

令和7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7年6月25日（水）10時～12時
開 催 場 所	市庁舎18階なみき6～8会議室
出 席 者 （五十音順）	阿部委員、池田委員、小ヶ谷委員、北川委員、鈴木委員、高城委員、塚原委員、 野口委員、星崎委員、宮城委員
欠 席 者	秋山委員、小泉委員、嶋田委員
開 催 形 態	公開（傍聴者2人）
議 題	<p><u>議事</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 会長の選任について</li> <li>2 第5次横浜市男女共同参画行動計画令和6年度実績の振り返りについて</li> <li>3 男女共同参画の推進に関する施策について</li> <li>4 男女共同参画推進条例10条に基づく申出対応部会の設置について</li> </ol> <p><u>報告事項</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 よこはまグッドバランス企業認定委員会について</li> <li>2 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について</li> </ol>
決 定 事 項	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 会長 小ヶ谷 千穂、職務代理者 星崎 雅代 とする。</li> <li>2 第5次横浜市男女共同参画行動計画令和6年度実績の振り返りについては了承。</li> <li>3 男女共同参画の推進に関する施策については、次回審議会で引き続き審議する。</li> <li>4 「男女共同参画推進条例10条に基づく申出対応部会の設置」については、次回審議会で引き続き審議する。</li> </ol>
議 事	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 会長の選任について 委員互選により、小ヶ谷委員に会長を選任。小ヶ谷会長が職務代理者として星崎委員を指名。</li> </ol>

	<p>2 第5次横浜市男女共同参画行動計画令和6年度実績の振り返りについて</p> <p>(塚原委員) 新たな目標値の資料1-3について、地域の父親育児支援講座の参加者が減少していると報告があった。この父親育児講座は数年前まで対象であった地域子育て支援拠点が現在は対象外となっている。指標自体は変わらないと思うが、例えば地域子育て支援拠点でも、さまざまな父親講座を実施しているので、そのような取組を加えるとよいのではないか。</p> <p>(野口委員) 施策4「DVに関する相談件数」について、令和6年度の到達目標が5,300件で、実績値が4,691件となっているのに対し、新目標値は5,000件に下げられているが、なぜか。</p> <p>(事務局) 第3期子ども・子育て支援事業計画において、目標値を5,000件と定めている。根拠については所管課に確認し、次回審議会で報告する。</p> <p>(池田委員) 横浜市では子どもの数が約23,000人いるのに対し、地域の父親育児支援講座への参加者は年間1,000人未満と非常に少なく、父親への情報が十分に届いていない。手の行き届いていない層があり、育休取得の情報発信や企業向けの取組を強化する必要がある。</p> <p>育児を行う父親が増加しているからこそ、男女共同参画行動計画の中では「しっかり家事・育児をしていきましょう」ということを発信する必要があるのではないか。</p> <p>横浜市が父親支援に力を入れていることは、他の自治体も把握しているため、全国的に参考になるような取組を、より広げていけるといいのではないか。</p> <p>(事務局) 情報提供については「パマトコ」アプリを活用し、隙間時間で育児情報を得られるよう工夫しているが、育児支援講座の周知拡大については、所管課に伝え改善をお願いする。</p> <p>男性の育休については、企業向けセミナーで具体的な事例や制度設計の話を紹介し、大きな反響があった。今後も企業や関係部署と連携しながら、こうした取組を進めていきたい。</p> <p>(小ヶ谷委員) いずれも重要な指摘であり、指標の目標値の根拠に対する追加の説明が求められたため、次回の審議会において、事務局から報告頂きたい。</p> <p>3 男女共同参画の推進に関する施策について</p> <p>(北川委員) 第6次行動計画の課題として、市内の9割以上を占める中小企業での制度整備や家事・育児分担の偏り解消が必要とされている。その中で、中小企業ではどのような制度整備が進んでいるのか。</p> <p>(事務局) 中小企業では、男性育休の先例がなく、就業規則等にあるものの具体的にどう制度を整備していけばいいかわからないという話を聞いている。先進事例を紹介することで、中小企業が導入する後押しができれば良いと考えている。</p>
--	---

