

令和元年度 第2回横浜市男女共同参画審議会 会議録（要旨）	
日時	令和元年 11月20日（水）14時～16時
開催場所	市庁舎 3階共用会議室
出席者 （五十音順）	阿部委員、江原委員、小山内委員、菊地委員、佐藤委員、塚原委員、 堀本委員、柳田委員、吉永委員（計9名）
欠席者 （五十音順）	川島委員、坂本委員、茂田委員、望月委員（計4名）
開催形態	一部非公開（傍聴者なし）
議題	議 事 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定について 2 横浜市男女共同参画貢献表彰について 報告事項 1 令和元年度よこはまグッドバランス賞認定事業所について
決定事項	1 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
議事 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定について	
事務局	策定趣旨及び起草委員会設置について説明 資料1
江原会長	起草委員会設置について説明ありましたが、皆様よろしいでしょうか？
全委員	了承
事務局	策定スケジュール案、次期計画の方向性、体系図案について説明 資料1
堀本委員	資料1-1の施策9「多様な性のあり方への支援と理解の促進」の「具体的取組」として記載されている「パートナーシップ制度」について、横浜市ではパートナーシップ制度が始まるということですので、第5次横浜市男女共同参画行動計画で検討すべきパートナーシップ制度は、制度開始後、さらにバージョンアップしたものという捉えかたでよろしいですか。
事務局	パートナーシップ制度について、確実に推進していくために進捗管理と評価を行うということで、第5次横浜市男女共同参画行動計画にも明記することとしました。
堀本委員	横浜市のパートナーシップ制度の開始はいつですか。
事務局	来月からです。
江原会長	「具体的取組」での下線の意味は何ですか。
事務局	横浜市として行う重点的あるいは特徴的な取組について、下線を付加しています。例えば、施策1「働きたい・働きたい女性への支援」の「具体的取組」の「ネットワーク形成支援」に下線を付加していますが、関係資料として添付していますとおり、「横浜女性ネットワーク会議」は、年に一度の大規模な女性のネットワーク

	<p>形成に関わる取組となります。</p>
佐藤委員	<p>「3 第5次横浜市男女共同参画行動計画の方向性について」の「指標等の考え方について」ですが、成果を重視した指標の検討を行っていただきたいと思います。</p> <p>事業所に対して「取組を行っていますか、行っていませんか。」という質問をした場合、「取組を行っています。」という回答になっても、どの程度、成果があるのかが分からないことがあります。</p> <p>「このような成果しか出ていないので、取組としてはもう少しやり方を変えたほうが良いのでは」ということが分かるような、アピールができるような指標を検討していただきたいと思います。</p>
塚原委員	<p>政策Ⅲ「誰もが性別にかかわらず活躍できる豊かな社会づくり」の施策8「地域活動や教育を通じた男女共同参画の推進」についてですが、次世代に基本的な考え方をどう伝えるのかという視点が大事です。</p> <p>地域子育て支援拠点の現場では、実際に中学校の授業に出向いている取組を進めて10年になります。ぜひ、そういった分野と協働していただきたいと思います。</p>
柳田委員	<p>男性の育児休業取得率についてですが、出生届等の手続きのため、出産直後の3日間程度の休みを育休としている場合もあると聞いています。</p> <p>横浜市が第5次横浜市男女共同参画行動計画で目指すのは、横浜ルールのような独自の施策で、国に刺激を与えるようなことに取り組むことが重要と思います。</p> <p>「最低でも1か月、育休を取得しませんか、職場も1か月は男性を休ませて、仕事をカバーしてくださいませんか。」というような、具体的な言葉だと広報としても説得力があるのではないのでしょうか。</p>
吉永委員	<p>現行の法律の中で底上げを図ることと、横浜市が日本をリードするような横浜モデルの構築、この二兎を追わなければならない、提案していかなければならないという発想が必要と思いました。</p> <p>育児休業については、現行の法律の枠内で考える話なのか、それともそこを超えたところまで考えるのかの議論が必要となります。</p> <p>スウェーデンでは、育児休業の取得期間は子が8歳までです。日本は、子が1歳（一定の場合は、最長で2歳）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間＜パパ・ママ育休プラス＞）、申出により育児休業の取得が可能となっています。</p> <p>1歳までと8歳までとは、発想が、対応方法が変わってきます。</p> <p>具体的にどのようなヴィジュアルイメージがあるのかといいますと、ストックホルムでは男性だけがベビーカーを押して子供の面倒をみているという状況になるわけですが。男性が休暇をとって子供と一緒にいるのが当たり前になっているという状況だと思います。</p> <p>日本の現行法の規定、1歳2か月間までの普及を考えるのか、それとも、その子が2歳、3歳、4歳、と成長するまでも検討するのかということです。</p> <p>個人的には、もう少し視野を広げて、その子がどうやって成長していくのかという観点も議論できるととても意義があると思います。</p>
小山内委員	<p>「市役所の取組について」に関連しますが、横浜市職員の人権研修の場として男</p>

