

平成 30 年度第 1 回横浜市女性活躍推進協議会

平成 30 年 5 月 9 日（水） 15 時 00 分～17 時 00 分

横浜市庁舎 2 階 政策局会議室

次 第

- 1 各団体情報共有
- 2 平成 30 年度の活動について
 - (1) 分科会の活動について
 - (2) 女性の就業ニーズ調査の活用について
- 3 平成 30 年度横浜市予算概要について（抜粋）
- 4 その他

横浜市女性活躍推進協議会構成団体・員 名簿

団体名等	代表	担当者(出席者)	
		役職	氏名
横浜商工会議所	会頭 上野 孝	理事・事務局長	(座長) 大隅 均
神奈川経済同友会	代表幹事 石渡 恒夫	専務理事	湧井 敏雄
神奈川県経営者協会	会長 石渡 恒夫	事務局長	二見 稔
横浜貿易協会	会長 上野 誠	常務理事	坂井 雅幸
横浜銀行協会	会長 川村 健一	専務理事	青井 俊夫
横浜港振興協会	会長 藤木 幸夫	専務理事	今村 裕一郎
横浜青年会議所	理事長 草島 治郎	副理事長	野路 尚弘
神奈川県中小企業家同友会	代表理事 水口 勉	事務局長	上野 貴之
横浜市男女共同参画推進協会	理事長 川名 薫	理事長	川名 薫
横浜市男女共同参画推進担当参与	アキレス 美知子	参与	アキレス 美知子
横浜市立大学 国際総合科学部 経営学コース 准教授	芦澤 美智子	准教授	芦澤 美智子
横浜市	市長 林 文子	女性活躍・男女 共同参画担当理事	齋藤 優子

(敬称略)

協議会について

主な活動内容

- ①各団体の取組についての情報共有及び連携協力に関する協議等
各団体で進めている取組の共有や、連携を求めたい事業等に関する協議
- ②企業における女性活躍を推進するための課外解決に向けた検討
企業・業界の状況を踏まえた効果的な取組策、国・行政に求める支援 等
- ③市内企業・地域に対する広報啓発・PR
企業の経営トップに対する理解促進（好事例や市の制度の周知 等）、地域社会に向けた企業の取組等のPR

平成 30 年度の活動について（案）

1 分科会活動について

30 年度は 2 つの業界に対して働きかけを行っていく。また、これらの活動の成果をモデルとして他の業界に広めることで、取組の促進を目指す。

(1) IT 業界分科会【継続】

30 年度は神奈川県情報サービス産業協会に加盟している企業を対象に、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予定。実施は同協会内の組織である「女性活躍ダイバーシティ委員会」を中心として、「教育研修委員会」と連携して実施。市はセミナーの研修講師費の負担と実施報告書の作成を担う。

ア 経営者向け啓発セミナー

平成 30 年 8 月 21 日（火）15：00－17：00

イ 女性管理職育成研修の概要

平成 30 年 9 月 26 日（水）、10 月 24 日（水）、11 月 28 日（水）（全 3 回、半日）

(2) 製造業界分科会【新規】

女性比率 23.6%。そもそも、現場で女性が働くというイメージが雇用側がない。化学系メーカーや品質管理部門など、女性が多くいる業種・部門もあるが、仕事が男女で役割分担されているところに、さらに女性を雇用する意識はない。管理・総務部門なら女性管理職は一部いるが、現場にはほとんどいない。業界団体（一般社団法人 横浜市工業会連合会）としては、現時点で人手不足であり、将来的にはさらに不足していくと感じているが、経営者側の意識にも差がある。

そこで、継続的に女性が働ける職場を創出・増やしていくため、一般社団法人 横浜市工業会連合会と連携して分科会設置の検討を進める。

2 29 年度のフォローアップについて

(1) 建設業界

29 年度の活動で一区切りとし、30 年度は分科会は設置せず、フォローアップや支援を行う。

ア 29 年度に報告した活動成果に基づく業界の取組の状況のフォローアップ

イ 29 年度に作成した業界の魅力 PR パンフレットの活用状況のフォローアップ

ウ 29 年度に分科会に参加した女性メンバーが継続してつながっていくための支援

(2) 倉庫業界

30 年 3 月 8 日に社会保険労務士によるセミナー「働き方改革・女性活躍推進を実現するための助成金活用法」を開催した（参考資料参照）。結果を受けて、倉庫協会としての取組に適宜協力、支援していく。

2 全体スケジュール案

	協議会	I T 業界分科会	製造業界分科会	その他(建設、倉庫)
4月				
5月	9日第1回協議会		↓ メンバー選定	
6月	女性の就業ニーズ 調査の活用検討		第1回分科会	フォローアップの 実施
7月				
8月		21日 経営者向け啓発セミナー	第2回分科会	
9月		26日 女性管理職育成研修 ①		
10月	第2回協議会	24日 女性管理職育成研修 ②	第3回分科会	
11月		28日 女性管理職育成研修 ③		
12月				
1月		報告書作成		
2月	第3回協議会			↓
3月				

