

### 平成 28 年度小平市男女共同参画推進審議会 学習会（第 3 回）要録

日 時 平成 29 年 3 月 25 日（土） 午前 10 時 00 分～12 時 15 分

会 場 男女共同参画センター “ひらく”

テーマ 『男女共同参画推進に向けた横浜市の取組  
～ “女性が働くこと” を中心として～』



講 師 小賀野 敏子 氏（横浜市政策局女性活躍・男女共同参画担当理事）

資 料 資料 1 男女共同参画推進に向けた横浜市の取組～ “女性が働くこと” を中心として～

資料 2 第 4 次横浜市男女共同参画行動計画（概要版）

資料 3 企業のための ワーク・ライフ・バランスガイド

資料 4 第 50 回アジア開発銀行年次総会横浜開催 公式セミナーご案内（ご招待）

資料 5 第 33 回全国都市緑化よこはまフェア “Garden Necklace Yokohama 2017”（チラシ）

資料 6 横浜しごとお助け ナビ&マップ

資料 7 YOKOHAMA WOMAN+INNOVATION DESIGN BOOK  
（取組事例集）

#### 【講義内容】

皆様、おはようございます。ご紹介いただきました、横浜市政策局女性活躍・男女共同参画担当理事を務めております小賀野と申します。よろしくお願いいたします。

本日皆様方には、男女共同参画について横浜市はどういったことを中心に進めているかお話させていただきます。本日の流れですが、まず 1 つ目として横浜市についてご理解いただき、2 つ目に第 4 次横浜市男女共同参画行動計画についてご説明いたします。本日中心になるのは 3 つ目と 4 つ目で、今回は『“女性が働くこと” を中心として』をテーマとして承りましたので、女性をエンパワーメントするということについて何がヒットしたのかということ、それと今年度からかなり中心的に力を入れてきた、企業における女性活躍を推進するために何をしているのかについて。そして最後に今後の課題についてお話できればと思います。

皆様、横浜におでかけになられたことはありますか？イメージとしてどうでしょうか。港があつて、山下公園や港の見える丘公園があり、最近ですと非常に多くのドラマにも使われており、みなとみらい地区にランドマークタワーがあり、その他夜景などをイメージしていただいていると思います。実は港の周辺に住んでいる人間はそんなにたくさんいるわけではありません。全部で 18 の行政区があり、東京都の区部と面積を比較すると分かるように、規模の大きな市となっています。横浜駅には 7 つの線路が乗り入れており、すべてが横浜駅に向かっていくように都市を形成しています。歴史的にも今年で開港 157 年と、そこまで歴史があるわけではありませんが、浅い歴史の中で色々なことに進取の気性で取り組んできたのが自分達、そういったことをアイデンティティにしながら政策を進めているのが横浜市です。

人口は 373 万人、世帯数は 166 万世帯、算出すると 1 世帯当たり 2.25 人となりますが、

現実では独居の高齢世帯も増えていきますし、若い世代も未婚で単身の方が非常に多く、各区で大きな問題意識を持っている状況です。事業所数は平成26年経済センサスの際のデータで12万事業所とたくさんの事業所があり、港関係では貿易の仕事、その他には製造業が多くなっています。横浜市を象徴するものとして、先ほど人口373万人と申し上げましたが、昼間人口は337.5万人と出ていく人の数のほうが多く、東京へ通勤している方が非常に多い状況となっています。

横浜市の女性の労働力率のグラフを見ますと、全国に比べM字カーブの底が深くなっており、ここをかなり問題意識としてもっています。東京のベッドタウンということで、恐らく小平市も同じ状況ではないのでしょうか。ただこちらは平成22年国勢調査をベースに作成しており、最近は全国の数字もだいぶフラットになってきています。横浜市でも、とりあえず仕事を継続してみようという考えの方が増えてきており、一旦退職される方は最新の結果ではそこまで多くはないかと思います。全国には及びませんが、M字の深さも底上げされてきているのではと期待をしている状況です。

また、もう一つ違う情報ですが、市内に12万事業所ある中で、99%以上が中小企業です。中小企業が頑張らないと横浜市の経済も活性化しないということから、中小企業振興基本条例を平成22年4月1日に施行し、経済局を中心として市内中小企業の支援を進めています。市民の6割は中小企業で働いており、中小企業が活性化するというのが結果的に市民の幸せにもつながるという思いで取り組んでいます。

続いて、男女共同参画行動計画についてご説明します。小平市は今ちょうど策定をされるころだと伺いましたが、横浜市は第4次が今年度28年度から5か年でスタートしております。副題を「誰もが安心と成長を実感できる 日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現に向けて」としており、働くことについてかなりスポットの当たっているイメージを抱かれると思いますが、横浜市の中期計画でも大きく掲げているテーマであったため、男女の計画でもそのまま使っております。重点施策は4つの柱があり、本日はその中の重点施策Ⅰ「働きたい、働き続けたい女性への就業等支援」について掘り下げてお話しします。

