなく、教育の場や地域でも防止に向けた意識啓発を進め、被害者にも加害者にもならないよう、正しい理解を広めていくことが必要です。

ハラスメントの種類

■セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手が望まない性的な言動により不利益を受けたり、職場や生活環境が不快なものになることです。性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、不必要に体を触る、お酌やデュエットを強要する、結婚や出産のことを尋ねるなども含まれます。また、学校で教職員が児童・生徒や関係者に対して行う性的な嫌がらせをスクール・セクハラといいます。恋人はいるのか尋ねることから、立場を利用して身体を触るなどの性的虐待ともいえる内容まで幅広く含みます。

■パワー・ハラスメント（パワハラ）

職務上の地位や人間関係を利用したいじめや嫌がらせです。過大な残業の強要、人間関係からの切り離し、言葉や態度による暴力的な行為など、業務の適正範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり職場環境を悪化させられたりすることです。また、大学等の研究・教育の場における権力を利用した嫌がらせであるアカデミック・ハラスメント（アカハラ）もパワハラ的一种です。



出典：厚生労働省「あかるい職場応援団」

■ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）*

妊娠・出産・育児休業等に起因した職場でのいじめや嫌がらせです。休暇等の取得を理由とした解雇や減給などの不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含まれます。

■ パタニティ・ハラスメント（パタハラ）*

パタニティとは父性、ハラスメントは嫌がらせという意味です。つまり、男性が育児休業短時間勤務や育児休業を請求したり取得したりすることで不利益な扱いや、嫌がらせを受ける行為、言動を指します。

■ SOGI・ハラスメント（SOGIハラ）*

SOGIとは、性的指向（Sexual Orientation）、性自認（Gender Identity）を組み合わせた用語です。SOGIハラとは性的指向や性自認に関する嫌がらせのことです。職場で性的指向や性自認を理由に不利な待遇を強いたり、希望を聞き入れなかったりすることにとどまらず、うわさ話や陰口などで本人の心を傷つける行為などもSOGIハラに含まれます。

ハラスメントにお困りの場合は、ハラスメント相談窓口にご相談ください→68ページ

■ コラム27 性別等による人権侵害の申出制度

「性別等による人権侵害の申出制度」は、市が条例に基づいて実施している制度です。男女共同参画の観点や多様な性の尊重の観点から市の施策に対する不服や性別等を理由とした差別的な取り扱いやハラスメント、人権侵害に関わる苦情や相談に、専門委員が対応します。

こんなときには
ご相談ください

- 男女共同参画や多様な性の尊重の観点からの市の施策に対する不服
- 性別等による差別的な取り扱い
- セクシュアル・ハラスメント等での人権侵害

横濱市市長室
人権・ダイバーシティ推進課
☎046-822-8228

▲詳細は横濱市HPをご覧ください

【申出できる事案】

- ・市の施策に対して、男女共同参画や多様な性の尊重の観点から不服がある場合
- ・性別等による差別的な取り扱いやセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害にあたり、具体的な被害や不利益を被り、相手方に改善等を求める場合



申出制度に
についての詳細はこちら

例えば、以下のような悩みがある場合、申出制度をご利用ください。お話を聞いた上で、専門委員へとつなげます。電話：822-8228(人権・ダイバーシティ推進課)

- ・「女（男）だから…」と補助的な仕事しかさせてもらえず、機会も与えてくれない。
- ・同じ仕事をしているのに、男女で会社の待遇が違う。
- ・職場（地域、学校）でセクハラされた。
- ・セクハラ被害を相談したら、「仕事を続けたいなら、そのくらい我慢しなさい」と言われた。
- ・育児（介護）休業の申請をしたら、上司から「なぜ男が申請するんだ。女の役目だろう。」と言われた。

参 考 资 料

● 第6次横須賀市男女共同参画プラン策定の経過

プランの策定にあたっては、横須賀市男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会（以下、「審議会」）で検討を行いました。

令和3年（2021年）

2月8日	令和2年度第3回審議会	市民等アンケート調査の検討
5月27日	令和3年度第1回審議会	市民等アンケート調査の検討
10月28日	令和3年度第2回審議会	市民意識調査の結果分析

令和4年（2022年）

1月23日	令和3年度第3回審議会	市民意識調査の結果分析
3月17日	令和3年度第4回審議会	・市民意識調査の結果報告 ・次期プラン策定スケジュールの提示
6月	令和4年6月定例議会	第6次プラン策定スケジュール等の報告
6月27日	令和4年度第1回審議会	・第6次横須賀市男女共同参画プランの策定について、市長から審議会に諮問 ・第6次プラン体系図（素案）の検討
8月19日	令和4年度第2回審議会	第6次プラン（案）の検討
9月	令和4年9月定例議会	パブリック・コメント手続き実施の報告
10月24日	令和4年度第3回審議会	第6次プラン（案）の検討
11月25日～ 12月15日	パブリック・コメント手続き実施	

令和5年（2023年）

1月20日	令和4年度第4回審議会	・第6次プラン（案）の検討 ・答申案の検討
2月13日	令和4年度第5回審議会	第6次プラン（案）の検討
3月	令和5年3月定例議会	第6次プランの報告
3月	第6次横須賀市男女共同参画プランの策定について、審議会から市長に答申	
4月	第6次横須賀市男女共同参画プランの公表	

横須賀市男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会委員名簿

<50音順 敬称略>

任期：令和2年6月～令和4年5月

所属等	氏名
ダイバーノン 代表	飯田 亮瑠
横須賀市民生委員児童委員協議会副会長	井澤 與
関東学院大学社会学部准教授	○ 井田 瑞江
かながわ男女共同参画センター参画推進課長	奥 由美子
横須賀商工会議所事務局長 兼 総務渉外課長	工藤 幸久
横須賀市 PTA 協議会会長	櫻井 聡
東北芸術工科大学教授、横須賀市市民協働審議会委員長	◎ 志村 直愛
神奈川県社会保険労務士会横須賀支部前副支部長	中島 由美
市民公募委員	早川 美智子
市民公募委員	藤原 和希
横浜市立大学国際教養学部非常勤講師	横山 道史