	<p>(北川委員) 女性が継続して働ける環境づくりや男性の育休取得推進についても、企業への働きかけが重要だと考えている。パワハラ防止義務化が浸透してきたように、企業側へのアプローチによって職場環境の改善や育休取得も進むはずで、今後さらに企業への働きかけが必要だと思う。</p> <p>(阿部委員) 生きづらさを抱える人への支援とジェンダーに関する理解の浸透について、「横並びの連携」が県から方針として出ている。そこで、支援が必要になった際、どのような連携を考えているのか教えて頂きたい。</p> <p>(事務局) 本市と団体、本市と県との連携や団体同士の連携などを考えている。</p> <p>(高城委員) 男女共同参画センターの機能強化について、資料2-3に「多様な主体との連携強化」があるが、実際にはケアプラザや市民活動センター、NPOのコーディネーターが男女共同参画センターの存在を知らない現状がある。連携しているコーディネーターにアプローチし、積極的な利用を促すことが大切だと感じている。</p> <p>また、資料2-3の男性や若年層への支援について、全体的にもっと若者の話を出すべきではないか。男女共同参画センターは「課題が起こってから行く場所」ではなく、「予防的に気軽に相談できる場所」として支援を充実させる必要がある。また、若者はまず信頼できる人との関係づくりから始まる。そのため、単なる相談窓口だけではなく、学校へのアウトリーチや、コーディネーターとのつながり強化など、関係性を広げる取組も明確に打ち出すべきだと考える。</p> <p>(事務局) コーディネーターへのアプローチについては、部会でも多く意見が出ており、重要な課題と認識している。昨年度からケアプラザのコーディネーター向けにワークショップを実施し、ジェンダー課題を知ることにより取組の幅が広がると好評につき、今後も取組を広げていきたい。</p> <p>若者へのアプローチについても部会で意見が出た。生活の困りごとや身近な課題に実はジェンダーが関係することを伝えていきたい。今後も若い世代が男女共同参画の担い手となるよう、自分に関わる課題だと認識してもらう機会づくりやアウトリーチ型の取組を進めていきたい。</p> <p>(塚原委員) こども家庭庁の設立やこども基本法などにより、子どもの権利や声を重視する「こどもまんなか社会」へと国の方針が大きく変わってきている。しかし、現状の横浜市の計画や提言では、子どもたち自身が主体的に関わる視点がまだ十分ではない。当事者団体とも連携し、青少年の声を積極的に取り入れ、若い世代から理解が広がるような仕組みづくりが必要だと思う。</p> <p>また、男女共同参画センターでは保育室の利用が減っているとの報告があった。誰でも気軽に立ち寄って本を読んだり、対話ができるような魅力的なフリーエリアを活用することで、日常的な声を拾いやすくなるのではないかと感じる。今後も連携して多様な施策を進めてもらいたいと思う。</p> <p>(事務局) 若者を「対象」としてだけでなく「参加者」として捉える視点が重要であ</p>
--	--

	<p>り、男性若年層に対しては「どんなことをしてみたいか」という事業計画の段階から意見を吸い上げることが有効と考えている。また、既存施設はより人が集う場として活用すべきと考えている。</p> <p>(池田委員) 女性活躍を進めるには、子育てや家事を女性だけに押し付けず、男性も家事・育児に参加する必要がある。男性の家事・育児の参加には、男性本人の意識啓発が必要だが、男性自身やりたくてもできない理由の一つに、経営層や上司にその意識がないことが挙げられる。制度や設備だけでなく、「なぜ男性の家事・育児が必要か」という意識啓発が企業の経営層にも必要だと感じる。よって、企業向けの啓発活動を今後は視点として加えるべきではないかと思う。</p>
	<p>4 男女共同参画推進条例 10 条に基づく申出対応部会の設置について</p> <p>(事務局) 資料を補足すると、申出に対応するための調査や必要に応じた要請または指導については、条例に基づき市長の権限で行う行政指導にあたる。これまでは指定管理業務において男女センターが委嘱した専門相談員の方々により要請または指導の可否までの検討が行われ、指定管理者から市に対して報告がなされていた。これを受けて、市が「指導または要請」を行う案件にあたるかどうかを判断していたが、近年は性差別等による人権侵害にあたるか判断が難しい案件も生じているため、最初の調査の段階から、より本市が主体的に関わり、最終的に市が意思決定する際には、審議会の専門部会において、客観的、専門的な見地から御意見を伺うプロセスを設けることにしたものの。</p> <p>横浜市側の対応状況については、全て審議会部会にご報告し、専門的な見地から御意見を頂くことになる。</p> <p>(野口委員) 男女共同参画を阻害する要因による人権侵害の申出に対応する専門相談員を以前務めたが、横浜市のこの相談制度は全国的にも件数が多く、よく機能していると感じている。今後も多くの人権侵害を解決できるよう期待している。今回、「人権侵害の有無の判断が難しい案件により的確に対応するため本市に移行する」と資料 3 に記載されているが、「判断が難しい案件」とは具体的にどういうものかイメージしきれず、詳しく知りたい。</p> <p>自身が相談員だった頃は、毎月 4 名の相談員で会議を開き、相談内容を記録・共有しながら調査や最終所見作成まで協力して行っていた。今回の新しい調査員の任用に関する要項では、弁護士会推薦の弁護士が調査員として任用される点は信頼されておりありがたいと感じている。一方で、勤務時間や出勤簿記載など新たな規定について、報告書作成などが短時間で可能なのか疑問がある。また、「費用弁償なし」とあるが、関係者への聞き取り時の交通費なども支給されないのか不明である。</p> <p>最後に、「人権侵害の有無の判断が難しい案件」とはどんな事例だったのか、差し支えなければ教えてほしい。</p>

