

## 【共通】ジェンダー平等

- 重点 29 ジェンダー平等を推進し、賃金格差の把握と SOGI 配慮統計で差別 ②  
是正をはかる
- 重点 30 あらゆるハラスメントを排除し、仕事と育児・介護の両立支援と制 ②  
度慣行の見直しを推進
- 重点 31 パートナーシップ制度の県内・広域連携を進め、ファミリーシップ ②  
制度確立を検討

### 1. ジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現を求める取り組み

社会が内包するジェンダー不平等について、様々な角度からの是正を求める取り組み。  
あわせて、基本的法改正を働きかける取り組み。

#### 重点 29 〈補強〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市〕

ジェンダー平等社会の実現に向け、「かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）」の浸透をはかるとともに、女性活躍推進法の改正に伴い公表が義務付けられた男女の賃金格差等について、公表される情報を把握し、雇用の全ステージにおける直接・間接差別を排すること。

また、その基礎資料とするため、様々な統計情報について SOGI に配慮したジェンダー情報とのクロス集計を可能とし、ジェンダーによる差異や不平等状況の把握に活用ができるよう必要な修正を行うこと。

※横浜市：第5次横浜市男女共同参画行動計画

川崎市：第5期川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～

相模原市：第3次さがみはら男女共同参画プラン

〔神奈川労働局〕

女性活躍推進法の改正に伴い公表が義務付けられた男女の賃金格差等について、公表される情報を把握し、雇用の全ステージにおける直接・間接差別を排すること。

また、その基礎資料とするため、様々な統計情報について SOGI に配慮したジェンダー情報とのクロス集計を可能とし、ジェンダーによる差異や不平等状況の把握に活用ができるよう必要な修正を行うこと。

### 神奈川県（福祉子どもみらい局、産業労働局）

県では、ジェンダー平等社会の実現に向け、かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）の浸透のために、プランの進捗状況を年次報告書として取りまとめ、25から44歳の女性の就業率や企業における男性と女性の所定内給与額の格差等の指標の現状数値

など、男女共同参画の推進に係る状況を県ホームページで公表し、県民の皆様に広くお知らせしています。

また、県では、男女共同参画推進プランの施策の基本方向に、ジェンダー主流化と、男女別のデータを把握するジェンダー統計の促進を掲げています。ジェンダー主流化の実現に向けては、あらゆる政策の分野で、施策や事業を企画・立案していくにあたり、男女の置かれている状況を客観的に把握することが必要です。

こうした、ジェンダー統計は、ジェンダーを意識した新しい施策の検討につながる重要なツールであることを、県の全ての所属の主任者が参加する研修において周知しています。

さらに、性別の取扱いとして、「性別」欄に男女以外の選択肢を設けたり、選択式ではなく記入式にするなど、性的マイノリティの方への配慮を行いながらデータを把握することについても、あらためて周知をしていきます。

### **横浜市（政策経営局）**

第5次横浜市男女共同参画行動計画の浸透に向けて、引き続き市内経済団体によって構成される横浜市女性活躍推進協議会など、多様な主体と協働しながら施策を推進していきます。

男女の賃金格差等の情報を把握するとともに、市内事業所を対象として実施している「男女共同参画に関する事業所調査」の結果も踏まえ、引き続き市内企業等への周知・啓発を行います。

また、主な統計である国勢調査、就業構造基本調査、横浜市が実施している市民意識調査や男女共同参画に関する調査においては男女別のデータを把握し、分析しています。他の分野の調査においても、多様な性に配慮しつつ、男女別のデータの把握が可能かどうかについて、研究してまいります。

### **川崎市（市民文化局、総務企画局）**

（市民文化局）川崎市では「男女平等かわさき条例」に基づき策定しました「第5期川崎市男女平等推進行動計画」において、SDGsにおける目標のうちの「目標5 ジェンダー平等」と方向性を共有した計画として位置付け、雇用の全ステージにおける直接・間接差別を排することを含め、総合的かつ計画的な男女平等施策を推進してまいります。

（総務企画局）本市が国から調査事務を受託している政府統計（国勢調査、就業構造基本調査など）は、実施から集計結果の公表まで、全国統一で国が企画立案するため、性別の取扱いについては、国の判断によります。また、本市が公表する政府統計の結果は、国が公表した集計結果から本市分を抽出し、取りまとめを行うものです。そのため、性別の取扱いについては、国による調査設計及び集計基準によります。

