

令和2年度第3回横浜市男女共同参画審議会 会議録（要約版）	
日時	令和2年11月26日（木）10時～12時
開催場所	市庁舎18階 なみき16・17会議室
出席者 （五十音順）	江原会長、小山内委員、川島委員、佐藤委員、檜垣委員、堀本委員、柳田委員、吉永委員（計8名）
欠席者 （五十音順）	菊地委員、坂本委員、茂田委員、塚原委員、望月委員（計5名）
開催形態	議事1：公開（傍聴者なし）、議事2・報告事項：非公開
議題等	<p><u>議 事</u></p> <p>1 第5次横浜市男女共同参画行動計画素案（案）について</p> <p>2 令和2年度 横浜市男女共同参画貢献表彰答申案について（非公開）</p> <p><u>報告事項</u></p> <p>令和2年度 よこはまグッドバランス賞認定事業について（非公開）</p>
決定事項	<p>1 本日の議事内容を踏まえて、第5次横浜市男女共同参画行動計画素案（案）を確定する旨、決定</p> <p>2 横浜市男女共同参画貢献表彰受賞者についての答申案を決定</p>
議事 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画素案（案）について	
事務局	策定について、素案（案）概要版、素案（案）を説明、男女共同参画に関する市民意識調査（令和2年度）結果について情報提供 資料1～4
吉永委員	<p>資料3のP.17成果指標の目標の「家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合」が現状値33.0%で目標は10ポイント増であること、またP.18活動指標一覧の施策8「平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合」が現状値4：1で目標は3：1としていることについてですが、この目標は、野心的なものなのか保守的なものかどちらでしょうか。</p> <p>「家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合」は現状値33.0%で目標10ポイント増では50%に達していないこととなります。ここだけみると目標が低すぎるのではないかと思います。</p> <p>あわせて、施策8の活動指標「平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合」については、現状値4：1で目標3：1、負担割合で考えると80%から75%と、男性の負担が5ポイントだけ上がっているだけです。</p> <p>日本政府の方で掲げている同じような指標で、SDGsに関するグローバル指標2011年と2016年の指標でも大きな変化がないですが、日本はグローバル的にジェンダー指数の低いところかと思っておりますので、このあたりはどう考えていますか。</p>
事務局	家事育児割合（「平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合」）については29年度調査では5：1だったのが、今回調査で4：1になったものの、大きな改善が見込みづらい状況です。5か年で3：1にもっていくことも難しいのではないかと考えておりますが、委員の皆様のご意見をお伺いしたいと思います。

吉永委員	P. 52 に記載されている「1 男性の家事・育児等への参画促進と社会資源の活用」に記載されている主な取組の①②③をすすめれば、3 : 1 になるのでしょうか。
事務局	社会情勢や市民意識と連動してくるもので、これらの取組だけで達成できるとは言いつらいところではありますが、取組がエンジンにはなるとは思っています。
江原会長	もともと成果指標は、横断的な様々な主体がかかわって達成するものであり、特定の分野における施策の指標ではなく、全体の政策含めての指標ということですね。
佐藤委員	<p>私の所属では、女性社員が増え、子育てしながらフルタイムで働いている女性も増えてきていて、そういう方たちにもっと活躍してもらうためには職場環境をどうつくればよいかを考えているところです。ネックは、男性中心型労働慣行である残業を前提とした労働というのが当たり前になっていることで、女性はなかなか対応しづらいため、要職等につきづらいということになります。</p> <p>活動指標の「家事・育児・介護時間の割合」を見直すということについてですが、個人のレベルで努力すべき対応と受け止められてしまう恐れがあります。共働きだと、一方の会社だけが頑張ってもパートナーが勤めている会社も同じように進んでいかないと効果がないかと思います。例えば、成果指標で残業時間を減らす、総労働時間を減らすということを扱ったり、施策 2 「誰もが働きやすい職場づくりや社会環境づくり」あるいは、施策 8 「男性の働き方改革と家事・育児への参画推進」において、労働時間を削減していけば、どんな家庭的に事情がある人でも平等に活躍できる、そういう職場づくりをすすめていく、実現した企業には何らかのインセンティブを与えとか、そういった施策を取り込んでいただければ、ある程度改善できるのではないかと思います。</p>
川島委員	<p>男性の家事参画の比率は、これくらいがぎりぎり現実的かと思います。私は毎月、新聞で連載を持たせていただいているのですが、そのような啓発活動が全国で色々な形で行われているのですが増えないです。3 : 1 になったら万々歳と思うくらいです。それは国際的にも同じで、例えばフランス、男女平等やワークライフバランスが進んでいるといわれていますが、まだまだ足りなくて、最近、28 日間の男性育児を義務化したとのことです。届かない数字を設定するより、この程度でよいと思います。</p> <p>労働時間も、企業に労働時間を数字でこれだけ減らしてください、というのは無理だと思います。企業としては何か補償してくれるのかということになってしまいます。残業時間や労働時間を減らそうという掛け声は重要だと思いますが、数値目標は絵に描いた餅になってしまうのではないかと思います。</p> <p>それよりも、例えばファザーリング・ジャパンが進める「イクボス（※）宣言」という取組があり、横浜市役所でも「イクボス宣言」していただいています。市内の企業が宣言した後、どれくらいやって、どのくらい効果があったのか、どのような課題があったのかなど、宣言後のフォローアップを横浜市役所で行っていただくといったような取組ほうが効果的だし、実践的だと思います。</p> <p>※部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司 ＝「イクボス」を目指していくことを組織のトップや幹部が宣言する取組</p>
江原会長	残業時間や労働時間を減らすという数値目標は実質的に難しいですね。男性の育児家事負担がどのくらいかという、国際的に見ても、一番、進んでいる国で 2 :