3 女性の就業ニーズ調査の活用について

資料2参照

「働き方改革・女性活躍推進を実現するための助成金活用法」講演会

1 開催日時

平成 30 年 3 月 8 日

2 主催

神奈川倉庫協会業務企画委員会、女性活躍推進小委員会

3 講演会演題

「働き方改革・女性活躍推進を実現するための助成金活用法」

・なぜ女性の活躍や働き方改革が必要なのかを、人口構造の急速な変化を背景とした介護人口の増加や労働力人口の減少をもとに説明し、企業が取り組める対策や利用できる補助金等について講演。

4 講師

菊地 加奈子氏（社会保険労務士法人 ワーク・イノベーション）

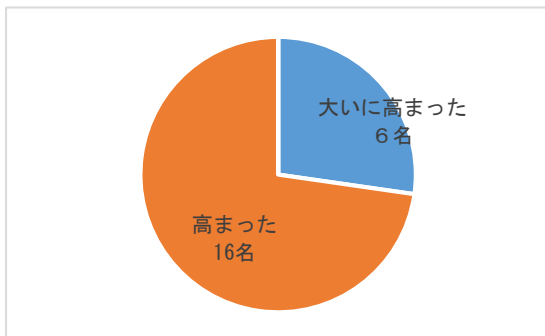
5 参加人数

29 名（うちアンケート回答者 24 名）

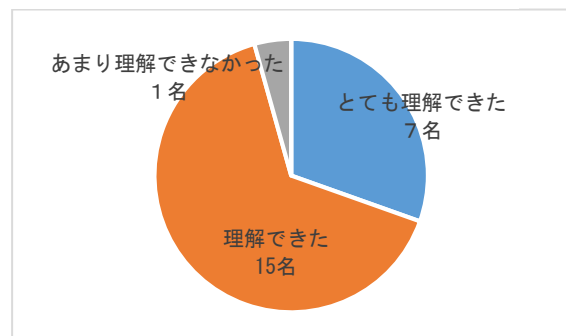
アンケート結果

- ・回答者全員が講演会参加前と比べて女性活躍を推進しようという意識が高まったと回答した。
- ・各種助成金を利用したことがあると回答したのは 3 名、知っていたが利用したことがないのは 7 名、制度自体知らなかったと回答したのは 12 名だった。
- ・今後助成金を活用したいかについては、活用したいと回答したのは 15 名だった。

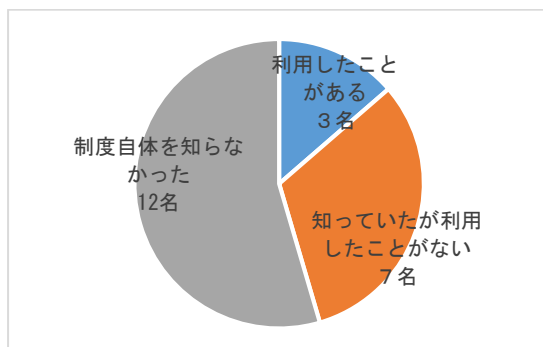
講演会参加前と比べて、女性活躍を
推進しようという意欲が高まりましたか



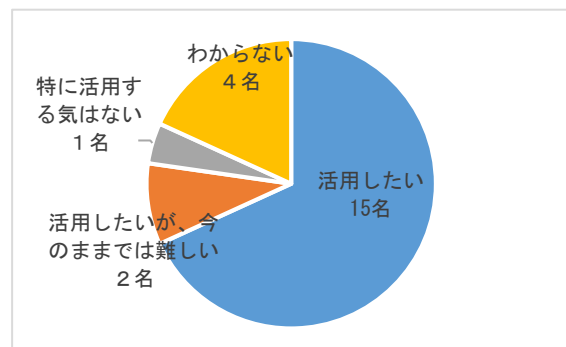
働き方改革の重要性についての理解が
深まりましたか



各種助成金（両立支援等助成金・
キャリアアップ助成金）について



今後、助成金の活用について



平成29年度 両立支援等助成金のご案内

①事業所内保育施設コース	④育児休業等支援コース
②出生時両立支援コース	⑤再雇用者評価処遇コース
③介護離職防止支援コース	⑥女性活躍加速化コース

<ご注意ください>

- これらの助成金の内容は、予告なく変更する場合があります。
- 申請総額が予算額を超過した場合や申請状況により予算額が不足することが見込まれる場合は、予算の範囲内において支給します。
- 各コースの支給額のうち、<>内は、**生産性要件を満たした場合の支給額**です。詳しくは厚生労働省HP『生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます』をご参照ください。
- ここに**記載されている事項以外にも詳細な要件**が定められています。支給要領や『支給申請の手引き』は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) に掲載しています。
※厚生労働省HP トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索
- この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。
- **中小企業事業主**とは、「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。ただし、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。

	小売業（飲食店を含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本または出資の額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

両立支援等助成金の詳細や支給申請については、
最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/> で検索