庁内外の推進体制ですが、第4次計画以前は関係部局の部長級で推進会議を行っていましたが、世の中の女性活躍の動きに合わせ、推進会議は市長をトップとし、全局長の入る会議体へと変更しております。推進会議内では2つのプロジェクトを行っており、男女共同参画審議会と連動しながらPDCAを回しています。プロジェクトの1つ目は庁内向けとして行っている「Wプログラムの推進」です。女性活躍推進法と次世代育成法の特定事業主行動計画に位置づけをしており、ウーマンのWとワーク・ライフ・バランスのWを取り、W(ダブル)プログラムと呼んでいます。これを推進していくため、人事部門や私たちの部門で仕事改革を進めていこうとしています。2つ目は庁外向けです。平成28年度は「公共調達」のプロジェクトで、男女共同参画推進を積極的に行う企業に対して加点評価を行い、それをインセンティブとして推奨していこうという取組です。こちらは、平成29年度は、政策局だけでなく経済局や子ども青少年局など個別に行っていた施策を、いかに統合して統一的に行っていくかをテーマにした「働き方改革」のプロジェクトとしていきます。さらに、昨年の4月1日に女性活躍推進協議会を設置し、審議会への報告や

庁内の認知を進めて、相互がやり取りし、連携の見える化を図っていきます。

さて、本日のテーマとなる部分ですが、女性をエンパワーメントするために、これまでどのようなことに取り組んできたかについてお話しします。横浜市の調査では、一度退職された方の9割が再就職を希望しています。働き方もニーズも多様化している中で、いくつか就労支援をさせていただいています。

まず(1)再就労に向けて「ア 女性としごと応援デスク」です。男女共同参画センターにキャリアカウンセラーやハローワークの端末を配置し、ご相談にのりながら次のステップアップの後押しをする取組です。また、何から始めていいのか分からないといった方々に向けて、ミニセミナーを開催しています。今年度は2月までで1,000件以上の利用がありました。「イ 就職サポートセンター」は経済局が横浜駅の西口に設置をしています。数年前までは失業率も高く就職困難な時代で、どうやって就労に結び付けるか、そこを出発点として同様の事業を始めてきました。ただ近年でかなり動きが変わってきており、特に若者は次々に就職をしていっていますが、やはりシニアの方や女性からの個別相談は多く、セミナーやインターンシップも行っています。しばらく働いていないと、何が自分のできるのか分からないと不安を感じている方が多いので、インターンシップは約10日間を年3回のペースで行っています。毎回20人ほどの参加者数で、実際の職場に出ていただきます。セミナーを受け、企業のマッチングをしたうえで就労体験をしていただき、そのままその職場に就職する人も0ではありませんが、どちらかといえば自分はこういう働き方ならできると実感していただき、次のステップアップに役立てていただいています。

市長の林から「今の時代はネットワーキングすることが重要」といった指摘を受け、6年前からスタートさせているのが(2)横浜女性ネットワーク会議です。いわゆるシンポジウムでして、市長が参加者へ向けてメッセージを送り、講師をお招きした基調講演には400人にお越しいただき、その後、起業により自分の人生を切り開いている方と企業で活躍されている方の2つの分科会を行っています。こちらのシンポジウムは、ウーマンビジネスフェスタというイベントと同時開催しておりまして、女性起業家支援も行っております。また、サテライト講座として、男女共同参画センターで企画をし、女性のリーダーシップ養成講座を開催しました。30～40代の参加者を中心とし、お互いを自己開示しながら自分のことを見つめ直し、どのようにやっていきたいのかを考えていく講座です。

(3)起業家育成について、こちらの起業家の方々の養成は横浜市では長らく取り組んでおりまして、「女性起業アップルーム（たまご塾）」は以前から男女共同参画センターの中で行っておりました。そして林が市長になってからは新たに、スタートアップしていくための女性起業家支援チームを「公益財団法人 横浜企業経営支援財団」（横浜市中心企業支援センター）の中に置き、女性の中小企業診断士が直接相談に応じています。他にも「F-SUS よこはま」（エフサス よこはま）という会員制シェアオフィスを設置して、最初はなかなか埋まらなかったのですが、今は開設5年目で「待ち」が出るぐらいになっています。月々5,000円で場所が借りられるので、自宅を連絡先にしたくない起業家の方にとってはとてもいい仕組みです。さらに、実際色々動き始める場面においては、資金面での支援ということになります。貸付ですが、資金提供を行ったり、ショップ展開をされている方には商業施設と提携し、プロモーションをしていたりしています。