## 相模原市（市民局、環境経済局）

男女の賃金格差等につきましては、国の調査等を参考に実態の把握に努めてまいります。

また、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の促進を図るため、男女共同参画に関する市民意識・事業所調査等により実態把握に努め、男女が共に働きやすい環境づくりに取り組んでまいります。

本市では、統計の目的等により性別欄を設ける場合は、自由記載や、女性・男性のほかに「回答しない」、「その他」欄を設けるなどの配慮を行うこととしながら、実態の把握等に努めております。今後も、客観的な実態の把握等に努め、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてまいります。

## 神奈川労働局

女性活躍推進法の義務企業に対する報告徴収など、企業に接する機会を捉えて、男女の賃金の差異の把握及び公表について促すとともに、男女の賃金の差異の要因を分析し、それを踏まえて、一層の女性活躍推進の取組や雇用管理改善につなげるよう、助言を行っています。引き続き、県内企業における女性の活躍推進の取組が進むよう対応してまいります。

なお、統計情報については、労働局雇用環境・均等部が参照するものの多くは性別により区分していると考えますが、そのようなご意見があったことを厚生労働省本省に伝えます。

## ② 取り組みが進められているが、解決・前進に向け更なる努力を求める

- ・ 男女間賃金格差が生じる要因等にも着目をしながら、課題の把握を継続する。
- ・ 様々な様式や統計において、不必要な性別記入欄は廃すると同時に、社会的課題の把握や解決のために必要とされる場合には、ジェンダーに配慮した情報収集が適切に行えるよう、その目的の明示方法や情報収集のあり方について、広く社会的な合意と浸透が進むことが必要。

**重点 30** 〈継続〉

〔神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、神奈川労働局〕

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントはもちろん、就職活動時や選挙運動時も含むあらゆるハラスメントを排し、すべての人がその能力において希望する働き方と働き続けることを選択することが可能となる社会の実現に向けた施策を展開すること。

あわせて、就労の継続を希望するすべての人が仕事と育児や介護等の両立を実現するために、企業における両立支援制度等の充実、働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスの取り組みの促進・支援など、施策の拡充をはかること。

また、これらの根底に残存し、直接・間接差別の要因となる社会制度・慣行の見直しを推進すること。

**神奈川県（福祉子どもみらい局、産業労働局）**

県では、労働者や企業からの相談に対応するとともに、職場のハラスメントに関するセミナー等を実施するほか、仕事と育児の両立、男性の育児休業取得促進、仕事と不妊治療等の両立に取り組む県内中小企業に奨励金を交付する事業を実施しており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場環境の整備促進に取り組んでいきます。

かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）では、あらゆる分野における男女共同参画、職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスを重点目標としています。県では、神奈川県男女共同参画審議会によるプランの進捗状況に関する評価を公表するとともに、施策にフィードバックし、プランに位置付けられた目標の達成に向けて着実に事業を遂行してまいります。

仕事と子育ての両立が可能な雇用環境の整備促進に向けて、神奈川県こども目線の施策推進条例第29条に基づき、育児・介護休業法に関する内容を社内制度として規定している等の要件を満たす事業者を「かながわ子育て応援団」として認証し、公表しています。

**横浜市（政策経営局、経済局）**

本市では、働く人の基礎知識を掲載した「ワーキングガイド」を作成し、ハラスメントや仕事と育児・介護等の両立などに関する内容を含む労働法制等の周知・啓発を行っています。「ワーキングガイド」は、できるだけ多くの市民の皆様にご活用いただけるよう、市ホームページに掲載するとともに、二次元コードを記載したPRカードを配布し、周知を図っています。

また、横浜市技能文化会館内に「働く人の相談室」を開設し、ハラスメントや仕事と育児・介護等の両立などに関する相談を含む労働相談・法律相談等に対応しています。

「働く人の相談室」では、法律や労働実務の問題をテーマにした「労働実務セミナー」も定期的に開催しており、ハラスメントや育児・介護休業法の改正等についても取り上げてきています。

さらに、あらゆるハラスメントの防止を推進するとともに、引き続き「よこはまグッドバランス企業」認定やセミナー等を通じて、市内企業等における働きやすい職場づくりを進めます。

また、市民がジェンダーについて考える機会を創出するなど、アンコンシャス・バイアスや固定的な性別役割分担意識の解消に向けて取り組みます。

### **川崎市（経済労働局）**

本市においては、育児や介護と仕事の両立支援や有給休暇の取得率向上などに意欲的に取り組む企業に対して、必要に応じて、社会保険労務士などの専門アドバイザーを派遣し、課題解決に向けた助言などを行うとともに、ホームページや「かわさき労働情報」等によりワーク・ライフ・バランス推進に関する啓発や助成制度の広報などを行っているところです。また、国におきましては、従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための中小企業両立支援助成金制度を制定するなど、それぞれの役割の中でワーク・ライフ・バランスの推進に向けた環境整備に努めております。