③介護離職防止支援コースにおける「**介護支援プラン**」、④育児休業等支援コースにおける「**育休復帰支援プラン**」の作成については、無料でプラン作成のノウハウを持つプランナーの支援を受けることができます。 支援申込先：<http://ikuji-kaigo.com/>

①事業所内保育施設コース

助成金の対象となる事業所内保育施設の新規計画の認定申請受付を停止しているため、記載を省略します（すでに計画認定をしている施設については継続して支給します。）。

新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご検討ください。

- ◆企業主導型保育事業 助成金申請の問合せ先：公益財団法人 児童育成協会 両立支援事業部
電話：03-5766-3801 FAX：03-5766-3803

② 出生時両立支援コース

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
育休1人目	57万円 <72万円>	28.5万円 <36万円>
育休2人目以降	14.25万円<18万円>	

以下に当てはまる事業主に支給します。

- 過去3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上、中小企業は連続5日以上）がないこと。
- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。

★次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

注意！支給対象は1年度につき1人までです。

- ・子が生まれた男性への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施



③ 介護離職防止支援コース

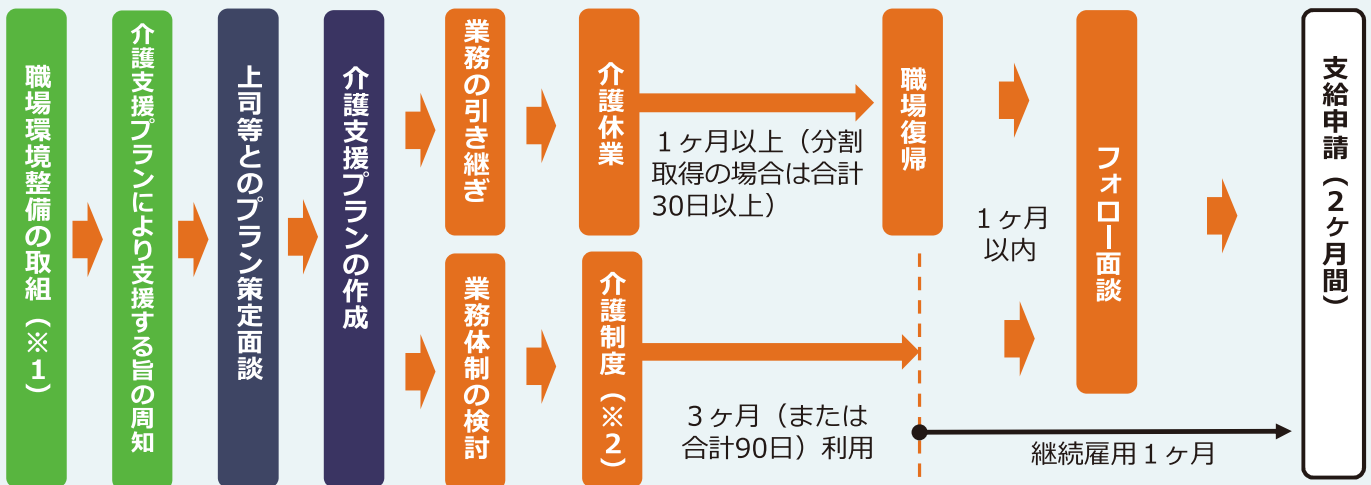
仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い「介護支援プラン」を作成し、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度の利用を円滑にするための取組を行った事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
介護休業の利用	57万円 <72万円>	38万円 <48万円>
介護制度の利用	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

<申請までの流れ>

※それぞれ1事業主2人まで支給（無期労働者1人、有期労働者1人）

※介護支援プランは「介護支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください（厚生労働省HP「介護支援プラン」でサイト内検索）



※1 職場環境整備の取組とは

厚生労働省が指定する様式(*)を使用して、以下①～④の全ての取組を行ってください。

(*) 厚生労働省HPからダウンロードしてください（トップページから「両立支援等助成金」でサイト内検索）。

- ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケートの実施）
- ②制度設計・見直し（育児・介護休業法に基づく介護関係制度の導入）
- ③介護に直面する前の従業員への支援（人事労務担当者等による研修の実施及び介護関係制度の周知）
- ④介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

※2 介護制度とは

次のいずれかの勤務制度を3か月以上（分割利用時は合計90日以上）利用することが要件です。

対象となる労働者は、過去3ヶ月間に当該制度を利用していないことなど、一定の要件があります。

- ①所定外労働の制限制度
- ②時差出勤制度
- ③深夜業の制限制度
- ④短時間勤務制度

④ 育児休業等支援コース

I 育児取得時・職場復帰時

「育児復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

育児取得時	28.5万円<36万円>
職場復帰時	28.5万円<36万円>
育児取得者の職場支援の取組をした場合	19万円<24万円> ※「職場復帰時」に加算して支給