次に企業における女性活躍を推進するための取組についてお話いたします。先ほどお話ししましたが、女性活躍推進協議会を今年度の初めに設置いたしました。こういったものにするのか国の描いた図で見ますと、男女共同参画を含めて女性活躍全般を進めていくという意味では、企業や大学、地域と連携し、様々な分野の方々にご参加いただいて進めていくというのが最終的なイメージであろうと思っています。そうすると審議会とはどのようにすみ分けていくのか考えていく必要があるのですが、今のところは市内の企業にスポットを当てるという意味で、様々な経済団体との連携を中心に進めていきたいと考えています。当初の組織イメージとしては協議会の下にいくつか分科会を設置してやっていこうとしており、分科会のメンバーは協議会に推薦いただいています。平成28年度の分科会①は「女性の登用推進と働き方の見直し」です。かなり手探りの状態から始めましたが、今年度は各経済団体から女性活躍や働き方改革を進めていきたい企業の方をご推薦いただきたいとお願いしまして、数社出していただきました。②は「社会全体の機運醸成につながる広報・PR」です。こちらは各企業の中で広報に携わっている方などにお集まりいただいたものです。横浜市は事業のチラシなどが山ほどあるのですが、企業の方にお尋ねすると、私どものやっている施策や支援をご存じないのが現状です。企業に届いていないということを常々実感していて、広報・PRをする媒体をどうしていくのかと、どうやらそれぞれのところに届くのか、サジェスチョンいただくための分科会になります。①の分科会で作成したのが「YOKOHAMA WOMAN+INNOVATION DESIGN BOOK」です。各企業に実際にご参加いただき作成しました。横浜市内の事業所が実際にどういったことを目標にしてどのように取り組んでいくのか表していただいた形になります。いくつか業種別にページを割いて事例を紹介しています。作成を進めていくうえで、企業によって問題の捉え方もレベルも違うことを実感いたしました。また、以前はこういった冊子やチラシなどを作成しても配るルートがなかったのですが、今回は経済団体を通じて配布していただきました。例えば、商工会議所に加盟している11,000社にはすべて配りました。配っても右から左へ捨てられてしまうのはよくあることで、どれだけのものが届いているのかは分かりませんが、少しでも目に留まるような工夫を行いました。作成していくうえでせっかく企業とのご縁もできましたし、各企業について作っておしまいにされたら価値が出ないので、来年度以降も個別の企業の状況を追っていかうと考えています。協議会では様々な業種の企業に参加いただいて取組を進めてきましたが、やはり業種によって状況が違うことを改めて実感いたしました。業種業態ごとに抱えている問題とどうやって向き合うのか、平成29年度は3つの分科会を設置して問題意識の共有を行っていかれればと思います。

次にご紹介するのは、企業に対する働きかけを行う「よこはまグッドバランス賞」です。国もたくさんの認定制度があるかと思います。くるみん、プラチナくるみん、えるぼしなど、調べてみたら山ほどありますが、実は横浜市にもたくさんの制度があります。おそらく企業の皆さんは分かりづらいという印象を受け、ご存じないのではないかと思います。その中でも「よこはまグッドバランス賞」はワーク・ライフ・バランスの推進、男性も女性も共に働きやすい職場を作っていく、両方の視点を持っています。こちらは平成19年度を初回として今年度で10回目となりました。今年度は女性活躍推進法ができたこともあって内容を少しリニューアルし、公共調達をインセンティブに設けたところ過去最高の

69社から応募がありました。そこから精査し、59社を平成28年度認定企業としています。新たにインセンティブの1つとして、来年度から大学と連携した「企業説明会」を開催していきます。実験的に来年度に先だって、市内の神奈川大学で企業説明会を行いました。大学生は今、売り手市場になっています。一方で企業は、大企業優先という流れになっていて市内の中小企業まで回らない、しかし中小企業も人手は欲しい状況です。うまく就労に結び付けばいいと思い行ってみましたが、実際に参加した企業からは「今まではハローワークやリクルートサイトを通じて募集をかけてみたけれど、待ちの姿勢では来てくれない。色々な企業が集まる場でブースを出しても自分の会社に来てくれない。どうしたものかと思っていたが、グッドバランス賞をとっている“働きやすい会社”を売りにすると、学生も丁寧に話を聞きに来てくれるということが実感できた。」と意見がありました。学生もこのまま横浜市内の企業に就職したいと考えている方はたくさんおり、「市内にこういった取り組みのある企業があるなんて知らなかった。働き方改革というものが何を表しているのか学ぶいい機会になった。」と学校側からの評価もよかったです。公共調達のみだとどうしても業種は限られてきてしましますが、これが様々な業種のインセンティブになればいいと思っています。