◎は委員長 ○は委員長職務代理者

任期：令和4年6月～令和6年5月

所属等	氏名
ダイバーノン 代表	飯田 亮瑠
横須賀市民生委員児童委員協議会副会長	井澤 與
関東学院大学社会学部准教授	○ 井田 瑞江
市民公募委員	江藤 克
横須賀商工会議所事務局長 兼 総務渉外課長	工藤 幸久
かながわ男女共同参画センター参画推進課長	小林 美和子
市民公募委員	櫻井 彩乃
横須賀市 PTA 協議会会長	櫻井 聡
東北芸術工科大学教授、横須賀市市民協働審議会委員長	◎ 志村 直愛
神奈川県社会保険労務士会横須賀支部前副支部長	中島 由美
横浜市立大学国際教養学部非常勤講師	横山 道史

◎は委員長 ○は委員長職務代理者

●横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例

性別、性的指向、性自認等にかかわらず、全ての人が生きる喜び、自由そして責任を分かちあい、家庭、地域、学校、職場その他のあらゆる場で共に活躍することができる社会と、子育てや介護等が人びとの多様な価値観と生き方の中で享受、分担され、それを支える制度的な環境が整えられている平和な社会の実現は、成熟した豊かな 21 世紀の社会を創るための最重要課題といえます。

横須賀市では、横須賀市基本計画の中に男女共同参画の形成を位置付け、性別における差別や偏見の解消や、対等な参画機会の確保に向け多くの取組を続けてきました。

しかし、いまなお性別によって役割を分ける慣行や意識、それを助長する制度は残存し続け、実質的な男女の平等を阻んでいる現実があります。さらに近年では、性的指向や性自認等を理由とする差別や偏見の解消に向けた取組を求める声が強まっています。それは、性別を男女軸だけで考えることを当然視してきた社会に対する生き難さを抱えてきた当事者たちからの切実な要求です。横須賀市を構成する、市、市民、教育関係者及び事業者等は、このことの意味と課題の重要性を深く認識し、協働して、あらゆる手立てを講じ、その解決と実現に向けた努力をしていくことが問われています。

横須賀市では、この男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のために託された現代的課題の重要性に鑑み、「性別等による偏りのない社会」「誰もが活躍できる社会」「誰も孤立させない社会」の実現を目指すことを決意し、ここに、この条例を制定するものです。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に関し基本理念、責務、市が実施する施策の基本的な事項等を定め、市、市民、教育関係者及び事業者等が協働し、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の着実な推進を図り、もって、全ての人が性別、性的指向、性自認等にかかわらず個人として尊重され、家庭、地域、学校、職業生活等社会のあらゆる分野における活動において、主体的に行動できる社会を形成することに寄与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) 男女共同参画及び多様な性を尊重する社会 全ての人が、性別等にかかわらず個人として尊重され、家庭、地域、学校、職業生活等社会のあらゆる分野における活動において対等に参画し、その個性及び能力を発揮することをいう。
- (2) 性別等 性別(身体の性的特徴及び当該特徴をもとに出生時に戸籍の届出により指定された性別並びに男女の役割を固定的に捉える社会的又は文化的に形成された性別(以下「ジェンダー」という。))をいう。第7条第1項を除き、以下同じ。)、性的指向、性自認等をいう。
- (3) 性的指向 異性愛、同性愛、男女両方を対象とする両性愛、いずれも対象としない無性愛等の人の恋愛や性愛がどのような性を対象とするかを示す概念をいう。
- (4) 性自認 自分が男性又は女性であるか、その中間

であるか、そのどちらでもないか、流動的であるか等の自らの性に対する自己認識をいう。

- (5) 教育関係者 本市の区域内において学校教育、社会教育、その他のあらゆる教育に携わる個人又は法人その他団体をいう。
- (6) 事業者等 営利又は非営利にかかわらず、本市の区域内に事務所又は事業所を有する個人又は法人その他団体をいう。
- (7) 協働 市、市民、教育関係者及び事業者等が、共通の目標を達成するために、継続的で対等な協力関係を形成し、それぞれが単独で行うよりもよい効果をあげるように、能力、情報等を提供し合うことをいう。
- (8) 暴力 性別等に基づく暴力行為(主としてジェンダーに基づき女性に対して行われる暴力行為をいう。)であって、次のいずれかに該当するものをいう。
 - ア ドメスティック・バイオレンス(配偶者、交際相手等の親密な関係にある者又はあった者の間で起こる暴力行為(これに準ずる心身に有害な影響を及ぼす行為を含む。))をいう。
 - イ セクシュアル・ハラスメント(家庭、地域、学校、職場その他のあらゆる場において、相手が望まない性的な言動により、相手に不利益を与え、又は相手の生活環境を害することをいう。)
 - ウ ストーカー行為(ストーカー行為等の規制等に関する法律(平成12年法律第81号)第2条第3項に規定するストーカー行為をいう。)
 - エ アからウまでに掲げるもののほか、身体に対する直接的な暴力、性的暴力、身体的虐待、精神的虐待、経済的虐待、性的虐待、ネグレクト等心身に有害な影響を及ぼす行為

(基本理念)

第3条 市、市民、教育関係者及び事業者等は、次の各号に掲げる事項を実現するために、協働して男女共同参画及び多様な性を尊重する社会を推進するものとする。

- (1) 全ての人が、性別等にかかわらず個人として尊重され、いかなる場合においても暴力及び不利益な扱いを受けることなく、自由に生き方が選択できること。
- (2) 全ての人が、性別等にかかわらず社会の構成員として、市の施策及び社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に参画する機会が確保されること。
- (3) 全ての人が、性別による固定的な役割分担を助長するような制度及び慣行をなくすように努力すること。
- (4) 全ての人が、互いに協力し、社会の支援のもとに、家庭、地域、学校、職業生活等社会のあらゆる分野における活動において、調和のとれた生活を営むことができること。
- (5) 全ての人が、妊娠、出産等の性と生殖に関する健康と権利を認め合い、生涯にわたって健康な生活を営むことができること。
- (6) 性的指向、性自認等に関する公表の自由が個人の権利として保障されること。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念に基づき、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進を市の主要な施策として、総合的に実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会を推進するための情報を積極的に提供しなければならない。この場合において、個人に関する情報の取扱いに関して