	<p>女共同参画センターを活用していただきたいと思います。家族や職場などでのよりよい関係づくりや生き活きと暮らすためのノウハウなど男女共にヒントになるような講座もありますので、紹介できればありがたいです。</p> <p>学校現場の先生方について、SDGsにからめて小学生向けのプログラム、中でもジェンダーについて学びたいという、先生同士の研修会が行われるなど動きがあるので、施策8「地域活動や教育を通じた男女共同参画の推進」の「具体的取組」に、ちょうど「学校用教材、理工系女子育成」と記載されていますので、教育現場との連携に実現可能な表現ができるとよいと思いました。</p> <p>横浜市は女子教育発祥の地であり、南太田の男女共同参画センターの施設は、全国初の婦人会活動の流れをくむこともわかりましたので、横浜の歴史に残る女性達の研究を広く発信できれば、横浜の魅力も伝えられるのではないかと思います。</p>
江原会長	<p>西日本新聞の調査ですが、学校は教員での男性の育児休業取得が進んでいない、育児休業は女性がとるものだという意識が強いとのこと。</p> <p>教育現場における育児休業取得は、こどもの男女共同参画意識に対する影響も大きいので、そのことも含めて、教員の方々に十分な意識を持っていただけるよう、施策を考えていかなければいけませんね。</p>
柳田委員	<p>最初の育児休業制度の対象は、教員と看護師と保育士、の女性職種で始まっていることも大きく影響しているかもしれません。</p>
菊地委員	<p>施策2「誰もが活躍できる職場づくりの推進」の「具体的取組」に取上げられている「働き方改革経営支援」について、私も出産して間もないので、育児休業の有難さが身に染みているところではあるのですが、一方で社会保険労務士として、多くの市内企業に関わる中で、人手不足があまりにも深刻で、育児休業を取得してほしいけれども人手がこれ以上足りなくなったら困るという状況があります。</p> <p>その中で働き方改革というのが、言葉だけが独り歩きしているようです。</p> <p>早く帰宅できる環境をつくってあげたいが、一方で仕事を効率的に行うには何かしなければいけないけれど、方法が分からないという経営者に向けて、生産性向上や人材不足への対応等を明確に示さないと伝わりにくいと思います。</p>
吉永委員	<p>あくまでも参考としてですが、スウェーデンも同じ問題に直面していて一つの対策として、セルフサービス化があります。お客さんにセルフでサービスをしてもらうことです。ストックホルムで手荷物を預けましたが、カウンターには誰もおらず、自分で手荷物を預けました。お客さんが自分でサービスを行うことをどこまでできるか、そういうことも含めた話です</p> <p>具体的にどうするのかと問われたとき、いろいろな施策、解決策がありますが、セルフサービスもありますよというようなことを提案しても良いのかもしれない。</p>
阿部委員	<p>働き方改革関連で労働組合に問い合わせが多いのは、来年4月から実施される同一労働同一賃金制度です。どのように対応していくのかを悩む企業が多い中で、しっかりと意識を持っている企業に対し、こういったところの施策が届く良いタイミングだと思います。</p> <p>今、起きている問題を男女共同参画と合わせて解消していくことに対し、インセンティブをどう与えていくかです。以前のように補助金等をばらまき、行わせると</p>