※1事業主2人まで支給（無期労働者1人、有期労働者1人）

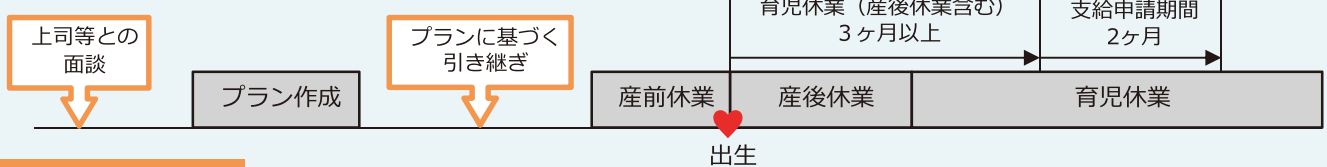
育児取得時

次の取組が必要です。

※育児復帰支援プランは「育児復帰支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください
(厚生労働省HP「育児復帰支援プラン」でサイト内検索)

- 対象者の休業までの働き方、引き継ぎのスケジュール、復帰後の働き方等について、上司または人事担当者との**面談を実施**したうえで面談結果を記録すること。
- 育児復帰支援プランを作成**すること。
- 育児復帰支援プランに基づき**、対象者の育児休業（産前・産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産前休業）開始日までに**業務の引き継ぎを実施**すること。
- 3ヶ月以上の育児休業を取得**すること（産後休業を取得する場合は産後休業を含めて3ヶ月以上）
※「育児復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施すること」を明文化し、全労働者へ周知することが必要です。

(例) 産前産後休業から引き続き育児休業を取得する場合



職場復帰時

「育児取得時」の助成金支給対象となった者について、次の①～③の全ての取組を行うことが必要です。

- ①対象者の休業中に**育児復帰支援プランに基づき**、**職場の情報・資料の提供**を実施すること。
- ②対象者の**職場復帰前**と**職場復帰後**に、上司または人事担当者との**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- ③対象者を原則として**原職に復帰**させ、さらに**6か月以上継続雇用**すること。



II 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

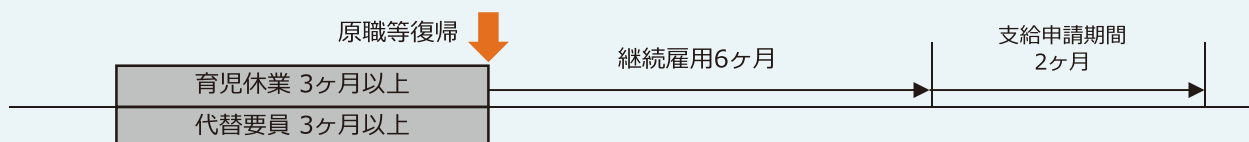
支給対象労働者1人当たり	47.5万円<60万円>
支給対象労働者が有期契約労働者の場合	9.5万円<12万円>加算

<支給対象期間> 5年間

<支給人数> 1年度当たり10人まで

次の①～③の全ての取組が必要です。

- ①育児休業取得者の職場復帰前に、**就業規則等に育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を規定**すること。
- ②対象者が**3か月以上の育児休業**を取得した上で、事業主が**休業期間中の代替要員を確保**すること。
- ③対象者を、上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、さらに**6か月以上継続雇用**すること。



⑤再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	38万円 <48万円>	28.5万円 <36万円>
再雇用2～5人目	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

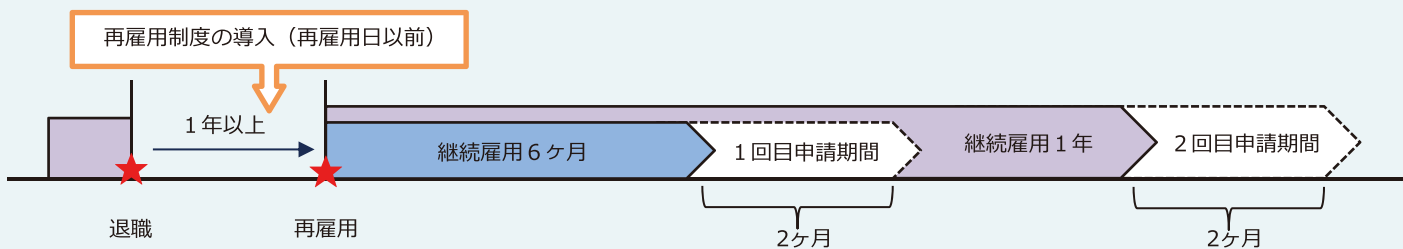
※上記の額を、継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給

