

令和3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3年7月29日（木）
開催場所	市庁舎18階みなと1・2・3
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、檜垣委員、宮城委員、柳田委員
欠席者	野口委員
開催形態	公開（傍聴者なし）
議題等	議 事 1 会長の選任について 2 第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況について
決定事項	1 会長 小ヶ谷 千穂、職務代理者 田雑 由紀乃 とする。 2 「第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況」については、審議会の意見を集約し、年次報告を作成。第5次行動計画の取組推進の参考とする。
備考	
議事・報告1 会長の選任について	
事務局	横浜市男女共同参画推進条例施行規則第5条により、委員の互選により、会長をお選びいただきます。ご推薦等がありましたらお願いします。
檜垣委員	学識の専門分野や他都市での委員経験等を踏まえて小ヶ谷委員に会長をお願いできないでしょうか。
事務局	会長に小ヶ谷委員の推薦がございました。いかがでしょうか。
委員	（異議なし）
事務局	それでは、小ヶ谷委員に会長をお願いします。 続いて、横浜市男女共同参画推進条例施行規則第5条第3項の規定により、職務代理者を会長に指名いただくことになっております。 小ヶ谷会長、いかがいたしましょうか。
小ヶ谷会長	横浜市の男女共同参画に関する事業を行っている男女共同参画推進協会の田雑委員にお願いしたいと思います。
田雑委員	お引き受けいたします。

事務局	<p>ありがとうございます。</p> <p>小ヶ谷会長、田雑会長職務代理、どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>ここからは、会長に議長をお願ひします。</p>
<p>2 第5次横浜市男女共同参画行動計画について（報告）</p>	
<p>3 第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況</p>	
事務局	<p>「第5次横浜市男女共同参画行動計画について」および「第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況」について資料に基づき説明<資料2><資料3></p>
小ヶ谷会長	<p>これから議題について、委員のみなさまのご意見を伺いたいと思いますが、それに先立ち<資料3>取組分野Ⅱ-2 DVの防止及びDV被害者の自立に向けた支援について、7月6日の「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倉田男女共同参画課長から発言いただきたいと思っています。</p>
倉田男女共同参画推進課長	<p>「横浜市DV施策推進連絡会」はDV施策について外部有識者・庁内関係者によって議論をし、その内容を審議会へ報告しております。連絡会で出た主な意見としては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DV相談窓口の認知度を上げていかなければならない。そのための広報をどうしていけばいいか。 ・現在、相談窓口の周知としてA4チラシと名刺サイズのカードを市内で配布しているが、他者に見られず持ち運びができるカードが重要で、お守り代わりに財布に入れている人もいる。 ・地域の民生委員や青少年指導員などにチラシやカードについて周知してはどうか。 ・恋人同士の間で起こるデートDVについては、多くの当事者がDVにあたると気づいていないので、予防教育に力を入れていく必要がある。 ・子どもへの相談窓口周知などの啓発は非常に有効。 <p>といったものがありました。</p> <p>ご意見をうけて今後は、カード型の広報により力を入れていきたいと考えております。</p>
小ヶ谷会長	<p>私が所属する大学でも女子トイレの個室にステッカーが貼ってあります。カードやチラシもありますが、ステッカーの汎用性も高いと思います。</p> <p>では、議事・報告の説明に対し、ご意見・質問はありますでしょうか。</p>