は、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）に基づき、必要な措置を講じなければならない。

- 3 市は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に関する施策を実施するに当たり、市民、教育関係者及び事業者等と協働するとともに、国及び他の地方公共団体と連携するよう努めなければならない。
- 4 市は、自らが率先し、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の実態把握と検証に努め、これを推進しなければならない。

（市民の責務）

- 第5条 市民は、自ら男女共同参画及び多様な性を尊重する社会について学び、生活の中で意識及び行動を見直すよう努めなければならない。
- 2 市民は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に関する施策に係る市の意思決定過程に参画し、その推進の担い手として、市、教育関係者及び事業者等と協働するよう努めなければならない。

（教育関係者の責務）

- 第6条 教育関係者は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に果たす教育の重要性を認識し、教育を行うよう努めるものとする。
- 2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（事業者等の責務）

- 第7条 事業者等は、就労者又は就労希望者に対し、戸籍上の性別に捉われない人事評価及び就労環境整備又は採用活動を行うよう努めなければならない。
- 2 事業者等は、就労者に対し、性別等による差別的な取扱いをすることなく能力を發揮するための機会を確保し、事実上の不利益な取扱いをせず、その成果に対し適正な処遇を与えるよう努めなければならない。
 - 3 事業者等は、就労者が個々の能力を十分發揮できるように、子育て、介護等の家庭生活及び地域生活並びに仕事を両立できる環境整備に努めなければならない。
 - 4 事業者等は、基本理念を踏まえ、就労者に対する教育に努めるとともに、その事業活動及び事業運営において、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に向けて必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
 - 5 事業者等は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に関する取組状況について、市の求めに応じ、報告するものとする。

（性別等による人権侵害の禁止）

- 第8条 全ての人は、いかなる場合においても、性別等による差別的な取扱い及び暴力による人権侵害を行ってはならない。

（基本的施策）

- 第9条 市は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会を推進するため、次の各号に掲げる基本的施策を行うものとする。
- (1) 全ての人が相互に協力し、家庭、地域、学校、職業生活等社会のあらゆる分野において、活動の調和がとれるよう必要な支援に努めること。
 - (2) 暴力による被害者を救済し、その自立を支援するため、相談を受け、情報提供を行い、関係機関との連携

に努めるとともに、暴力を防止するため福祉関係者、医療関係者等の体制づくりに寄与すること。

- (3) 学校教育、社会教育等のあらゆる分野の教育の場において、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進が図られるよう努めること。
- (4) 横須賀市市民協働推進条例（平成13年横須賀市条例第3号）に基づき、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会を推進する活動を行う市民公益活動団体を支援し、及び育成すること。
- (5) 市民、教育関係者及び事業者等に対し、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進を阻害する、性別による固定的な役割分担を助長し、及び暴力を容認する表現を用いないよう理解及び協力を求めていくこと。
- (6) 社会のあらゆる分野に参画する機会及び能力の發揮を促す学習機会の提供等を通じ、男女間の格差をなくすよう努めること。
- (7) 市は、自ら率先して男女共同参画及び多様な性を尊重する社会を推進し、及びその取組経過を公表することで、事業者等のモデルとなるよう努めること。
- (8) 市は、性別による固定的な役割分担の意識があると認める場合又は性別等を起因とする理由により参画する機会が妨げられていると認める場合にあっては、積極的に改善措置を講ずるよう努めること。

（基本計画の策定）

- 第10条 市は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。
- 2 市長は、基本計画を策定し、又は変更しようとするときは、第24条第1項に規定する横須賀市男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会に諮問しなければならない。
 - 3 市長は、基本計画を策定し、又は変更したときは、速やかにこれを公表するものとする。
 - 4 市長は、策定し、又は変更した基本計画の進捗よく状況を管理するとともに、進捗よく状況の内容を分析し、それらの結果を毎年1回以上公表するものとする。

（男女共同参画及び多様な性の尊重に関する専門委員）

- 第11条 男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に当たり公正かつ中立的な立場で迅速な問題解決に資するため、本市に、男女共同参画及び多様な性の尊重に関する専門委員（以下「委員」という。）を置き、定数を3人とする。
- 2 次に掲げる者は、委員に対し、書面により苦情、相談等を申し出ることができる。
 - (1) 市が実施する男女共同参画及び多様な性を尊重する社会に関する施策又は男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策について不服がある者
 - (2) 市内で男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進を阻害する要因により人権が侵害された者又は侵害されるおそれのある者
 - 3 委員の任期は、2年とする。
 - 4 市長は、優れた識見を有する者のうちから委員を選任する。

(委員の職務等)

第12条 委員は、関係者の同意を得て、前条第2項の苦情、相談等に基づき、必要に応じその内容を調査し、是正等の措置を講ずるよう関係者に要請し、又は関係機関へ引き継ぐことができる。

2 市長は、必要と認めるときは、委員の職務の遂行を補助する者を置くことができる。

3 市、市民、教育関係者及び事業者等は、委員の職務遂行について積極的に協力するよう努めなければならない。

(委員の報告等)

第13条 委員は、第11条第2項の申出の処理状況等に関し報告書を作成し、市長に提出するものとする。

2 市長は、毎年1回以上前項の報告に関する概要を公表するものとする。

(委員の責務)

第14条 委員は、職務上知り得た個人に関する情報の取扱いに関しては、個人情報の保護に関する法律に基づき、必要な措置を講じなければならない。

2 委員は、公平かつ誠実に職務を遂行し、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(推進拠点の設置)

第15条 市は、男女共同参画及び多様な性を尊重する社会に関する施策の推進並びに市、市民、教育関係者及び事業者等の協働の拠点となる施設(以下「推進施設」という。)を設置する。