次の①、②のいずれも満たすことが必要です。

①妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入すること。

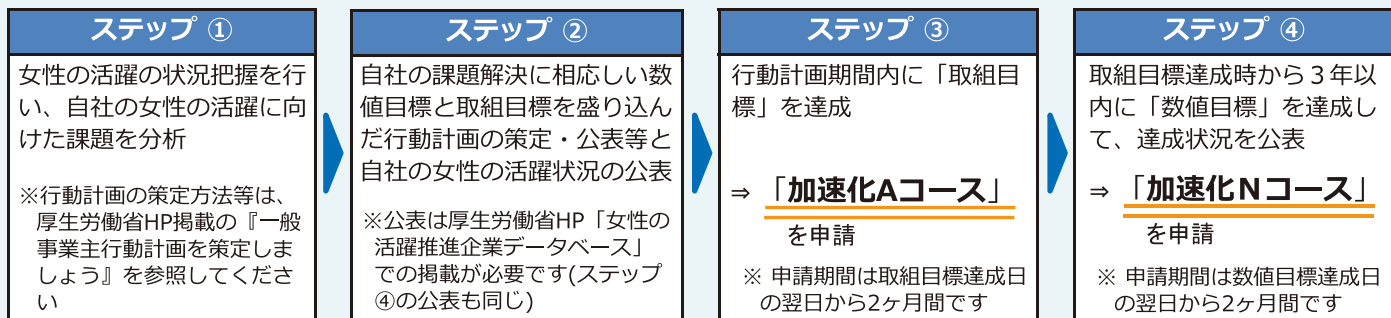
②上記制度に基づき、離職後1年以上経過している対象者を再雇用し、無期雇用者として6ヶ月以上継続雇用すること。

※当初、有期契約労働者として再雇用した場合も、無期雇用契約を締結後、6ヶ月以上継続雇用すれば対象となります。



⑥女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。



◎支給額 (各コース1企業1回限り)

	中小企業 (注1)	中小企業以外
【加速化Aコース】 ※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	—
【加速化Nコース】 ※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率が基準値以上(注2)に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

(注1) 中小企業：本コースでは産業に関わりなく常用労働者数300人以下の企業をいいます。

(注2) 中小企業は15%以上となった場合に支給額を加算します。中小企業以外は産業平均値の1.3倍以上となったことが必要です。

支給対象となる数値目標と取組目標の例

目標の区分	数値目標の例	取組目標の例
女性の積極採用に関する目標	・女性が少ない職種の採用人数を●人以上増加させ、かつ女性の採用割合も●%以上引き上げる	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施
女性の配置・育成・教育訓練に関する目標	・ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等
女性の積極登用・評価・昇進に関する目標	・管理職の女性比率を●%以上とする ・課長級の女性管理職を●人増加させる	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施
多様なキャリアコースに関する目標	・一般職から総合職に転換する女性を●人以上増加させる	・一般職から総合職への転換制度の構築、実施 ・総合職へのコース転換を目指す女性社員向けのセミナーの実施

※達成状況を客観的資料で確認できない目標、適切な課題分析に基づかない目標、数値目標の達成に直接関連しない取組等は助成対象となりません。

※助成対象となる取組目標は、事業主が主体的に行う取組に限ります(従業員が行う自己啓発への補助等は対象となりません)。



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します！

キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容	助成額	※<>は生産性の向上が認められる場合の額	
		中小企業の場合	大企業の場合
正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合 (1人当たり)	① 有期 → 正規	57万円<72万円>	42万7,500円<54万円>
	② 有期 → 無期	28万5,000円<36万円>	21万3,750円<27万円>
	③ 無期 → 正規	28万5,000円<36万円>	21万3,750円<27万円>
	※ 正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、 ①③：1人当たり28万5,000円<36万円>(大企業も同額)加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所で35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①：1人当たり95,000円<12万円>(大企業も同額)加算、 ②③：47,500円<60,000円>(大企業も同額)加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり95,000円<12万円>(大企業の場合、71,250円<90,000円)>加算		
賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合 (対象労働者数に応じて、1事業所当たり)	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定		
	対象労働者数 1～3人	95,000円<12万円>	71,250円<90,000円>
	4～6人	19万円<24万円>	14万2,500円<18万円>
	7～10人	28万5,000円<36万円>	19万円<24万円>
	11～100人 * 1人当たり	28,500円<36,000円>	19,000円<24,000円>
	② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定		
	対象労働者数 1～3人	47,500円<60,000円>	33,250円<42,000円>
	4～6人	95,000円<12万円>	71,250円<90,000円>
	7～10人	14万2,500円<18万円>	95,000円<12万円>
	11～100人 * 1人当たり	14,250円<18,000円>	9,500円<12,000円>
※ 中小企業において3%以上増額した場合、 ①：1事業所当たり14,250円<18,000円>加算、②：1事業所当たり7,600円<9,600円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円<24万円>(大企業の場合、14万2,500円<18万円)>加算			
健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合 (1事業所当たり)		38万円<48万円>	28万5,000円<36万円>
賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)		57万円<72万円>	42万7,500円<54万円>
	※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 2万円<2.4万円>(大企業の場合、1.5万円<1.8万円)>加算		
諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)		38万円<48万円>	28万5,000円<36万円>
	※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 1.5万円<1.8万円>(大企業の場合、1.2万円<1.4万円)>加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当当たり 16万円<19.2万円>(大企業の場合、12万円<14.4万円)>加算		
選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金上げを実施した場合 (基本給の増額割合に応じて、1人当たり)	増額割合 3%以上5%未満	19,000円<24,000円>	14,250円<18,000円>
	5%以上7%未満	38,000円<48,000円>	28,500円<36,000円>
	7%以上10%未満	47,500円<60,000円>	33,250円<42,000円>
	10%以上14%未満	76,000円<96,000円>	57,000円<72,000円>
	14%以上	95,000円<12万円>	71,250円<90,000円>
短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合 (1人当たり)	5時間以上延長	19万円<24万円>	14万2,500円<18万円>
	※ ただし、上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて実施し、労働者の手取り賃金が減少しない取組をした場合は、以下の通り1時間以上5時間未満の延長でも助成		
	1時間以上2時間未満	38,000円<48,000円>	28,500円<36,000円>
	2時間以上3時間未満	76,000円<96,000円>	57,000円<72,000円>
	3時間以上4時間未満	11万4,000円<14万4,000円>	85,500円<10万8,000円>
	4時間以上5時間未満	15万2,000円<19万2,000円>	11万4,000円<14万4,000円>