	<p>1 くらいです。日本に関しては、私の世代は 9 : 1 くらいで、現状の 4 : 1 も、これだけ進んだという感じです。</p>
檜垣委員	<p>企業の対応ですが、川島委員がおっしゃるのも現実だと思うのですが、企業でもコロナ禍で時短を進めてきており、今まさに大きな転換点に立っていると思います。企業にも働く時間、残業時間について、もう一度しっかり見直していただくという観点は大切かと思います。</p> <p>日本も今、大変、遅れていますけれども、こうしたところから、もっと先を目指していくという意気込みを示してほしいと思います。</p>
柳田委員	<p>今の件に関しては、企業の中の働き方改革が一番重要で、残業問題、これはとても大きい影響かと思えます。男の人が意識的に家事を行わないことは決してなく、今回、コロナ禍で家にいたらできていますから。</p> <p>改めて読むと文章の中にそのような視点が入っていないですね。どう実行性があるのかは次の問題です。男性がやりたいけど縛られていてできないということで終わってしまわないよう、視点の中に、表現として入れていくのが良いと思います。</p> <p>P. 18 の活動指標の一覧について、年単位で現状値が書かれていますが、目標が年単位でないものがあり、分かりにくいと思います。</p> <p>また、政策 2 の 6 活動指標「子宮頸がん・乳がん検診率の受診率」について、現状値（子宮頸がん 52.2%・乳がん 51.6%）より目標（各 50%）が下がっているのはなぜでしょうか。</p>
江原会長	<p>実際には、男女共同参画においては、男性の労働時間の長さこそが最大の問題なんです。企業は男性を長時間労働にすることで、女性が子どもの世話や家事のために長時間働けないことを利用し、正社員で雇用せず不利なパート労働に追いやっている。それが日本のジェンダーギャップ指数を非常に低くしている。だから長時間労働をどうするかということこそが重要になるのですが、実際には難しい。施策でどう変化を促していけるかですね。</p>
事務局	<p>目標を累計値とすることについてですが、指標の性質ごとに目標設定の考え方を分けており、5年後どのような状況になっているのかという指標は、累計ではなく単発の数字、令和 7 年度時点の数値目標としています。</p> <p>相談件数や支援件数は、5年後、5年間でどれだけ支援できたかを重要と考えており、目標は累計値としています。また、現状値は原則として、直近 1 年の数値を記載しています。</p> <p>子宮頸がん・乳がん検診については、国が目標値を 50%と掲げています。今、横浜市は 50%を上回っている状況ですが、努力しないとどんどん下がってってしまうため、50%を守っていくことを目指すものであります。</p> <p>なお、令和 4 年度目標と書かせていただいているのは、国が令和 4 年度の目標を示しているためです。令和 4 年度以降、国も新たな目標を定め、50%よりも上方修正されることになろうかと思しますので、それに合わせて本計画でも目標の見直しを行って、令和 7 年度の最終的な目標を設定する予定です。</p>
小山内委員	<p>目標を上げる意味を持たせ、「50%以上」にするのはいかがでしょうか。</p>
吉永委員	<p>目標を「〇以上」とするには違和感があります。ここに到達するというところで</p>