塚原委員	<p>相談、制度、民間のすき間を埋める情報等を、多様な課題を抱える当事者にワンストップで届け、柔軟に対応する施策、市民協働を更に進めていくことが重要だと考えます。</p> <p>SNS相談窓口寄せられる若年女性からのSOSへの早急な対応が求められていることを踏まえ、DV相談窓口へ寄せられる声の傾向等について、地域ケアプラザ・子育て支援拠点・基幹相談センター・地域活動ホーム等がアンテナを立て、学び、共有する機会を作り、国際交流ラウンジや青少年の居場所づくり事業等のネットワークとの協働のもと、小さなステップからの新たな社会資源の開発に努めたいと思います。</p> <p>デートDV防止については、デートDV防止講座のスキル・内容をDVD化するなどして、教員や施設スタッフ等でファシリテーターが担えるよう、継続的に学びを提供できる仕組みをつくりたいと思っています。</p>
小ヶ谷会長	<p>4次計画と5次計画を比べると、だいぶ項目整理がされておりますが、前期務めた委員からの補足等ご意見はありますか。</p> <p>男女共同参画に関する市民意識調査では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考える人の割合が少なくなっている一方で、＜資料3＞取組分野Ⅲをみると実際の「女性と男性の家事育児介護時間の割合」については、まだ差があることが分かります。意識と実際のギャップを埋めていくためにはどうすればよいか難しい問題だと感じます。</p>
柳田委員	<p>前期審議会において、5次計画を策定する議論の中で、家事の外部委託利用など家庭の中だけで解決しようと思わない方が良いという意見が出ました。核家族が多い現代社会の中で、夫婦2人の中だけでの解決は難しいし、家事分担5：5も現実的に難しい。シルバー人材センターの活用なども考えられます。審議会のそのような意見を反映して、5次計画にはそういう視点も入っています。もっと社会が家事育児へ手助けをした方が良いと考えます。特にコロナ禍では、学校や保育園の休校・休園やテレワークなどをうけて、これまで以上に家庭の負担増が課題となっています。そのような危機の乗り越え方や経験も踏まえて、この審議会では柔軟な発想で議論ができるようになったら良いと思います。</p>
小ヶ谷会長	<p>5次計画の冊子61ページに外部サービスについて載っています。家事の外部化をはじめとするブレイクスルーのきっかけになるような仕組みの活用が重要ですね。</p>
池田委員	<p>共働きの増加と共に外部委託の手段が大幅に増えています。現代では共働き家庭で、自動掃除機・食洗器・乾燥機付き洗濯機が3種の神器と言われるほか、食材・日用品等の宅配サービスを利用する方も多いです。先ほども意見が出た</p>

	<p>性別による役割分担意識については、年代別にすると意識差があると思います。また、子どもがいる人といない人も差があります。会社などの環境でこのような意識差があると帰りづらい雰囲気になっているかと思います。</p> <p>みんなが輝けるといことは、子どものいない人にも当てはまるのが大事です。また、そういう人に子育てしている人の気持ちを伝えるきっかけづくりをしていく必要があるかと思います。</p> <p>もう1つ、＜資料3＞取組分野Ⅲに「さまざまな地域活動に参加したことがない人の割合」がありますが、家事・育児をやって、さらにコロナ禍で地域参画までは難しいと感じました。</p>
北川委員	<p>職場で、子育てする人が早く帰ることができる仕組みも大切ですが、先に帰ることに後ろめたさを感じないような意識改革が大事だと感じます。高齢者介護の現場では、家庭での高齢者への虐待が深刻な問題ですが、外部委託サービスを利用することで、生活が安定し、虐待などが起こりにくくなる面があります。経済的負担の問題もありますが、一つの視点として外部委託の検討は大事です。また、どこに相談して良いか分からない人がいるので、この視点も課題として持ってほしいと思います。</p>
檜垣委員	<p>支援についてどのように周知していくかという点で、私が所属する連合神奈川では、ドラッグストアに相談窓口についての広報をマスクとセットにして配架しました。最近はダブルワークやトリプルワークをしている人も増え、夜間まで日用品を販売しているドラッグストアがアクセスしやすいのではないかと考えたためです。結果、あっという間になくなり、実際相談の電話も来ました。どうお知らせしていくかということは課題ですが、工夫が大切だと感じます。</p>
小泉委員	<p>固定的性別役割分担について意識では差がなくなってきたという話がありましたが、実際に職場で帰りづらい風土があるという問題に対しては、人の行動なので、インセンティブと結びつきがあることが重要だと考えます。実際、長時間労働をしている人の人事評価が高いという研究結果があります。労働時間ではなく、効率性で生産性を評価してほしいですが、ホワイトカラーは評価が難しい部分が多くあります。人事評価の視点を変えていく必要があると思います。</p> <p>また、市役所では女性管理職が増えていますが、何かきっかけがあったのでしょうか。どのような施策が影響を与えたのか関心があります。</p>
事務局	<p>小泉委員のご質問については、5次計画冊子に市役所における男女別昇任試験受験率の記載があります(P.32 図表38)。昇任試験の受験勧奨は、近年特に力を入れております。一方、男女とも長い目でみれば受験率は上がってきていますが、我々としては、市役所という男女の待遇差がない組織でもこのような</p>