	<p>ということでは、単純に瞬間的に終わってしまいます。</p> <p>企業の中には、熱意をもって、リーディングカンパニーを目指しているような象徴的な企業が様々な雑誌で取り上げられる状況になっています。</p> <p>例えば横浜といった大都市の中で、第5次計画で極めて功績をあげた企業、または取組最中の計画策定段階でもよいと思うのですが、そういった企業に対し、横浜市の広報力をつかってプッシュ型で、宣伝効果を与えるということも十分、インセンティブになるのではないかと思います。</p> <p>先ほど説明のあった「男女共同参画社会に関する世論調査」の「育児、介護などの家庭で担われている役割の分担意識」においても、性別の分業の意識について、少し前までとはかなり違った結果となっているので、個人の意識が変わったというのが正しいのであれば、やはり企業と行政がそれぞれ後押ししてあげなければもったいないなと感じています。</p>
江原会長	<p>よこはまグッドバランス賞は宣伝効果があり、人材確保につながっているということを知っています。人手不足のときに良い人材が集まるということは、企業にも利益があり、取り組みを進めるインセンティブになります。企業表彰という施策が男女共同参画推進に効果がある施策となるには、企業にも利益があるということが大事になると思います。</p>
阿部委員	<p>就職活動中の大学2年3年生に届くよう、大企業ではなくとも、中小企業でがんばっているところはたくさんあると思うので、そのような企業で、こういう働き方ができるということを伝えられると良いと思います。</p>
江原会長	<p>資料1-1「第5次横浜市男女共同参画行動計画体系イメージ」で、3つに分けるのはよいのですが、「政策・行政運営」、「施策・分野」、「具体的取組」という言葉のイメージが分かりにくいと思います。</p> <p>第4次計画の体系の「取組分野」、「重点施策」などの言葉を、5次では変えているのですが、4次も実は分かりにくい。行動計画の言葉は、市民にもイメージしやすいものにした方が良いと思います。</p> <p>あるべき姿と5年間の行動計画の目標を区別するという点については、賛同します。例えば、セクハラ発生件数についての目標値を設定する場合、セクハラは本来あってはいけないことなのだから、目標値をゼロにするべきだという意見が常にあって、そのままゼロを目標としている自治体も多いです。でも、あるべき姿が目標になってしまうと、行動計画の中では達成不可能な目標を立ててしまうことになり、実際的に有効な目標値としては、使いにくくなりがちです。</p>
事務局	<p>行政監査で監査委員からも、「こういう行為をDVと思う人の割合が100%」という設定は「あるべき姿」であって、それは「計画期間内に達成すべき目標」とは違うという指摘をいただきました。</p> <p>本来、100%を目指すべきものも、成果指標はまた別の切り口のもので対応したい、つまり、先ほどのようにゼロであるべきものを20%と設定するのではなく、成果指標のあり方から議論をしていければと思っています。</p>
吉永委員	<p>ここでいう「行動」の主体はどこに置くのでしょうか。行政としての横浜市なのかそれとも横浜市民なのか。</p> <p>行動を責任あるものとして捉え、実際、注視していかなければならない、言い換</p>

	<p>えれば責務を担うのは誰なのか。</p> <p>計画全体に対して、成果を確実にするという責務を負い、取組む主体はどこになるのでしょうか。</p>
事務局	責務は横浜市が負うこととなります。
吉永委員	<p>具体的な取組について、横浜市のどの部局がどのような連携をもって進めていくのかが明示されると、横浜市はどういうパートナーと進めていくのかのイメージ化がしやすいと思います。</p> <p>施策1だけではあまりにも広すぎるので、ここはこの部局で、この方々と一緒に連携して対応しますというようなことで、分かりやすい行動計画になると思っています、そのあたりのイメージを作り上げていくということによろしいでしょうか。</p>
事務局	<p>そのとおりです。答申の段階では、横浜市の部署の中で行っている取組でなければ答申の中に取り込めないという制限はありませんが、</p> <p>素案を作る段階で実際どの部署が実施していくのか、調整などを行っていくこととなります。</p>
江原会長	横浜市男女共同参画推進条例の中で、市民の責務についても漠としたものは規定されています。ただし、行動計画の推進については、行政に本来の責務があるということになりますね。
事務局	<p>そのとおりです。</p> <p>審議会からいただく答申は、あくまでも審議会や起草委員会の議論をまとめたもの、それを受けて市が策定するのが行動計画ということです。</p>
議事 2 横浜市男女共同参画貢献表彰について（非公開）	
江原会長	審査にあたっては表彰候補となっている個人の親族、または団体の構成員の方はいらっしゃいますか。そのような場合は審査に加われないと審査要領に規定されています。
全委員	(該当者なし)
江原会長	<p>いらっしゃらないようですので、皆様で審査に入らせていただきます。</p> <p>議事2の横浜市男女共同参画貢献表彰について、事務局から説明をお願いします。</p>
事務局	<p><横浜市男女共同参画貢献表彰について、資料に基づき説明></p> <p>資料2</p>
-以下、個人の情報を含むため審議内容非公開-	
報告 1 令和元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）	
事務局	<令和元年度よこはまグッドバランス賞認定事業所について> 資料3
江原会長	質問・意見がありましたらお願いいたします。
全委員	(意見・質問なし)
その他・閉会	

江原会長	<p>以上で議事・報告事項等は終わりましたが、全体を通して質疑・意見等ございましたか。</p>
小山内委員	<p>男女共同参画センター横浜（フォーラム）への橋本大臣視察報告。</p>
江原会長	<p>本日は様々なご意見をありがとうございました。 皆さまからいただいたご意見を踏まえて、男女共同参画に関わる施策に取り組んでいただくようお願いします。 では、議事を事務局にお返しします。</p>
事務局	<p>会長はじめ、委員の皆さまには、大変熱心にご議論いただき、ありがとうございました。 本日のご意見等を踏まえて第5次横浜市男女共同参画行動計画を進めて参ります。 次回の審議会は、来年の3月27日（金）の10時～12時です。 場所は、市庁舎2階の局会議室、前回の審議会開催場所と同じです。 また、事務局からのご案内になりますが、「横浜女性ネットワーク会議&ウーマンビジネスフェスタ」のチラシをお配りさせていただいております。 本日の審議会は、これをもって終了いたします。 ありがとうございました。</p>