	すから。
小山内委員	50%を守ることを目指すのであれば、50%維持ではいかがでしょうか。
江原会長	現状値より目標を高く設定できない事情があるのでしょうか。例えば、53%とか、少しでもあげていただきたいと思います。
堀本委員	<p>施策8の活動指標「平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合」について、300年くらいかければ改善するのかなという印象しかありません。男性の割合をあげるというのは国レベルの話であり、現実的に現場の女性を救うためにはどう考えるかという、女性の家事・育児・介護時間の割合を下げるために、そこは社会が吸収するということです。</p> <p>施策8「男性の働き方改革と家事・育児への参画推進」の中で「家事・育児を社会が担う」ことの発信が重要と思います。横浜市が家事育児をアウトソーシングするための無料券を配るような事業を行い、施策8において、横浜市の中で家事育児を社会が担っている数字を設定していけば、男性の負担割合が増えなくても、女性の負担割合が減ってくると思います。</p> <p>それが現実的な身近な施策であって、時間を削って働いている若い女性たちにエールを送る我々シニアの残していく遺産ではないかと思います。</p>
江原会長	<p>社会が担うという視点が不足しているということですね。</p> <p>具体的には、「Go To」のような無料券を配れば意識改革の上でも役に立つと。</p>
川島委員	<p>アウトソーシングは流れとして取り入れてもよいと思いますが、一方で、行政は財政が厳しいのでプラスαで補助を行うのは難しいと思います。</p> <p>他の市町村で行っている事例として、補助を全く行わないのではないのですが、全面的に市町村が負担するのではなく、地域にいるシニアの方々が今までの自分の経験値を活かして、若い世代の家事や育児を担うという取組があります。それを仲介する仕組みを作っているNPOに対して行政が支援しています。</p> <p>「男性の育児休業・休暇取得率」で目標の「育児関連休暇」100%は、キャッチーで良いと思います。先行して周りがイメージ持っていくのは素晴らしく、進めていただきたいのですが、実質的な目標として1か月以上の育児休業についても30%は必達という方向に向かってほしい。</p> <p>そのために、例えば、北九州市や千葉市では、男性の育児休業が6年間で8倍になっていますが、両市が共通しているのが、男性育休を取得しない場合はその理由を申請させることにしており、取得することを前提にしています。横浜市役所でも、どこまで踏み込めるのか分かりませんが、ある程度強硬策を行っていかないと、育休取得は進みません。今後、方向性としては考えていただきたいです。</p>
柳田委員	<p>今の話に関係しますが、30%を実行するために、部、局単位で30%にするためにはどうするのか、この方が育休とるのをどうするのかを考えていただくことが重要だと思います。何か仕掛けが必要で、ただ「とりなさい」といっているより、組織としてどういうことをすれば取りやすくなるのか、年ごとに目標値を設定するとか、そういうことをやってほしいと思います。</p>
吉永委員	P.17 成果指標で「男性の育児休業・休暇取得率」の目標値100%（市役所育児休暇）のところ、注釈（※4）をみると「配偶者の出産のための休暇」「男性職員の育

	<p>児参加休暇」を3日以上ということですが、夏季休業よりも短いですが、もう少し長くできないものでしょうか。手続き的にも3日しかとってはいけないのですか。</p>
事務局	<p>配偶者の出産のための休暇と育児参加休暇を合わせて8日あります。育児休業取得促進とあわせて、上げていきたいと思っています。</p> <p>1か月以上30%については、千葉市などの先行事例をみながら人事部門等と検討を始めているところです。P.30の主な取組(事業)1のところ、新たな取得促進策の検討(⑤男性職員の育児休業取得促進で検討)と記載しているのが、これに当たります。</p>
檜垣委員	<p>P.17市役所の育児休業の成果指標の「男性の育児休業・休暇取得率」で市役所の関連として、欄外の「※2: 企業局職員及び市立学校教職員を除く。なお、R1年度は、市立高校教職員を含む。」について、教職員の労働時間は長いと言われて、教職員の採用の倍率も年々下がってきています。厳しい職場だという認識ですので、ここを除いてしまうと数字が下がってしまいますが、学校教職員についても何かしつかりサポートを考えてほしいです。</p>
事務局	<p>学校に関しては「教職員の働き方改革プラン」に基づき様々な取組を進めておりますが、男性の育休に関しては難しい面が多いときいています。</p>
江原会長	<p>一番大変なところを外すということになりがちなのですが、それでは改善にならないですね。簡単にできることしかやらないことになって、全体としての方向は変わらないと。一番大変なところにメスが入るような計画にしていただければと思います。</p>
事務局	<p>先ほどの特定事業主行動計画では、教職員も企業局も含めて20%という目標を掲げています。今後、引き上げられた目標をお示しできると思います。数字が下がってしまうから含めなくてよい、ということでは決してないということを申し添えておきます。</p>
柳田委員	<p>堀本委員が発言されていたアウトソーシングの件ですが、60代、70代で年金がわずかであるという方たちがいます。</p> <p>横浜市にはシルバー人材センターがあり、子供の見守り等の家事のお手伝いを依頼できます。高齢者の方は会員として働き、ささやかでも収入につながるのて助かると聞いています。共働きで、1500~2000円/時間で家事アウトソーシングしている人が増えてきているようですが、低価格で、安心できる近所の関係で依頼できると助かる人が多いと思います。75歳くらいまでは、近いところで隣近所の助け合いであればわずかな謝礼でもやりたいという人もいっぱいいると思います。</p>
事務局	<p>柳田委員のおっしゃったことについて、P.52「1男性の家事・育児等への参画促進と社会資源の活用」の主な取組の「事業量」で「③ シルバー人材センターにおける家事援助人員(令和元年度:延べ32,284人)」を記載しており、これを年々、増やしたい方向で考えております。シルバー人材センターの事業内容について、知らない方が非常に多く、子供の見守り等の家事のお手伝いも依頼できるということを経済局と連携しながらPRしていきたいと思っています。</p>
吉永委員	<p>P.17成果指標の「家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合」が一番、曖昧です。令和2年度の調査がどういう質問で、33%になったのでしょうか。</p>