	<p>男女差があることを課題ととらえ、5次計画ではこの点を活動指標といたしました。</p>
小泉委員	<p>この男女差を無くしていくのは重要だと思います。例えば、管理職は残業が増えるという意識から、管理職になっても働きやすいということを研修等で周知したら受験率が上がるなど、取組に対して行動の変化が確認できるとよりよいと思います。</p>
事務局	<p>行動の因果関係は分析しておりませんが、先ほどは受験勧奨と一言でご紹介しましたが、若い年代を対象とする研修などでキャリア形成の重要性を伝えたり、実際に昇任した方を招いて座談会などを行ったりしてきました。また長時間労働の是正に関しても、定時後の対応が常態化していた議会对応を時間内に行うなど、働き方は変わってきています。</p> <p>この点について、昨年度まで本市の人事部局にいらっしゃった鈴木委員より補足説明いただくことはできますか。</p>
鈴木委員	<p>現状、行動の因果関係は分析していません。職場によって繁忙差がありますが、忙しい職場でも係長試験に受かる人はいます。また、10年以上前に林市長が就任し、市内部の行動計画の中でも女性管理職について目標を掲げ、目標の30%には届きませんがワークライフバランスの取組についても進めてきました。女性管理職の、そして女性の昇任試験の受験率は上がってきましたので、こういった裾野から粘り強く広げていくことが大事だと感じています。ただし、これにはロールモデルが無いと難しい。研修や座談会は行っていますが、まだまだこれからだと思います。</p>
宮城委員	<p>女性の医学生や医師で、能力を十分発揮できずに第一線を退く人を多く見してきました。今日においてもまだ、小さな頃から女性はこうあるべきだという固定的な観念を教えられているのではないかと思います。小学校のうちから性別にかかわらず得意なところを伸ばして、活躍できるような教育が大事だと思います。</p>
塚原委員	<p>女性への就業支援について、市内企業のうち99%を占める中小企業と、女性の就業ニーズのマッチング、企業側の柔軟な雇用体制、職場環境づくり、意識改革が重要だと思います。ひとり親支援は、就労支援と合わせて、その日常に寄り添い親子共に支える姿勢が欠かせません。ひとり親サポートよこはまの機能を、日常支援にシフトするなど、他機関との連携も含め、身近な地域で各家庭の見守りを深め、複雑なニーズを内包することで各家庭に寄り添ってほしいです。</p> <p>また、父親の育児に関する講座が各区の地域子育て支援拠点等で展開されてから数年が経過しています。内容は、育児の学びだけにとどまらず、実は男女共同参画社会の実現がテーマになっていることが多いです。参加する父親達は、</p>

	発想も豊かで、個人の育休時体験や感想、学びを拠点事業で発信する方も増えています。講座をきっかけと位置づけ、その後の展開を各所でひろげていく、種まき方式へとステップアップする段階にきていると感じます。
4 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4＞
	質問・意見等は特になし
5 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5＞
塚原委員	貢献表彰について、新たな地域活動としてインパクトのある実践をクローズアップし、市域に紹介する枠もつくっていただきたい。