(推進施設の位置及び名称)

第16条 推進施設の位置及び名称は、次のとおりとする。

位置 横須賀市本町2丁目1番地

名称 デュオよこすか

(館長等)

第17条 推進施設に次の職員を置く。

(1) 館長

(2) その他必要な職員

(休館日)

第18条 推進施設の休館日は、12月29日から翌年の1月3日までとする。

2 市長は、特に必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、臨時に休館日を変更し、又は設けることができる。この場合において、その都度推進施設前にその旨を掲示するものとする。

(使用時間)

第19条 推進施設の使用時間は、午前9時から午後6時までとする。

2 市長は、必要があると認めるときは、前項の使用時間を変更することができる。

(使用許可)

第20条 推進施設を使用しようとする者は、市長の許可を受けなければならない。ただし、その使用が次の各号のいずれかに該当する場合は、使用を許可しない。

(1) 公の秩序を乱し、又は善良な風俗を害するおそれがある

と認められるとき。

(2) 推進施設の建物又は附属設備をき損するおそれがあると認められるとき。

(3) 管理上支障があると認められるとき。

(4) その他市長が適当でないと認めるとき。

2 市長は、管理上必要があると認めるときは、前項の使用許可について条件を付することができる。

(使用許可の取消し等)

第21条 市長は、推進施設の使用の許可を受けた者(以下「使用者」という。)が次の各号のいずれかに該当する場合は、使用の許可を取り消し、使用を制限し、又は使用の停止を命じなければならない。

(1) 使用許可の条件に違反したとき。

(2) この条例又はこの条例に基づく規則に違反したとき。

(3) 前条第1項ただし書に規定する理由が発生したとき。

(原状回復の義務)

第22条 使用者は、推進施設の使用を終了したときは、直ちに原状に復さなければならない。ただし、市長において原状に復さないことを承認したときは、この限りでない。

(行為の禁止)

第23条 推進施設においては、特別の設備、装飾、物品の販売、寄付金の募集その他これらに類する行為をしてはならない。ただし、市長の許可を受けたときは、この限りでない。

(男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会)

第24条 次に掲げる事項を担任するため、本市に地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定による附属機関として、横須賀市男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

(1) 男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進及び進ちよくに関することについて、市長等の執行機関の諮問に応じ、審議し、及び答申すること。

(2) 男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進に関する重要事項について調査及び審議を行い、市長等の執行機関に意見を述べること。

2 審議会は、公募市民、事業者及び学識経験者を含む15人以内をもって組織する。ただし、委員の構成については、性別等に偏りがないように配慮しなければならない。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 前3項に定めるもののほか、審議会の運営について必要な事項は、規則で定める。

(その他の事項)

第25条 この条例の施行について必要な事項は、市長が定める。

●横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例施行規則

(男女共同参画及び多様な性の尊重に関する専門委員)

第1条 横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例(平成13年横須賀市条例第38号。以下「条例」という。)第11条に規定する男女共同参画及び多様な性の尊重に関する専門委員(以下「委員」という。)は、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は政党その他の政治的団体の役員と兼ねることができない。

2 市長は、委員が心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認めるとき又は委員に職務上の義務違反その他委員たるに適しない非行があると認めるときは、これを解雇することができる。

(申出の方法)

第2条 条例第11条第2項に規定する申出(以下「申出」という。)は、次に掲げる事項を記載した書面により行うものとする。

(1) 申出をする者の住所及び氏名(法人その他の団体にあっては、主たる事務所の所在地、名称及び代表者の氏名)並びに電話番号

(2) 申出の理由

(3) 申出の概要

(4) 申出に係る人権の侵害があった年月日

(5) 他の機関への相談等の状況

(6) 申出の年月日

(職務の執行等)

第3条 委員は、条例第12条第1項に規定する職務を行おうとするときは、当該関係機関と必要な連絡又は調整をすることができる。

2 委員は、それぞれが独立してその職務を行うものとする。

3 前項の規定にかかわらず、次に掲げる事項の決定は、委員の合議によるものとする。

(1) 職務の執行の方針に関すること。

(2) 職務の執行の計画に関すること。

(3) その他委員が合議により処理することを合議により決定した事項に関すること。

第4条 委員は、次の各号のいずれかに該当する事項については、調査しないものとする。

(1) 判決、裁決等により確定した事項

(2) 裁判所において係争中の事案及び行政庁において不服申立ての審理中の事案に関する事項

(3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第17条に規定する紛争の解決の援助の対象となる事項

(4) 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項

(5) 条例又はこの規則に基づく委員の行為に関する事項

(6) 前各号に掲げるもののほか、委員が調査することが適当でないことと認められる事項

2 委員は、申出が当該申出に係る人権の侵害があった日

から1年を経過した日以降にされたときは、当該申出の内容について調査しないものとする。ただし、委員において正当な理由があると認めるときは、この限りでない。

3 委員は、申出の内容について調査しない場合は、速やかに理由を明らかにした書面により当該申出をした者に通知しなければならない。

(調査に係る通知等)

第5条 委員は、条例第12条第1項の規定により、調査を行う際に関係者の同意を得るときは、書面により行うものとする。

2 委員は、前項の調査が終了したときは、その結果を当該申出をした者及び関係者に対し、書面により通知するものとする。

(是正等の要請等)

第6条 条例第12条第1項の是正等の措置の要請は、書面により行うものとする。

2 委員は、前項の要請を行ったときは、当該機関に対し、相当の期限を設けて当該措置を講じた旨の報告を求めることができるものとする。

(身分証明書)

第7条 委員及び条例第12条第2項に規定する委員を補助する者は、職務を行う場合には、身分証明書(別記様式)を携帯し、関係者からの請求があったときは、これを提示しなければならない。

(使用申込み)

第8条 条例第20条第1項の規定により、デュオよこすかの使用許可を受けようとする者は、使用簿に必要な事項を記載して市長に申し込まなければならない。

2 前項の規定による使用申込みは、使用日の2月前から当日までに行うものとし、使用許可は申込みの順序により行う。

(使用者の遵守事項)

