

令和4年度 第1回横浜市男女共同参画審議会 会議録(要旨)	
日時	令和4年8月2日(火) 13:00~14:30
開催場所	市庁舎 18階 なみき 16・17
出席者 (五十音順)	池田委員、小ヶ谷委員、北川委員、小泉委員、鈴木委員、高城委員、 田雑委員、塚原委員、角田委員、野口委員、萩原委員、宮城委員、柳田委員
欠席者	なし
開催形態	公開(傍聴者なし)
議題等	議 事 第5次横浜市男女共同参画行動計画の実施状況について 報告事項 1 よこはまグッドバランス賞認定委員会について 2 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について
決定事項	「第5次横浜市男女共同参画行動計画の実施状況」については、審議会の意見を集約し、年次報告を作成する。
議事 第5次横浜市男女共同参画行動計画の実施状況について	
事務局	第5次横浜市男女共同参画行動計画の実施状況について、資料に基づき説明 <資料1-1><資料1-2>
小ヶ谷会長	委員のみなさまに御議論いただく前に、施策4の「DV防止とあらゆる暴力の根絶」については、7月7日に「横浜市DV施策推進連絡会」にて議論をいただいています。この連絡会の委員でもある齋藤男女共同参画推進課長から発言いただきたいと思います。
齋藤男女共同参画推進課長	横浜市DV施策推進連絡会では、NPO法人、神奈川県警察、病院関係者等の外部有識者と庁内の関係者により、意見交換を行っています。その内容を報告いたします。 主な意見ですが、まずデートDV防止については、 ・何もかも先生が教えるのではなく、出前講座などで専門家や従事している人にやってもらうなど様々な力を借りながらしっかり伝えていくことが大切。 ・昨年度実施した出前講座「デートDV防止ワークショップ」での生徒の感想や次につながる取組はあるのか。 ・小学生でも彼氏や彼女がいるという状況なので、小学校の先生にも意識が向けられるとよい。 という意見がありました。 ワークショップの生徒の感想については、「『デートDV』という言葉は初めて聞いた」、「ためになった」、という感想や「もしかしたら自分もそういうこ

	<p>とだったのかもしれない」という気付きもありました。</p> <p>また、今後の展開として、今年度から「デートDVモデル事業」を中学校、高校向けに実施します。これは、生徒だけでなく先生も対象とした「予防教育」、SNSを活用した「相談」、「被害者や加害者向けの回復プログラム」、「広報・啓発」この4つを総合的に推進するものです。「予防教育」として校長等の責任職向けの研修を行いますが、小学校の校長・副校長も対象としています。</p> <p>続いて、DVの緊急時の安全確保という点では、横浜市と近隣の警察での連携についてのご質問がありました。これについては女性相談員の定例会に警察関係者に参加いただき、それぞれの視点から意見交換を実施しています。</p> <p>最後に、DV被害の男性相談については、徐々に増えて相談につながるようになってきている、というご意見がありました。</p>
小ヶ谷会長	<p>施策4についての報告ということで議論を紹介していただきましたが、今の報告も含めて資料1-1、あるいは、資料1-2の内容に関して、質問や説明を求めたいことがありましたらお願いします。</p>
萩原委員	<p>行動計画の進捗について、公表のあり方を教えていただきたいです。横浜市のホームページを見ても進捗公表が第4次計画のところで見つけられなかったもので、ここで審議された進捗はどのような形で市民に伝わるのかということについて教えていただきたいです。</p>
事務局	<p>行動計画の取組内容等につきましては、年に一度、12月頃に年次報告書という形で市のホームページで公表しております。現在も令和2年度に実施した内容等につきましてはホームページに掲載しております。</p>
萩原委員	<p>事前にお送りいただいた資料1-2の9ページ、施策5の下「障害者等への支援」で、「障害福祉相談支援における体制の充実」とありますが、女性活躍を考える時に、障害を持った女性を特定して何かするというのではなく、障害を持った女性も通常の情報にアクセスできないと活躍推進にならないのではないかと思います。</p> <p>お尋ねしたいのは、例えば資料1-2の1ページにある、こちらの男女共同参画推進課が担当されている、女性就労支援の相談、あるいは、女性管理職の育成や登用促進の中でのリーダーセミナーというようなところに、障害を持った方が参加するための情報アクセスは保障されているのか、あるいは、ダイバーシティのための課題、点字資料の準備等について、普段から意識して対応しているのか教えて下さい。</p>
事務局	<p>女性の就労支援について、男女共同参画センターには障害のある方も相談のため来館されています。</p> <p>今年度からは、基幹相談支援センターや精神障害者生活支援センターの職員と男女共同参画センターの職員相互で研修を行い、対応できるようにしています。</p> <p>セミナーのための点字資料については、セミナーは事前申込制となりますので、点字資料の要望があった場合などは随時、対応していくこととしています。</p>