### **相模原市（環境経済局）**

ハラスメントの相談につきましては、中央区役所市民相談室において、かながわ労働センター県央支所の職員による労働相談を実施しているほか、国が実施するハラスメント悩み相談室を周知しております。また、パワー・ハラスメント防止については、令和4年4月から改正労働施策総合推進法が全面施行され、全ての企業においてパワー・ハラスメント防止策を講じることが義務化されたことから、かながわ労働センター県央支所と連携し、企業の人事・労務担当者を対象に、パワー・ハラスメント防止に向けた労務管理セミナーを実施しております。

なお、平成19年度から、働きながら安心して育児や介護ができる地域社会を目指し、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組み、その成果をあげている市内に本社または主たる事業所を置く企業者を表彰しております。

ハラスメントの根絶に向けて、労働者が安心して働ける職場環境の充実が図られるよう、引き続き、関係機関と連携して取組を進めてまいります。

### **神奈川労働局**

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においてハラスメント対策を講じることが事業主の義務とされており、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう行政指導を実施しています。また、労働者から権利侵害に関する相談が寄せられた場合には、企業に対する行政指導や紛争解決援助制度により法の履行確保や紛争解決を図っています。

なお、就職活動時のセクシュアルハラスメントについては、令和8年度に施行される改正男女雇用機会均等法において、求職者に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されることから、今後、周知・啓発に取り組むとともに、法施行後は、法に沿った雇用管理が行われるよう行政指導を行います。

改正育児・介護休業法では、両立支援制度の拡充や仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備を推進する内容となっており、改正次世代法では、現行法よりも一歩踏み込んで企業に取組を求める内容となっています。県内企業において、これら改正法に沿った雇用管理が行われ、男女ともに就業継続しやすい職場環境整備が進むよう、引き続き、法の周知・啓発に取り組むとともに、法に沿った規定整備や雇用管理が行われるよう行政指導を行います。

## ② 取り組みが進められているが、解決・前進に向け更なる努力を求める

- ・ 社会情勢の変化を注視しつつ、施策の進捗と効果を把握することが必要。
- ・ ハラスメント対策については、引き続きの啓発周知および対応人材の育成強化が必要。
- ・ 男性の育児休暇取得をはじめとする両立支援策については、その充実が女性のキャリア形成支援の視点からも重要であること、誰もが働きやすい環境情勢に寄与していることについての理解促進が必要。

### 重点 31 (継続)

[神奈川県]

県内すべての市町村でパートナーシップ制度が導入されたが、市町村ごとに制度の相違があり連携に課題が残っている。すべての希望する人が権利行使できるよう、県が率先して連携に向けた取り組みを進めるとともに、都道府県間連携に向け県としての制度導入を検討すること。さらに、ファミリーシップ制度の確立に向けた取り組みを進めること。

[横浜市、川崎市、相模原市]

県内すべての市町村でパートナーシップ制度が導入されたが、市町村ごとに制度の相違があり連携に課題が残っている。すべての希望する人が権利行使できるよう、連携に向けた取り組みを進めるとともに、ファミリーシップ制度の確立に向けた取り組みを進めること。

### 神奈川県（福祉子どもみらい局）

パートナーシップ制度については、県では引き続き、率先して、市町村間の連携が充実していくよう、連携の仕組みを市町村と調整するなど、取組を進めていきます。また本県では、婚姻届の受理をはじめ、住民登録や戸籍の事務を取扱う市町村において行われることがふさわしいと考えており、現時点で県としての制度導入に向けた検討は考えていませんが、県内市町村でパートナーシップを宣誓した方が利用できる県の行政サービスの拡充に取り組んでいきます。

なお、ファミリーシップ制度については、引き続き、国や他の自治体の動向を注視していきます。

### **横浜市（市民局）**

令和2年度から他自治体と連携協定を締結していますが、対象者や宣誓の要件の違いを精査したうえで、引き続き、連携の拡大について検討していきます。

ファミリーシップ制度の確立については、当事者の声や法改正等の動向も踏まえながら、検討を進めていきます。

### **川崎市（市民文化局）**

都市間連携については、パートナーシップ宣誓制度を利用している性的マイノリティ当事者が、両自治体間で住所の異動をする場合の同制度に係る手続きが簡素化され、当事者の負担軽減につながりますが、自治体ごとに宣誓することができる方の要件が異なっているなどの課題があり、引き続き検討していく必要があると考えております。