(事務局) 今回の調査員は横浜市の非常勤特別職として任用される。勤務時間や場所は市が指定する形だが、実際には調査員の都合も聞きながら合意の上で決めて、報告書作成などは自身の事務所などで行うことが基本になる。出勤管理も実際には調査員からの報告内容を市が確認し、記録する形で対応する。費用弁償については、要綱のとおり、日勤2万円の範囲内での報酬をもって対応をお願いする。

また、「人権侵害の有無の判断が難しい案件」の具体例として、ある民間事業者が特定の日に女性限定で講座を提供し、それに対して男性から人権侵害だという申し立てがあった。この場合、個人の機会損失である一方、企業の営業の自由やマーケティングの面もあり、人権侵害の要素の認定については慎重な審議が必要なものと考えている。

(野口委員) 人権侵害の有無の判断が難しい申出について、今回の仕組み変更で、横浜市側に審査が移行することで、どのように対応体制や運用が変わるのか。

これまでは弁護士2名、学者、人権擁護員による合議で毎月話し合いを行っていたが、新しい制度では調査員は部会メンバーにはならず、オブザーバー的な立場で参加する。今後は審議会でも審議されるとのことだが、調査員と部会・審議会との連携について確認したい。

(事務局) これまで市は、専門相談員会議にオブザーバーとして参加し、意見は参考程度に留まっていた。しかし、市として主体的に取り組むにあたり、調査の切り口などを調査員と十分にすり合わせをしながら進めていく。

また、調査員の任用に関する要項の第5条第5項に、横浜市男女共同参画審議会・部会に調査員として出席するとある。これにより、調査員は部会にも出席し、調査過程での意見や当事者とのやり取りなども部会メンバーと共有することになる。

(阿部委員) 私たちの団体では長年、月3回ハラスメント相談を行ってきたが、相談者の多くは女性で、パワハラやセクハラの訴えが多く寄せられていた。多くの方は「これはセクハラなのか」といった確認のために相談されていた印象がある。

専門相談員の役割は大きく、人権問題の専門家として高い精度で調査・判断してきた。なぜ今回、市へ移管し、市職員が関わる必要があるのか。市職員が専門相談員と一緒に同じ部会を構成する形なら理解できるが、専門性のない市職員によってよりの確な判断ができるか理解できない。時代的には専門家の独立性や専門性を重視する流れだが、横浜市は逆の動きになっているのではないか。「的確な対応」とは人権問題以外の観点もあるのか教えてほしい。

(事務局) 悩んでいる方への対応が変わるのではないかと御心配頂いているが、最初の事前相談については、現行と同じく、男女共同参画センターの相談センターで受け付け、この段階で制度や使い方を案内し、必要な申出をすくい上げ

ていく。

その後、申出について調査員が確認した内容が部会に報告され、弁護士や人権擁護などの専門家から意見を頂く。これは従来の専門相談員会議とほぼ同じ機能を持つ。市が独断で判断するのではなく、専門的知見を取り入れていくという趣旨である。

最終的に行政指導などになる場合も含め、市は第三者の意見を聞く必要がある場合は設置した附属機関から意見を求めるが、これは地方自治法にも基づいている。行政指導を行う前段として、市が独断で決めることなく、様々な専門的知見を取り入れていくための仕組みであることを御理解頂きたい。

(小ヶ谷委員) 今回の制度変更について、多くの方が背景や理由に不安や疑問を持っており、私自身も多くの意見や質問を受けている。今回欠席の秋山委員からも「これまで男女共同参画センターが担っていた手続きを横浜市に移管することについては、職場の事案も多く、労働界からも関心が高いので、現行制度や運用状況を確認した上で、この移行が妥当かどうか慎重に審議してほしい」という意見が届いている。

今回の議論の重みを考えると、委員全員が十分に検討する時間がなかったと思う。次回の審議会では、今回の議論を踏まえた上で、横浜市からより詳しく趣旨説明や質疑応答を行い、改めて議案提案して頂く形にしてはどうか。