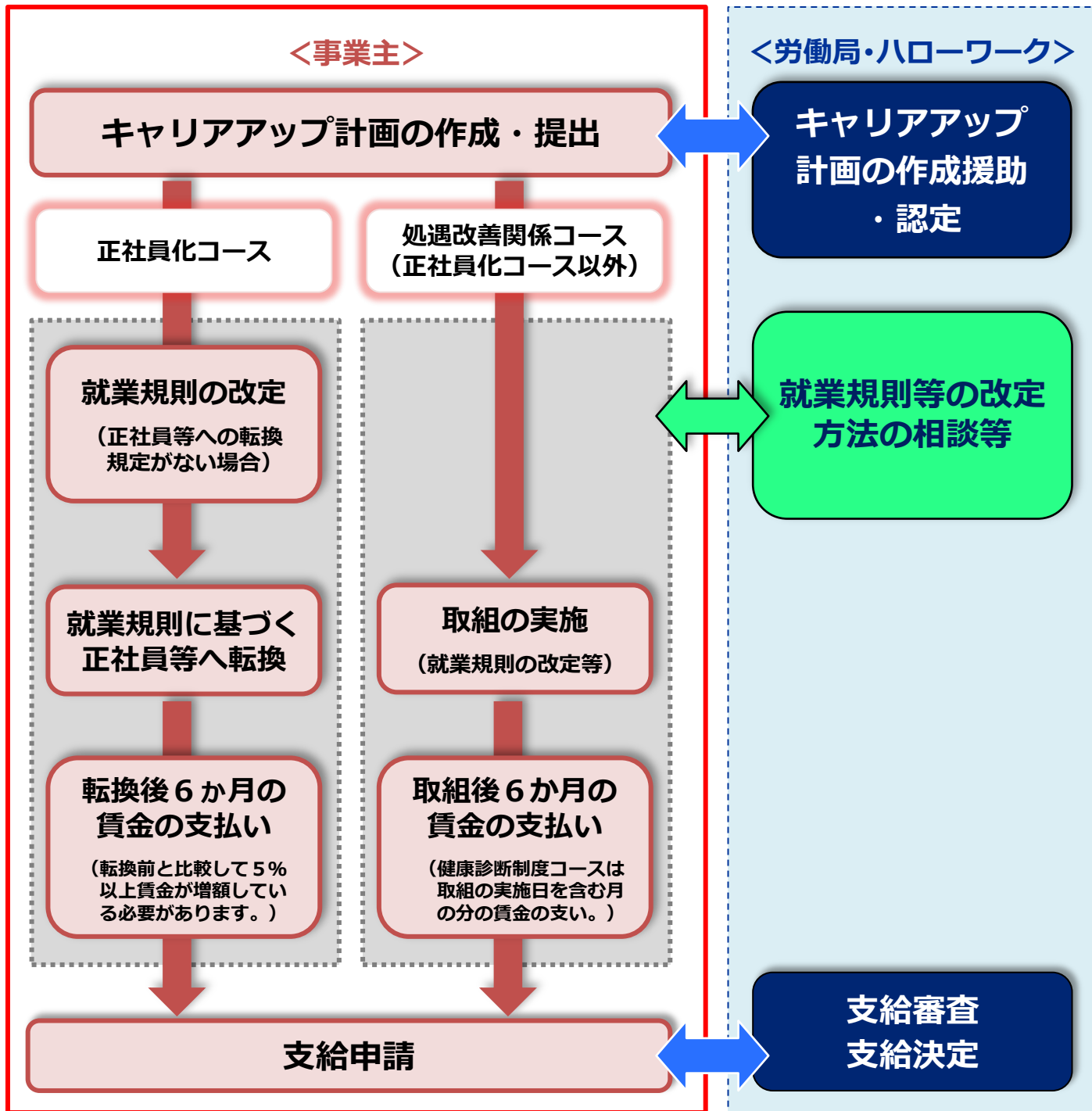
※ 人材育成コースについては、平成30年度から「人材開発支援助成金」に統合されました。

◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索



◆ **その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください** (支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。