第9条 デュオよこすかの使用許可を受けた者は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

(1) 他人に迷惑を及ぼす行為をしないこと。

(2) デュオよこすか内において喫煙し、飲酒し、又は火気を使用しないこと。

(3) その他管理上支障となる行為をしないこと。

● 国内外の動き

年	世界の動き	国の動き	横須賀市の動き
1975 (昭和 50)	国際婦人年 国際婦人年世界会議 「世界行動計画」採択	・ 婦人問題企画推進本部設置 ・ 婦人問題企画推進会議開催	
1977 (昭和 52)	国連婦人の十年（～1985年）	「国内行動計画」策定	
1979 (昭和 54)	「女子差別撤廃条約 [*] 」採択		
1980 (昭和 55)	「国連婦人の十年」中間年世界会議 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択		
1981 (昭和 56)		「国内行動計画後期重点目標」策定	
1984 (昭和 59)		「国籍法」の改正	
1985 (昭和 60)	「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・ 「男女雇用機会均等法」公布 ・ 「女子差別撤廃条約 [*] 」批准	
1986 (昭和 61)			市民部青少年課内に「婦人行政担当」設置
1987 (昭和 62)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	
1990 (平成 2)	・ 国連婦人の地位委員会拡大会期 ・ 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 ・ 世界保健機関（WHO）の『疾病及び関連保健問題の国際統計分類（ICD）』から同性愛の項目を削除し、あわせて「同性愛は治療の対象にはならない」と付記		「市民部女性行政課」設置
1991 (平成 3)		「育児休業法」公布	
1993 (平成 5)	「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」公布	
1994 (平成 6)		・ 男女共同参画室設置 ・ 男女共同参画審議会設置(政令) ・ 男女共同参画推進本部設置	女性行政総合プラン 「デュオプランよこすか」策定 (計画期間：平成 6～12 年度)
1995 (平成 7)	第 4 回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」改正 (介護休業制度の法制化)	「デュオよこすか」開設
1996 (平成 8)		・ 男女共同参画推進連携会議発足 ・ 「男女共同参画 2000 年プラン」策定	
1997 (平成 9)		・ 男女共同参画審議会設置(法律) ・ 「介護保険法」公布 ・ 「男女雇用機会均等法」改正	
1999 (平成 11)		「男女共同参画社会基本法」施行	
2000 (平成 12)	国連特別総会「女性 2000 年会議」 ミレニアム開発目標（MDGs）設定	・ 「男女共同参画基本計画」閣議決定 ・ 「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」公布	

年	世界の動き	国の動き	横須賀市の動き
2001 (平成 13)	オランダで、世界で初めて同性結婚が合法化	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画会議設置 ・男女共同参画局（内閣府）設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」公布 ・第1回男女共同参画週間 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画プラン 「デュオプランよこすか Part II」策定（計画期間：平成 13～18 年度） ・デュオよこすか内に「女性のための相談窓口」開設
2002 (平成 14)			<ul style="list-style-type: none"> ・「横須賀市男女共同参画推進条例」施行 ・「横須賀市男女共同参画審議会」設置 ・「性別による人権侵害の申出制度」設置
2003 (平成 15)		<ul style="list-style-type: none"> ・「少子化社会対策基本法」公布 ・「次世代育成支援対策推進法[*]」公布 	
2004 (平成 16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」改正 ・「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（GID 特例法）施行 	
2005 (平成 17)	国連「北京+10」閣僚級会合	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	
2006 (平成 18)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法[*]」改正 ・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 	「市民部人権・男女共同参画課」設置
2007 (平成 19)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章[*]」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 	男女共同参画プラン 「デュオプランよこすか Part III」策定（計画期間：平成 19～24 年度）
2008 (平成 20)		「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	
2009 (平成 21)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画シンボルマーク決定 ・「育児・介護休業法[*]」改正 	
2010 (平成 22)	国連「北京+15」記念会合	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 	「メンタリング制度」開始
2011 (平成 23)	UN Women 正式発足	「次世代育成支援対策推進法 [*] 」改正	
2012 (平成 24)		「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	
2013 (平成 25)		<ul style="list-style-type: none"> ・「DV防止法」改正 ・「ストーカー規制法」改正 ・「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる 	「第4次男女共同参画プラン」策定（計画期間：平成 25～29 年度）
2014 (平成 26)	国際オリンピック委員会でオリンピック憲章を改定し、性的指向を理由とする差別禁止を盛り込	<ul style="list-style-type: none"> ・「パートタイム労働法」改正 ・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 	
2015 (平成 27)	国連「北京+20」記念会合 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）」採択	<ul style="list-style-type: none"> ・「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）」公布 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・文部科学省「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」の通知発出 	

年	世界の動き	国の動き	横須賀市の動き
2016 (平成28)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」完全施行 ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」改正 	
2017 (平成29)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正 ・男女雇用機会均等法に基づく改正セクハラ指針施行。被害者の性的指向・性自認にかかわらず職場におけるセクハラが対象となることを明記 	
2018 (平成30)		<ul style="list-style-type: none"> ・「候補者男女均等法」施行 ・「働き方改革関連法」公布 ・「セクシュアル・ハラスメント対策強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」策定 	「第5次男女共同参画プラン」策定 (計画期間：2018～2022年度)
2019 (令和元)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」改正 ・「労働施策総合推進法」改正 ・改正「DV防止法」改正 ・「婦人保護事業の運用面における見直し方針」検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・「横須賀市男女共同参画及び多様な性を尊重する社会実現のための条例」施行 ・「横須賀市人権施策推進指針」改定 →分野別課題解決項目に性的マイノリティを新たに位置付け ・「パートナーシップ宣誓証明制度」導入
2020 (令和2)		<ul style="list-style-type: none"> ・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」策定 ・改正「女性活躍推進法」等施行 ・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定 ・「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」による緊急提言 ・「第5次男女共同参画基本計画」決定 ・改正「労働施策総合推進法」(パワハラ防止法)施行。パワハラ防止指針にSOGIハラ、アウトティングを明記 	「パートナーシップ宣誓制度の自治体間相互利用」開始
2021 (令和3)		<ul style="list-style-type: none"> ・「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」公表 ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部改正施行 ・「育児・介護休業法」改正 	
2022 (令和4)		「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立	「市長室人権・ダイバーシティ推進課」設置
2023 (令和5)			「第6次男女共同参画プラン」策定 (計画期間：2023年度～2026年度)