	か。家事の分担割合のことを聞いているのか、それとも意識の話かどちらなのでしょう か。
事務局	<p>男女共同参画に関する市民意識調査（令和2年度）のP. 3「家庭生活において男女の地位が平等になっていると思いますか」という質問になります。意識の部分となります。</p> <p>選択肢としては5択（「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」、「平等になっている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」、「女性の方が優遇されている」）で、選択肢の中で「平等になっている」と答えた方が33%となっています。10ポイント増が適切なのか、なかなか判断が難しいところですので、ご意見をいただければと思います。</p>
吉永委員	P. 52 ページの施策8の活動指標「平日・共働き世帯における女性と男性の家事・育児・介護時間の割合」との論理的な整合性を考えてしまいます。家事の分担割合が4：1でありそれが、3：1でも万々歳という条件の中で、実際、家庭の中で平等になっているというのが33%というのは、苦しいくらいなのです。
江原会長	家庭におけるという場合は、家事分担の問題だけでなく夫婦の役割分担も含めて、それを平等だと思うのか、そうではないのかということではないでしょうか。この種の指標は、各領域内でどれだけ平等というのか認識の違いがあるというのを調査するために使うのもので、例えば「政治」はものすごく不平等であるが「学校教育」の場は平等だと感じている人の割合が高いなど、男女平等の推進の度合いや意識の違いを比較できます。おっしゃるとおり、家事分担と直接結びつけると、男性の中には働いているのだから家事はやらないけれど平等だと思っている人たちも平等と考えるという、そういう可能性はかなりあります。
吉永委員	冷蔵庫を決めるときどちらにするのかと、子供の中学校受験させる、させないのをどう決めるのかのときと状況は違います。
江原会長	それぞれの視点ごとにどちらが決めているのかというと、大きなことは男性で、日常的なことは女性だということが、夫婦間の勢力関係調査みたいところでだいたい安定的に出てきます。
吉永委員	範囲を定義できないですか。施策8とここの部分の水準が違いすぎると感じます。
川島委員	<p>論理的に相関性を持たせるのは難しいです。家事育児割合と家庭の平等について、相関係数を0.3にしましょうといったことは意味がないと思います。</p> <p>質問項目の中で「政治」の場で不平等と感じている割合が高いのにも関係しますが、審議会の女性比率を50%にあげている自治体が結構あり、例えば北九州では50%を超えています。審議会の女性比率は、市で決められるはずなので、審議会の女性比率について、〇%以上を検討していくということができないのでしょうか。</p> <p>今が無理でも将来的に成果指標として審議会の女性比率を入れてほしいです。ここをもっと進めると議員の数ですよ、女性議員の比率につながるとベストです。</p>
事務局	<p>P. 18 活動指標で「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）」で59機関を半減するというのを目標としているところです。</p> <p>現状は、委員総数で女性が40%くらい。まだ「女性割合40%未満の附属機関数」が59ある状況、これを半減するというのを目標としています。</p>

	<p>成果指標は計画全体に関連する大きなものを掲げたので、少し漠としているところ、すべてを論理的には説明しづらいところもあります。</p>
江原会長	<p>P.18 の施策 8 にだけ限定されることなく、「家庭生活において男女が平等になっていると思う市民の割合」が増えることについては、様々な施策や社会の動きが考えられ、これについて確認しておくことは大変良いという認識の下で設定されているということですね。本日のご意見を踏まえて素案を調整させていただきますが、その内容は事務局と会長である私とのやりとりにお任せいただくということでしょうか。</p> <p style="text-align: right;">＜委員 了承＞</p>
議事 2 令和 2 年度 横浜市男女共同参画貢献表彰答申案について	
	＜非公開＞
報告 1 令和 2 年度よこはまグッドバランス賞認定事業所について	
	＜非公開＞