小ヶ谷会長	<p>第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定にあたり、男女共同参画と女性の活躍では、障害のある方や子供の視点も含めるということが課題になったと聞いています。</p> <p>全体的に最初から多様性というものを想定した上で施策を策定することはとても重要な指摘だと思います。</p>
柳田委員	<p>資料1-1の行動計画の進捗状況についてですが、計画策定時の数値と実績が同じなのは、調査等が未実施のため数値が不明だと先ほどの説明で分かりました。この件については欄外等に付記する。また、目標設定が1年のものと5年のものとありますが、入り組んで分かりにくいいため、単年度の数値も計上する等、工夫が必要かと思います。</p> <p>また、地域防災拠点数の進捗率が低いのはコロナ禍のため、と類推はできたのですが、その旨も付記するといった、分かりやすい資料を作成していただきたいと思います。</p>
事務局	<p>ご指摘ありがとうございます。今後、報告書として公表していく際は、ご指摘を意識して分かりやすい資料を作成していきます。</p>
萩原委員	<p>資料1-2の4ページ「市役所における女性活躍と誰もが働きやすく働きがいのある組織の実現」の「フレックスタイム」についてですが、現場の方のフレックスタイム利用率ってどのぐらいなのか、「フレックスタイムがあるから子育てしやすければ、そっちに異動したい」というようなことがあるのか。</p>
事務局	<p>現状、そのような調査は行っていないため実態までは把握していません。</p>
萩原委員	<p>市役所の仕事は、割と固定された時間で働くことが常識として定着しており、特に市民への直接サービス、窓口は、対人の時間が決められており、時間外勤務等が少ない傾向があるので、子育て中の職員がそこからなかなか異動しないという傾向があるように思います。</p> <p>一方、フレックスやテレワークを選択しやすい企画部門の方が、実は子育てをしやすくなるということが分かればと思いました。</p>
事務局	<p>貴重な御意見ありがとうございます。いただいた御意見は、今後の取組を進めていく上での参考とさせていただきます。</p>
池田委員	<p>目標値があつて、実績が記載されていますが、ある程度目標が達成されなかったものについて、要因や課題という部分が見えるようになるのでしょうか。</p> <p>父親支援事業に携わっているため、男性の育児休業が気になります。横浜市は、令和2年度が17.6%、令和3年度が15.7%と、全国平均の13.97%より高いとは思いますが、令和2年度から3年度にかけて減少しています。</p>
事務局	<p>当課が実施している男女共同参画に関する市民意識調査や事業者調査の中で把握をしていきたいと思っています。</p>
小ヶ谷会長	<p>目標達成の評価をどうするかは、非常に重要な視点であると同時に、数字や件数だけでは見えない部分もあるので、是非、詳しくお話しいただきたいと思います。</p>