また、ファミリーシップ制度についてですが、パートナーシップの宣誓をするカップルには子どもを含む家族の存在が想定され、同制度に対する一定のニーズがあるものと考えておりますので、ファミリーの定義など幾つかの課題がありますが、今後も引き続き国や県内他都市等の動向を注視しながら調査研究を進めていく必要があるものと考えております。

### **相模原市（市民局）**

本市では、令和2年4月からパートナーシップ宣誓制度を運用しています。パートナーシップ制度導入自治体との他自治体との連携については、川崎市、横浜市、座間市との連携のほか、パートナーシップ制度自治体間連携ネットワークへの加入により、全国の250を超える自治体と連携をしております。引き続き、自治体間の制度の相違等を踏まえつつ、連携による転居時の手続きの負担軽減に努め、性的少数者の生きづらさの解消に取り組んでまいります。制度の拡充については、他自治体における影響や効果等について、調査、研究してまいります。

## **② 取り組みが進められているが、解決・前進に向け更なる努力を求める**

- ・ 現状、要求内容に沿った取り組みが行われている。
- ・ ファミリーシップについては、世田谷区・豊島区など制度化されている地域の制度も参考に取り組みの前進を求める。

## ※参考

2025 年度 県議会 第1回定例会  
(立憲民主党・かながわクラブ 栄居 学)

## 女性や高齢者への就労支援

**問** 労働力不足を改善し、持続的な県内経済の発展をめざす上で、女性や高齢者への就労支援は重要と考えるが、今後どう取り組むのか、産業労働局長の見解を伺う。

**答** 来年度から、女性や高齢者を主な対象としたセミナーや就職面接会の開催回数を増やすなど、県内企業とのマッチングを一層強化する。また、デジタルスキルを取得するための講座を開講し、女性や高齢者の就労を支援する。

横須賀市広報紙「New Wave」第 60 号・5 ページ(令和 6(2024)年 9 月発行)

# 「ファミリーシップ制度」 が始まりました

大切な人を  
家族として  
届出できます

横須賀市では、平成 31 年(2019 年) 4 月から「パートナーシップ宣誓証明制度※」を開始し、戸籍上の性別にとらわれないパートナー 2 人の関係性を市が公に証明することで、当事者の生きづらさの解消に努めてきました。

この度、令和 6 年(2024 年) 1 月から、より多くの当事者やその家族の暮らしやすさの保障につなげていくため、現行の制度を拡充し、パートナー 2 人だけでなく、子どもや親等との家族関係を市が公に証明する「ファミリーシップ制度」を導入しました。

※同性カップルの方々に限らず、事実婚、トランスジェンダー、Xジェンダー、ジェンダークワイア、アセクシュアルの方々なども宣誓できます。

## 生きづらさの解消へつなげます

法律婚ではありませんが、制度の導入により、差別や偏見の解消、当事者の方の暮らしやすさの保障につながり、性の多様性に対する認知を広める効果もあります。

制度の拡充により、さまざまな人が生きづらさを解消できる可能性があり、横須賀市に暮らしてよかったと思っていただけるまちを目指します。



## 家族の想いに配慮します



- 家族として届出ることができる対象者を、子どもや親などの近親者等とし、範囲をより広く捉えることで、家族の想いに配慮します。
- 子どもや親などの市役所への来庁を任意とすることで、手続きの手間や心理的な負担を減らします。
- 家族の氏名をおもて面に示した「ファミリーシップカード」を希望者に配付します。

## 利用できる行政サービスの充実を図ります

- 市立病院での家族としての対応
- 住民票の続柄の変更(希望により「同居人」から「縁故者」へ)
- 災害見舞金の給付
- 保育園の送迎 など



## ファミリーシップの届出ができる方

パートナーシップ宣誓をした方および宣誓等しようとする方が届出できます。

ファミリーシップの対象者は以下のいずれかに該当する必要があります。

- ① 宣誓者お二人のいずれか一方または両者と同居している未成年の子
- ② 宣誓者お二人のいずれか一方または両者の親等の近親者等

届出様式  
はこちら



### ●ご予約、お問い合わせ

横須賀市人権・ダイバーシティ推進課  
電話 046-822-8219 (平日9時から17時まで)  
e-mail we-pc@city.yokosuka.kanagawa.jp