女性の就業ニーズ調査活用案について

1 女性の就業ニーズ調査結果について

別紙参照

2 活用方法について

柔軟な働き方の導入を進めていくために、女性の就業ニーズ調査結果を踏まえた啓発チラシを市内企業に配布する。

チラシ掲載内容

(1) ニーズ調査結果概要

(2) 特に企業に知ってもらいたいニーズ調査結果項目

【項目例】

- ・女性が働く上で企業に求められること
- ・女性が仕事をする上での悩みや不安
- ・女性が経営者層・管理職に就くことへの希望割合 など

(3) 企業の男女共同参画の実態（男女共同参画に関する事業所調査）

【項目例】

- ・ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと及びその実施状況
- ・女性の雇用・登用を進める上での課題
- ・女性管理職の割合 など

男女共同参画に関する事業所調査

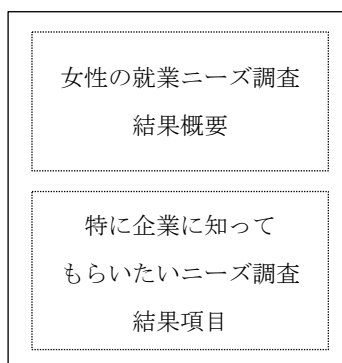
市内事業所における男女共同参画の取組の現状を把握し、横浜市男女共同参画行動計画に基づく重点事業を立案するための基礎資料（平成 29 年度実施、別紙参照）

(4) 男女がともに働きやすい職場環境づくりのチェックリスト

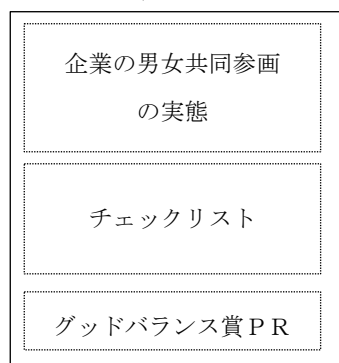
【リスト例】

- ・時間や場所にとらわれない働き方の制度があるか
（フレックスタイム、短時間勤務、在宅勤務/テレワーク）
- ・従業員が育休、介護休、看護休等の制度を使いやすいよう周知しているか
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現や男女がともに力を発揮できる職場環境づくりに向けた、研修や意識啓発等を実施し、社内で共有しているか など

(表面)



(裏面)



女性が働きやすく活躍できるまちの実現

「第 4 次横浜市男女共同参画行動計画」に基づき、「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、国の交付金も活用し、施策を推進します。また、市内に 3 館ある男女共同参画センターを拠点として、男女が互いに人権を尊重し、あらゆる分野に対等に参画できる社会の実現を目指します。

(⑩767 百万円 ⑨664 百万円)

1 「第 4 次横浜市男女共同参画行動計画」に基づく重点施策の推進

〈取組分野Ⅰ：あらゆる分野における女性の活躍〉

- ・ 地域限定主婦層就労支援事業（2 百万円）
地域限定の主婦層の職住近接モデル創設のために、金沢臨海部をモデルとし、主婦層と企業に向けて雇用・就労に必要な支援、及び金沢臨海部における取組例の広報・PR を実施
- ・ 横浜女性ネットワーク会議の開催（6 百万円）

〈取組分野Ⅱ：安全・安心な暮らしの実現〉

- ・ DV 関連事業（1 百万円）
暴力防止キャンペーン、若者向け暴力防止啓発、DV 施策推進連絡会の開催

〈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〉

- ・ よこはまグッドバランス賞（9 百万円）
男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む市内中小企業を「よこはまグッドバランス賞」として認定
認定企業の PR 強化と学生の今後のライフキャリア形成につなげるため、認定企業と大学生・既卒生等との交流会を開催
- ・ 働き方改革の普及・啓発（2 百万円）
働き方改革に関するセミナーとよこはまグッドバランス賞認定事業所を中心とした企業の交流会を同時開催し、働き方改革の強い動機づけを行うとともに、併せてよこはまグッドバランス賞を PR

〈取組分野Ⅳ：推進体制の整備・強化〉

- ・ 横浜市女性活躍推進協議会における広報啓発事業の実施（3 百万円）
女性の登用や働き方改革を推進する上で各業界団体が抱える課題について、解決方法の検討、ベストプラクティスの共有及び市内企業・地域に向けた広報・PR
- ・ 男女共同参画に関する調査（3 百万円）
男女共同参画の現状を把握し、男女共同参画行動計画の策定や進捗管理を行うための参考資料とするために市民意識調査を実施

2 男女共同参画センターを拠点とした施策の推進（735 百万円）

- ・ 指定管理者制度による男女共同参画センター 3 館の運営（554 百万円）
- ・ 男女共同参画に関する啓発、相談、講座事業を実施するほか、市民の皆様の自主的な活動の支援（69 百万円）
- ・ 男女共同参画センター横浜南での設備の更新〈ESCO 事業〉（113 百万円）