北川委員	<p>成果指標の進捗状況について、このデータの基になっている企業の規模ですが、中小企業まで含めたデータでしょうか。</p>
事務局	<p>こちらのデータの根拠については、横浜市内の事業所を無作為で抽出したものです。</p>
北川委員	<p>フレックス制度や、職場を変えて働きやすい環境にするというお話でしたが、規模がある程度大きい会社だからそのようなことができますが、今、色々な面で大変な思いをされているのは中小企業の方が多いと思います。そのような方々が、例えばフレックス制度も使えないし、育児休業も仕事上使えない、そのような状況があると思います。</p> <p>そちらをより何とか改善できる方向を考えていかないと、全体的な改善は難しいと思います。</p> <p>就業されている女性も、育児のために短期間で安い賃金で労働するのが現状です。</p> <p>一方、大きな会社に入られている方は育児休業も取れますし、在宅勤務も整備されていますが、中小企業の場合はそのようなことは全くできない方がほとんどです。そのような方々のこともよく考えていかなければ、全体的な底上げというのは難しいかと思っております。</p>
事務局	<p>先ほどの説明に補足させていただきますと、こちらの調査は横浜市の事業所に向けて実施しており、事業所の規模別に99人まで、100人から300人未満、300人から500人未満、500人以上と、企業規模としては4つに分類をしています。</p> <p>企業規模の4分類とともに、業種についても分類をしながらクロス集計をしております。細かいクロス集計の結果などについても、できるだけ様々な公表の機会に市民の皆様に向けて啓発をしていくことを心掛けていきたいと思っております。</p>
塚原委員	<p>私は「地域子育て支援拠点」という市民活動の現場スタッフですが、今回の資料を見て、「これは知らなかった」とか、「こういうのがあったらここで使えたのに」ということが数多くありました。</p> <p>例えば、資料1-1、5ページの9番で「女性の視点を取り入れた地域防災訓練を実施している地域防災拠点数」が、訓練がコロナ禍でできていないため、この数字になるというお話がありました。それでもこの間、オンラインで防災講座を行い、そこで講師の方が「防災拠点を運営するのは、地域の役員さん、町内会の人で、あなたたちが女性の視点をしっかりそこへ伝える力を持たないと、いつまでたっても変わらない」という学びもありました。</p> <p>これからは財政状況も厳しい中、市民力を上げて、今持っているネットワークをどんどん広げて、「このメニューを打てば更に広がるな」という、マネジメントも必要になってきますので、私たちも併せて市民の側にいながら頑張っていきたいと思っておりました。</p>

北川委員	資料1-1の5ページ「誰もが活躍できる豊かな地域・社会づくり」の「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」で、計画策定時4:1で目標3:1となっていますが、少しずつ上がっていくような見せ方のほうが、よりよい印象を与えられると思います。
事務局	いただいた御意見を参考に、推移等、着実に上がっているという形のものを見せていきたいと思います。
小泉委員	<p>資料1-1、行動計画の進捗状況数値について、大企業や中小企業、その辺は細かく分けて特性が出ると思います。現状を把握することが大事だと思うのですが、例えば、この資料1-2の裏で、今回の調査では、企業、事業所に聞いても、個別の労働者には聞いてないということですね。</p> <p>ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの研究においては、マッチングデータがあって、事業所とその事業所にいる従業員、例えば、30歳から39歳の5人位など、それをかけて分析する。企業側がこういう制度を導入しているが、労働者側はそうとは捉えていないなど、深い分析ができます。例えば、目標にある「誰もが働きたい」、「働き続けたい女性」というのを認知するのは労働者なので、労働者もマッチングしたデータを取ることも考えられます。</p> <p>あるいは、このワンショットのデータでは、制度を入れている企業は、制度の高い低いが分かりますが、それを入れたら高くなるのかという変化は見られません。</p> <p>そうすると、もう少し工夫する調査のやり方があります。例えば、経年で制度導入や市の施策に「参加した」、「参加していない」、という「パネルデータ」を工夫して取ると、単に高いからではなく、その制度を入れたから高くなったという因果関係がよく分かります。横浜市はデータ活用が進んでいると思うので、そのようなことも含めて調査の仕方を工夫すると、もっと細かく分かると思いました。</p>
事務局	事業所調査については、事業所に調査表を送って回答してもらい、集計・分析している状況で、労働者側へのアプローチは現時点では行っていません。貴重な御意見、アドバイスをいただきましたので、今後の調査に向けては、アドバイス等をいただきながら、よりよいデータの活用ができるように進めていきたいと思います。
小ヶ谷会長	データサイエンス、学問だけではなくて、実際にどのように使って社会に生かしていくかが問われており、横浜市はそこも率先してやらないといけないと、期待がとても大きいのが今の御意見からもよく分かります。確かに、蓄積データと予備的なものをどう組み合わせるか、この辺りが本当に、ジェンダー平等に関してはより注意して考えていかなければいけないことだと思います。