● 用語解説

(ページ数については、その語句が最初に出てくるページ数を表記しています。)

あ行

アウトティング (P.25)

本人の許可なく、セクシュアリティ(その人の性のあり方)を他の人に伝えること。

※P.25「コラム3」参照

アンコンシャス・バイアス (P.21)

誰もが潜在的に持っている無意識の偏見・思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻み込まれ、既成概念、固定概念になっていく。

育児・介護休業法 (P.3)

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。仕事と家庭の両立を図るため、平成3年に成立し、その後介護休業が加えられた。育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより推進するため、両立を支援する各種制度の充実が進められている。

M字カーブ (P.29)

日本の女性の労働力人口比率(労働力率、労働参加率)又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。なお、10年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。近年、M字カーブに代わり、25歳~34歳をピークに女性の正規雇用比率が低下するいわゆる「L字カーブ」が指摘されている。

か行

カミングアウト (P.25)

自分のセクシュアリティ(性のあり方。「身体性(sex)」「性自認(心の性)」「性的指向(好きになる性)」「性表現(ふるまう性)」)を人に伝えること。※P.25「コラム3」参照

健康経営 (P.34)

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。

※P.34「コラム12」参照

固定的な性別役割分担意識 (P.7)

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

※P.22「コラム1」参照

さ行

J Kビジネス (別冊事業一覧 P.8)

女子高生を商品化し、性を売り物とする性的サービスを提供する接客業のこと。裏オプショント称してわいせつな行為が行われるなど、若年女性に対する性犯罪の温床となっている。

ジェンダー (gender) (P.2)

社会的・文化的に形成された性別のこと。生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)ではなく、社会通念や慣習の中で作り上げられた男性像・女性像のこと。

ジェンダーに基づく暴力 (P.12)

性別等を理由に、殴られる・のけ者にされる・いじめられる等、社会にもともとあるジェンダーの不平等などが原因で、社会的性差(ジェンダー)に基づき相手の意志に反して害を与える行為全般を意味する。DV、性暴力、性虐待、性的搾取、身体的暴力、心理的暴力、社会・経済的暴力などが含まれる。

※P.46「コラム22」参照

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章 (P.59)

ワーク・ライフ・バランスの必要性、目指すべき社会の姿を示し、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により平成19年に策定した憲章。

次世代育成支援対策推進法 (P.59)

次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方

公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにした法律。

持続可能な開発のための2030アジェンダ (持続可能な開発目標：SDGs) (P.2)

平成27年(2015年)9月に国連で採択された、平成28年(2016年)から令和12年(2030年)までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals: SDGs)を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。

女子差別撤廃条約 (P.58)

昭和54年(1979年)に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年(1981年)に発効。我が国は昭和60年(1985年)に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。

女性活躍推進法 (P.3)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律。平成27年8月28日に国会で成立し、平成28年4月1日に全面施行された。2026年度までの時限立法。

※P.30「コラム8」参照

性的指向・性自認 (P.4)

性的指向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。性自認(Gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。なお、性的指向について、例えば、レズビアン(同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ(同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル(同性も異性も恋

愛や性愛の対象とする人)等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー(出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人)等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的マイノリティ(セクシュアルマイノリティ)を表す言葉の一つとして使われることもある。

性的マイノリティ (P.9)

同性が好きな人や自分の性別に違和感を覚える人、または性同一性障害などの人のこと。
※P.24「コラム3」参照

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ) (P.49)

相手が望まない性的な言動により不利益を受けたり、職場環境や生活環境が不快なものになること。
※P.49「コラム26」参照

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (P.39)

日本語で、「性と生殖に関する健康と権利」と訳される。すべての人の「性」と「生き方」に関わる重要なこと。
※P.40「コラム16」参照

SOGI・ハラスメント(SOGIハラ) (P.50)

性的指向や性自認に関する嫌がらせのこと。
※P.50「コラム26」参照

た行

ダイバーシティ (P.30)

「多様性」を指す英語。性別や国籍、年齢などを問わず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

男女共同参画社会 (P.1)

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、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のこと。

男女共同参画社会基本法 (P.3)

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務

を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年に、公布・施行された。

男女雇用機会均等法 (P.59)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律。職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。

DV (ドメスティック・バイオレンス) (P.12)

配偶者や恋人、婚約者、同棲相手など親密な関係にある者が、体力、経済力、社会的信用等のパワー(力)を背景にパートナーに対して様々な暴力をふるうこと。

※P.47「コラム23」参照

DV防止法 (P.3)

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律。配偶者からの暴力は他人からの暴力と同様の加害行為であり、重大な人権侵害であることが明文化された。

デートDV (P.47)

カップル間(元カップル間)で起こる暴力のこと。身体的暴力、精神的暴力、行動の制限、性的暴力、経済的暴力が含まれる。

※P.48「コラム25」参照

は行

パートナーシップ宣誓証明制度 (P.1)

戸籍上の性別にとらわれず、同性カップルや事実婚の人などが、お互いが人生の大切なパートナーであることを宣誓し、市が公に証明する制度

※P.26「コラム5」参照

パタニティ・ハラスメント(パタハラ)(P.50)

男性が育児のための制度を利用・希望したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

※P.50「コラム26」参照

パワー・ハラスメント(パワハラ)(P.49)

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や

人間関係等の職場内での優位性(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

(※)上司から部下へのいじめ・嫌がらせ等だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含む。

※P.49「コラム26」参照

プレコンセプションケア (P.41)