3 横浜の“まち”で育てる新たなプレーヤーの創出

(2) 女性起業家の成長ステージにあわせた創業・発展支援

① 集客力のある百貨店等との連携・協働の後押し

《拡充》輝く女性起業家プロモーション事業 800万円【P39】

集客力のある百貨店等と連携し、注目度の高い場での商品販売や事業PRを通じて販売ノウハウを実践的に学ぶことで、女性起業家の更なる成長・飛躍の契機とします。

30年度は、多くの百貨店等のバイヤーなどに向けた女性起業家の商品や事業の展示会を新たに開催することにより、女性起業家とのマッチングの可能性を更に拡大します。

併せて、女性の起業を身近なものと感じていただけるよう、女性起業家の活躍を広くアピールしていきます。



大型商業施設での出店



百貨店での出店

② 創業から成長・発展を支援するオフィスの提供

スタートアップオフィス運営事業 590万円【P39】

スタートアップオフィス『F-SUSよこはま』（エフサスヨコハマ）を運営し、個々の女性起業家の状況に即した適切な情報提供や助言を行うなど、創業から成長まで一貫して支援します。



F-SUS よこはま

③ ビジネスチャンスにつながるネットワーク形成支援

女性起業家ネットワーク事業 520万円【P39】

女性起業家等が集う『横浜ウーマンビジネスフェスタ』を、『横浜女性ネットワーク会議』（政策局）と合同で開催し、発信力を強化することで、女性同士の幅広いネットワーク形成を支援します。併せて、商品・サービスPR販売やテストマーケティング、事業プレゼンテーション等を学ぶ継続的な支援プログラムを実施することにより女性起業家の更なる成長につなげます。



事業プレゼンテーションの場『CHEER!』（チア）

4 多彩な人材の確保・活躍の支援

(1) 多様で柔軟な働き方の創出

① 多様で柔軟な働き方の普及、啓発の推進

ワークスタイルプロモーション事業※ 920万円【P51】

[※]地方創生推進交付金 1/2 充当

中小企業女性活躍推進事業 (P18②の一部) 1,727万円【P36】

市内中小企業等や市民を対象とした、多様で柔軟な働き方や在宅勤務（テレワーク・クラウドソーシング）に関する普及・啓発セミナー及び研修会等を実施します。

また、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が可能となるよう、テレワークを推進する企業に必要な経費を助成します。

さらに、市内中小企業等で、多様で柔軟な働き方に取り組んでいる企業や、その導入のポイント、また働きやすい先進的なオフィス環境を整備している企業等を紹介する冊子を作成・配布します。これにより、横浜での新しいワークスタイル（働き方）の魅力を発信します。



働き方イノベーションフォーラム(企業向け)



実践に向けたクラウドソーシング研修会(市民向け)

② 多様で柔軟な働き方の創出を目指す中小企業への相談窓口の設置

ワークスタイル相談事業※ 480万円【P51】

[※]地方創生推進交付金 1/2 充当

人手不足の解消や労働生産性の向上等を目指す市内中小企業の経営者や人事・労務担当者等を対象に、就業規則の改正や労務環境の整備、テレワークの導入等、多様で柔軟な働き方の創出等に関する相談について、実績のあるコンサルタント等が対応します。

このことにより、新たな雇用や魅力ある職場環境の創出、育児・介護等での離職防止等、市民にとっての働きやすいまちを目指します。



(2) 経済成長を支える人材の活躍、技能の振興

① 若者や女性、中高年齢者など個々のニーズに応じて一貫した就職サポート

《拡充》「横浜で働こう！」推進事業 4,840万円【P49】

『横浜市就職サポートセンター』を運営し、個別相談やセミナー、インターンシッププログラムなどの就労支援を引き続き実施します。

30年度は、シニア層を対象とした企業説明会等を新たに開催します。

また、合同就職面接会などによる求職者と採用担当者との面談の場を提供します。



インターンシッププログラム
における企業との交流会

② 女性がいきいきと活躍する中小企業・職場・ひとづくりの支援

中小企業女性活躍推進事業 1,727万円【P36】

《拡充》「横浜で働こう！」推進事業(P18①の一部再掲) 4,840万円【P49】

中小企業においても女性の活躍推進が、商品開発力の向上や人材確保・育成など企業の成長・発展につながる、重要な経営戦略であると理解し、実践いただくための取組を行います。

ア 中小企業経営者向けの普及・啓発セミナーを開催

イ ウェブサイト『Career小町』(キャリアコマチ)をSNS*などの発信力のある媒体を活用し、女性活躍に取り組む市内中小企業の情報などを効果的に発信

ウ 女性が働きやすい環境を整えるための就業規則の改定や、女性用更衣室の設置、テレワーク導入などにかかる経費の助成

エ 社会保険労務士やコンサルタント等の専門家を直接派遣し、企業の実情に応じた具体的なアドバイスの実施

さらに、『横浜市就職サポートセンター』において、育児・介護等の経験がある女性相談員による個別相談や、キャリアブランクのある女性のインターンシップを受け入れる市内中小企業等を開拓するなど、女性の再就職、職場復帰を支援します。

[※] SNS：ソーシャル・ネットワーキング・サービス。人と人とのつながりを促進・サポートするコミュニティ型のサービス及びウェブサイト



女性活躍推進公開セミナー



ウェブサイト『Career小町』