柳田委員	<p>2021年度の1年間、コロナ相談、コロナで困った女性のための相談を受けた中には、市の職員で正規職員ではない方の相談もありました。</p> <p>20年位前から大きく取り上げられていますが、「官製ワーキングプア」という言葉があり、業務によってはいろいろな矛盾の中で、非常に低賃金で仕事をしていることがあるとのことでした。</p> <p>また、このようなデータを取る際、アルバイト等の非正規職は情報収集の対象とはされていないだろうと思えます。</p>
小ヶ谷会長	<p>第5次計画でも「横浜市の現状と課題」に、コロナ禍による雇用情勢で、もちろん、コロナ禍以前からそのようなことがあぶり出されたというのはおっしゃっていただいたとおりです。その他で、非正規職の女性への影響が言及されていますので、具体的にどのような調査や取組を行うのかというのは本当に課題が大きいと思います。そこを抜きで見直してはならないことを大事にしなければならぬという御指摘だと痛感しました。</p>
2 よこはまグッドバランス賞認定委員会について（報告）	
事務局	「よこはまグッドバランス賞認定委員会について」事務局から説明＜資料2＞
	質問・意見等は特になし
3 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について（報告）	
事務局	「横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について」事務局から説明＜資料3＞
柳田委員	<p>功労大賞を功労賞としたのは、良いと思います。「大」が付くと非常に重くなってしまうと思いました。</p> <p>ユース賞については、審議会の議論でそのような意見が出て、このように改善されたと思います。推薦団体は要綱第3条に（1）から（11）まであり、この中でユース賞を推薦できそうなのは、（6）の「横浜ユース」というのは分かります。</p> <p>特にユース賞に関しては、どのように行政に情報が入ってきているのか。地域の中の現場に入って情報を取ることではなく、何かの時に情報が入って推薦が出てくるとは思いますが、この推薦団体でユース賞の団体は拾えるのか疑問に思いました。</p> <p>若い方々は自分達で、大学の中で、地域の中で、自由に活動をしているかもしれません。そういうことは、どのようにすれば情報が拾えるのか。</p> <p>一つの案としては、市民からの「このような人がこのようなことを行って、すごいよ」等の提案を受け付けるという方法があると思います。もちろん審査に入るわけですから、それがすぐに賞に結び付くとは思わないですが、情報源として、市民にこのような賞について推薦する動きや、自分はこの活動でとても助けられた等、あると思います。</p> <p>私の団体では、若手の獲得ができず、60代、70代が中心に活動しているため、毎回理事会はそれが議論になっています。というのも私たちにはもうできないレベルの相談があるからです。若い方々の、全然思いつかないようなところか</p>

	<p>らの運動があります。LINE を使った相談も、あの速度や、もともと若い方からの相談は若い方でないと応答できない、質もあると思います。</p> <p>「若い人がこんなこと始めたらしいよ」という話も、社会福祉協議会等が関わっているので、情報はある程度は入ってくると思います。</p> <p>表彰なので、ただ表彰状が行くだけなのでしょうが、何かあってもいいのかとも思います。どのような御感想をお持ちか聞きたいと思います。</p>
高城委員	<p>私も選考方法に関しては違和感があります。</p> <p>特定の機関しか推薦できなかったり、非公開だったりする点です。多様性や視認性を大事にしていかなければいけない審査なのにその辺りが限られて審査するのは、ユースの活動を審議するには、なじまないのではないかと思います。</p> <p>同じことですが、ユースの活動は新しい活動なのでよく分からないことをしていたり、非常に小さかったり短かったりすることがあります。それでも、とても良い、とても意味があるものは沢山あり、そのような芽を育てていくのは大事な役割だと思います。一方でこの仕組みでは非常に難しいのではと思います。</p> <p>先ほど「認知度」という話もありましたが、逆に弊害として、このような仕組みで行うと、例えば学校の先生や大人たちが子供たちに「これ、出しなよ」と、いわゆる大人の利権が絡んだようなものばかりが表彰されてしまい、認知度が高まると、逆に弊害になってしまうのではと思います。</p> <p>若い方々の中には、型にはまりやすい、正解探しをしやすいというのはあるので、型をはめるのではなく、多様であることや、その時代やその人たちが大事だと思ったことを発信していく主体性、多様性を大事にしていくことを考えると、この審査方法では非常に難しいのではと思います。また、このような仕組みをつくる際にユース世代や若い世代の声も反映させてもらえると良いと思います。</p> <p>これを学生たちに見せたのですが、良い反応がありませんでした。</p> <p>発信の仕方や見せ方にもよると思いますが、なるべく若い方々に寄り添った審査をしていただけると良いと思いました。</p>
小ヶ谷会長	<p>表彰には色々性格もあると思います。横浜市が、特に男女共同参画推進のセクションが行う意義といますか、そこを外さないといますか、新たに今日、いただいた普遍的な議論だけではなく、この表彰にスペシフィックな要素というのがあるかとも思われます。重要な御指摘だと思いますので、是非参考ということで対応していただければと思います。</p>

終了