プレは「～の前の」、コンセプションは「妊娠・受胎」で、プレコンセプションケアは「妊娠前からの健康管理(健康ケア)」の意味。

※P.41「コラム17」参照

ポジティブ・アクション(積極的改善措置) (P.33)

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている集団に対して、実質的な機会の均等を実現することを目的とし、一定の範囲で、解決するまでの一時的な特別の機会を提供する措置のことをいう。

※P.33「コラム11」参照

ま行

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)(P.50)

女性が妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

※P.50「コラム26」参照

や行

ヤングケアラー(別冊事業一覧P.7)

本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものこと。責任や負担の重さにより、学業や友人関係などに影響が出てしまうことがある。

わ行

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)(P.11)

一人ひとりが、性別や年齢にかかわらず、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいう。

※P.34「コラム12」参照

● 相談窓口一覧

※カテゴリ別に分けています。
※令和5年3月現在の相談窓口です。

総合相談

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号等
市民生活相談 （市民相談室）	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-8114

性的マイノリティ（LGBTQ+）のための相談（P.24～P.26、別冊事業一覧P.3）

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号等
SHIP ほっとライン （NPO 法人 SHIP）	木曜日 19:00～21:00	045-548-3980
よこすかLGBTs相談（予約制） （人権・ダイバーシティ推進課）	月～金 9:00～17:00（予約時間） ※祝日、年末年始を除く	046-822-8219

創業に関する相談（P.29、別冊事業一覧P.3）

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号等
創業者相談窓口 （横須賀市産業振興財団）	月～金 9:00～17:30 ※祝日、年末年始を除く 相談方法：来所、オンライン（Zoom）	046-828-1631

子どもの悩み相談（P.37、別冊事業一覧P.5）

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号等
こどもの悩み相談ホットライン （支援教育課）	月・水・金 9:00～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-6522
子どもの人権110番 （法務省）	月～金 8:30～17:15 ※祝日、年末年始を除く	0120-007-110
こどもの悩み、子育ての悩みについてのLINE相談 （かながわ子ども家庭110番相談LINE）	月曜日～土曜日 9:00～21:00 ※祝日、年末年始を除く	

子育てに関する相談 (P.37、別冊事業一覧 P.5)

○妊娠中からの相談

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
妊娠・出産や子育て相談 (子育て世代包括支援センター)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-8933
(中央健康福祉センター)		046-824-7632
(北健康福祉センター)		046-861-4118
(南健康福祉センター)		046-836-1511
(西健康福祉センター)		046-856-0719
(愛らんど追浜)	毎日10:00～17:30 ※サンビーチ 追浜休館日・年末年始を除く	046-865-5200
(愛らんど田浦)	月～金 9:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-860-1152
(愛らんどウェルシティ)	月～金 9:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-821-1820
(愛らんどよこすか)	毎日 9:00～16:00 ※年末年始を除く	046-820-1362
(愛らんど久里浜)	月～金 9:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-834-7370
(愛らんど西)	月～金 9:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-857-4230
横須賀にんしん SOS (児童相談課) (こども家庭支援課)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-820-2323 046-822-1505
横須賀市子育てホットライン (こども家庭支援課)	年中無休 24時間	046-822-8511

○子育て中の親の心理相談

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
親子支援相談 (こども家庭支援課)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-4816

○子育て相談


相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
こども青少年相談4歳～20歳までの子ども・青少年に関する相談 (こども家庭支援課)	月～金 9:30～12:00 13:00～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-823-3152
療育相談 (療育相談センター)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-6741
教育相談 (支援教育課)	月～金 9:00～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-8564
子どもの養護に関する相談 (児童相談課)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-820-2323

※夜間、土日、祝日・年末年始はお休みです。緊急時には、子育てホットライン (電話 046-822-8511) へ!

介護者、高齢者のための相談 (P.38、別冊事業一覧 P.5)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
臨床心理士による高齢者・介護者のためのこころの相談 (地域福祉課)	月3回 ※日時は担当課に確認してください	046-822-9613
福祉の総合相談窓口 (地域福祉課)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-9613
高齢者の虐待相談 (高齢者虐待防止センター)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-9613

健康相談 (P. 39、別冊事業一覧 P. 6)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
健康相談 (健康増進課)	月1回 (予約制) ※日時はHP、広報よこすかに掲載します	046-822-4537
横須賀市不妊・不育専門相談センター、 横須賀市妊活 LINE サポート事業 (地域健康課)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-9818 

こころの相談 (P. 39、別冊事業一覧 P. 6)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
横須賀こころの電話 (保健所保健予防課)	月～金 16:00～23:00 土・日・祝 9:00～23:00 第2水 16:00～翌朝 6:00	046-830-5407
精神保健福祉相談 (保健所保健予防課)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-4336
働く人の「こころの耳電話相談」 (厚生労働省)	月曜日・火曜日 17:00～22:00 土曜日・日曜日 10:00～16:00 (祝日、年末年始を除く)	0120-565-455

女性のための一般相談 (P. 42～P. 43、別冊事業一覧 P. 7)

○女性のための一般相談

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
女性のための相談室 (デュオよこすか/人権・ダイバーシティ推進課)	月・水・金 9:00～16:00 ※デュオよこすか休館日、年末年始を除く	046-828-8177
女性電話相談室 (県立女性相談所)	月～金 9:00～17:00 (受付は 9:00～16:40) ※祝日、年末年始を除く	0570-550-594

○女性のための法律相談

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
女性のための相談室 (デュオよこすか/人権・ダイバーシティ推進課)	第3火 13:30～16:30 ※デュオよこすか休館日を除く	046-828-8177

ひとり親に関する相談 (P. 42～P. 43、別冊事業一覧 P. 8)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
ひとり親家庭相談 (こども給付課)	月～金 9:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-0133
ひとり親就労相談 (こども給付課)	月・火・金 9:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-0133