(事務局) 市に業務を移管する場合も、これまでと同様、事前相談の受付や課題整理は男女共同参画センターが担当するため、利用者にとっては変わらない。その後の対応が、これまで指定管理者に任せる形になっていたが、最終的には要請や指導すべき案件か否かを市として意思決定を行わなければならない。これまで市の判断に必要な専門的見地からの御意見をセンターの中で検討して頂いていたが、あくまでもそれは指定管理者の中のセンター内での会議であり、対外的には市が最終的に意見してもらう専門の審議会の場とは、会議の性格が異なる。このため、これまで専門相談員会議で行って頂いた機能を今度は審議会と部会という場を設けて、そちらに移していく。

市の職員も初期段階から調査員と連携してより深く関わっていく。専門部会で御意見を頂きながら、市が最終判断・決定を行う。部会の設置により専門相談員会議の機能を移し、かつ市の対応へのチェック機能を高めていく、審議会組織の中の部会から専門的な意見を頂くようにしたいという趣旨である。

(野口委員) 資料3-2 (1) イの記載によると、「調査員による申出内容の確認を踏まえて市が検討した対応方針について審議会・部会に報告する」とあるが、この相談の流れがよく分からない。具体的には、調査員が市に報告書を提出し、市がその内容を基に方針を決めてから部会に報告するのか、それとも調

	<p>査員の調査結果がそのまま部会に上げられるのか、その流れを教えてください。</p> <p>(事務局) 市が申出を受理した場合、まず調査員が全ての申出に対して専門的な視点から内容を確認する。その結果、人権侵害の要素があると判断された場合は、市から調査員に詳細調査を依頼、同時に専門部会にも報告し、詳細調査の方向性や調査結果について諮り、御意見を頂く。</p> <p>一方、いわゆる性別による人権侵害の要素がないと考えられる場合は、一旦は詳細な調査は行わず、その旨を部会に報告する。ただし、部会で「この角度で見ると人権侵害の可能性がある」といった御意見が出ることも考えられるため、その場合は御意見を踏まえて詳細調査に進む。調査員の対応内容は全て部会で共有させて頂き、方向性を伺う予定である。</p> <p>(事務局) 今回お諮りしているのは、審議会の中に新たにこの 10 条の相談申出に関する検討部会を設けたいという提案である。市への業務移管後の運用詳細についても、この部会で検討し、委員の御意見を伺いながら進めていきたいと考えている。</p> <p>また、現在委員から頂いている様々な心配や疑問についても、この部会で具体的な案を検討し、御議論頂きながら整理していく形ではいかがか。</p> <p>(小ヶ谷委員) 第 1 回目の部会は、いつ頃開かれるのか。</p> <p>(事務局) 現在、部会委員と調査員の方についても、推薦を頂く手順を進めている。推薦頂き次第、参加者の皆様と具体的な日程等を調整した上で、第 1 回を開催する方向で進めていく。</p> <p>(野口委員) 横浜市への移管自体には反対ではないが、調査員の任用に関する要項などで整合性が取れていないと思われる点があり、そのまま進めることに不安を感じている。他の部分でも分かりにくい点があり、そのまま動かしてよいのか不安がある。</p> <p>(阿部委員) 今の体制に市の関係者を増やして継続することはできないのか。的確に対応するためと言われても、その内容がよく分からない。市に移管されることで、例えば横浜市と関係がある事業所の案件を避けたり、重要な人権侵害の相談を後回しにしたりといった恣意的な対応が行われるのではないかと心配している。恣意性がないことをどう保障するのか、今すぐに結論は出ないと思われる。初めて説明を聞いたこともあるので、今日は決議を保留したい。</p> <p>(小ヶ谷委員) 部会を設置すること自体には意義があると認めるが、制度変更に関する不安の払拭に向けて、もう少し説明をしてほしい。今この段階で部会設置を認めてしまうと、問題が生じた際に審議会にも責任が生じる可能性がある。委員の方から意見が出ていることを踏まえ、今回の議事 4 については次回に続けて議論したい。これまで出された意見や資料を精査してほしい。この制度は、誇るべき制度であるため、変えるのであればさらに良いものとして</p>
--	---

	ほしいという意見もあるため、継続的に審議したい。
	<p>報告事項</p> <p>1 よこはまグッドバランス企業認定委員会について</p> <p>2 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について</p>
資 料	<p>第5次横浜市男女共同参画行動計画令和6年度実績の振り返りについて</p> <p>資料1-1～1-3</p> <p>男女共同参画の推進に関する施策について資料2-1～2-5</p> <p>男女共同参画推進条例第10条に基づく申出対応部会の設置について資料3</p> <p>よこはまグッドバランス企業認定委員会について資料4</p> <p>横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について資料5</p>