ヤングケアラーに関する相談（別冊事業一覧 P.8）

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号等
ヤングケアラー相談窓口 （児童相談課）	平日 8:30～17:00 （上記以外の平日夜間、休日は、横須賀市子育てホットライン 046-822-8511 で受け付けます。）	046-820-2323
かながわヤングケアラー等相談 LINE （神奈川県）	月・火・木・土 14:00～21:00 ※祝日、年末年始を除く	
かながわケアラー電話相談 （神奈川県）	水・金 10:00～20:00 日 10:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	045-212-0581

DVに関する相談（P.45～P.47、別冊事業一覧 P.8）

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号等
女性のためのDV相談 （こども家庭支援課）	月～金 10:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-8307
女性のためのDV相談窓口 （県配偶者暴力相談支援センター）	月～金 9:00～21:00 土・日 9:00～17:00 ※祝日、年末年始を除く	0466-26-5550
かながわDV相談LINE （神奈川県）	月・火・木・土 14:00～21:00 ※祝日、年末年始を除く	
女性への暴力相談「週末ホットライン」 （県配偶者暴力相談支援センター）	祝日を除く土・日 17:00～21:00 祝日 9:00～21:00 ※年末年始を除く	045-451-0740
女性の人権ホットライン （法務局）	月～金 8:30～17:15 ※祝日、年末年始を除く	0570-070-810
男性のためのDV相談窓口		
被害者の方の相談 （県配偶者暴力相談支援センター）	月～金 9:00～21:00 ※祝日、年末年始を除く	045-662-4530
DVに悩む男性のための相談 （県配偶者暴力相談支援センター）	月・木 18:00～21:00 ※祝日、年末年始を除く	045-662-4531

※緊急時（事件発生時）は、警察 110 番へ！

デートDVに関する相談（P.48、別冊事業一覧 P.8）

相談窓口（担当）	相談日時	電話番号等
デートDV110番 （認定NPO法人エンパワメントかながわ）	月～土 19:00～21:00 ※年末年始を除く	050-3204-0404  チャット相談あり

※緊急時（事件発生時）は警察 110 番へ！

多言語による暴力相談窓口 (P.45~P.47、別冊事業一覧P.8)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
多言語による相談窓口 (県配偶者暴力相談支援センター) ※英語、中国語、韓国・朝鮮語、スペイン語、ポルトガル語、タガログ語、タイ語、ベトナム語	月~土 10:00~17:00 ※年末年始を除く	090-8002-2949

性犯罪・性暴力に関する相談窓口 (P.45~P.48、別冊事業一覧P.8)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
かならいん (かながわ性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター)	24時間 365日	#8891(全国共通番号通話料無料) または 045-322-7379
男性及びLGBTs被害者のための専門相談 (かながわ性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター)	毎週火曜日 16:00~20:00 ※祝日、年末年始を除く	045-548-5666
性犯罪110番 (神奈川県警)	24時間 365日	0120-38-8103 または#8103
Cure Time (キュアタイム) (内閣府)	毎日 17時~21時	 SNSでの相談

※緊急時(事件発生時)は警察110番へ!

ハラスメント相談 (P.49、別冊事業一覧P.9)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
職場におけるセクハラ・マタハラ (神奈川県労働局雇用環境・均等部)	月~金 8:30~12:00 13:00~17:15 ※祝日、年末年始を除く	045-211-7380
職場におけるパワハラ (神奈川県労働局総合労働相談コーナー)	月~金 8:30~12:00 13:00~17:15 ※祝日、年末年始を除く	045-211-7358
(横須賀総合労働相談コーナー)	※祝日、年末年始を除く	046-823-0858
みんなの人権110番 (法務局)	月~金 8:30~17:15 ※祝日、年末年始を除く	0570-003-110
働く人の相談窓口 (横須賀市産業振興財団)	第2・4水 9:00~17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-828-1633

人権相談 (P. 50、別冊事業一覧 P. 9)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
性別等による人権侵害の申出 (人権・ダイバーシティ推進課)	月～金 8:30～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-8228
くらしの人権相談 (人権・ダイバーシティ推進課)	第1・3木 13:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-8219

働く人の相談 (別冊事業一覧 P. 9)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
働く人の相談窓口 (横須賀市産業振興財団)	第2・4水 9:00～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-828-1633
総合労働相談 (横須賀労働基準監督署)	月～金 8:30～17:15 ※祝日、年末年始を除く	046-823-0858
働く人のメンタルヘルス相談 (かながわ労働センター)	第1～4火 13:30～16:30 (要予約) ※祝日、年末年始を除く	045-633-6110 (内線 2718)
出張労働相談 (かながわ労働センター)	火曜日 9:00～12:00 13:00～17:00 ※祝日、年末年始を除く	046-823-0210 (代)
社会保険労務相談 (市民相談室)	第1火 13:00～16:00 ※祝日、年末年始を除く	046-822-8114
労働条件相談ほっとライン (厚生労働省)	月～金 17:00～22:00 土・日・祝 9:00～21:00 ※年末年始を除く	0120-811-610
働く人の「こころの耳電話相談」 (厚生労働省)	月曜日・火曜日 17:00～22:00 土曜日・日曜日 10:00～16:00 (祝日、年末年始を除く)	0120-565-455

女性のための労働相談 (別冊事業一覧 P. 9)

相談窓口 (担当)	相談日時	電話番号等
女性相談員による相談 (かながわ労働センター)	第1・2・3・5金 8:30～12:00 13:00～17:00	045-320-0335
女性弁護士による相談 (かながわ労働センター)	第4金 13:00～16:00 (要予約)	045-662-6110

第6次横須賀市男女共同参画プラン

～ジェンダー平等と多様な性を尊重する社会を目指して～

発行年月 令和5年（2023年）3月
編集・発行 横須賀市市長室人権・ダイバーシティ推進課
〒238-8550 横須賀市小川町11番地
電話 046-822-8228
ファクシミリ 046-822-4500
E-mail we-pc@city.yokosuka.kanagawa.jp

この冊子は150部作成し、1部あたりの印刷経費は1,427円です。

変化を力に進むまち。



横須賀市

Yokosuka City