次に中小企業女性活躍推進事業ですが、こちらはほとんど経済局が行っている事業になり、かなり具体的な構成となっています。女性活躍セミナーは公開講座で一般市民に向けたものです。また、企業から社内で女性活躍・働き方改革とは何かについて講演をしてほしいと依頼があった時は出張セミナーを行っています。それから、手をあげていただいた企業に女性グループの活動をコンサルが支援するチャレンジ実践講座。そして製造業など女性が元々少ない業種へのハード・ソフトの整備を助成する、女性活躍推進助成金。こちらは育児・介護休業法が改正されるなど、労働環境に関する内容はどんどん変わってきていますが、それをしっかり見極めながら自社の就労規則に落とし込んでいく。そういった人材は中小企業だと複数の庶務を抱えており、対応できていないことがよくあります。そんな企業に社労士などを派遣して支援する、そのような取組もまとめて助成しています。最後は専門家派遣で、どのように進めていけばいいだろうと悩んでいる企業にコンサルを派遣しています。

次はテレワーク等推進事業です。テレワークやクラウドソーシングは、ある意味世の中の流行りになっていて、最初は何なのかと思った方も多くおられるかと思います。そのように、なんとなくイメージはあるけれど、自分のところで出来るのだろうか、と考えている中小企業に優良事例を紹介する他、注意すべきことなどをお伝えするセミナーを行っています。あるいは、クラウドソーシングを企業が使う側としてみた場合、どういう点に注意すればいいのだろうかといったことについての研修会もございます。その他、実際に取り組み始める企業へ構築に向けた経費助成を行い、テレワーク導入に伴って就労規則の作成・改正など、企業向けの相談窓口を設置しています。

次に地域ダイバーシティ in 横浜です。こちらは異業種交流会で、参加は大企業が中心となっています。大企業ですと、企業の中にダイバーシティ推進室のような部署を当たり前にお持ちで、どのように進めていくのかとても熱心に取り組まれているのですが、一方で、うまく進んでいるのかと言われたらそうでもない企業が多いのが現状です。ねらいにもあ

るとおり、ネットワークを作りながらダイバーシティの推進を一緒にやっていくことが重要であると考えています。

次にご説明するのが、来年度力を入れてやっていきたいと思っている取組のココカラチャレンジ「地域限定主婦層就労支援事業」です。最初のほうで申し上げましたが、横浜市は大きなベッドタウンで、課題は遠距離通勤・長時間労働が原因の離職です。ですが、市内にも12万の事業所があり、働く場所はあります。とするならば、職住近接が実現できないものなのだろうか、そこをテーマに始めてまいりました。平成28年度からモデル地域で試行し、地域の企業と働きたいと考えている主婦の方々にインタビューをさせていただき、先だって見学会・交流会を開催しました。その時企業側は「そんなに働きたいと思っているんだ。希望しているのは事務仕事が多いと思っていた。」と話しており、主婦側の「事務仕事かどうか、というよりは柔軟に働きたい。柔軟な働き方ができれば職種の選択も広がる。」という意見を聞き、仕事をもっと切り出してみる気になったそうです。また、主婦側も「こんなに近くにこんなに多様な企業があるなんて知らなかった。」と話しており、見学会で職場を見せてもらい、実際の仕事を知ることができました。ロールモデルを作っとうまく展開していき、1年、2年でできることとは思っていませんが、数年かけて取り組んで横浜市ならではのスタイルを作っていかなければと考えています。

最後になりますが、いくつか新しい取組を紹介します。先ほど広報・PRのお話をしましたが、市役所だけでやっても、なかなか振り向いてもらえません。そのため、今年度は企業との連携事業に力を入れてやってきました。カルビー株式会社と包括協定を結び、互いのメリットになるイベントを行いました。カルビー株式会社と、市内では健康福祉部門とも連携して、20代女性の朝食の欠食率が高いことから、朝から元気に過ごしていただくことを念頭に『ヨコハマ朝食マルシェ』を実施し、約3,000人の方に参加いただきました。株式会社伊藤園とは、当職場に職員を受け入れていることもあり、コラボレーションしてワークや子育て期のライフの充実を目指し具体的な行動を喚起するイベントやセミナーを開催し、多くの方に参加いただきました。伊藤園が用意した新商品のペットボトル2,000本がはけましたのでそれ以上の来場者が集うイベントになったと思っております。以上が、横浜市が行ってきた事業についての紹介です。

簡単にまとめですが、これからも市内だけでなく企業の力を借りながら、一層の協働を進めていきたいと考えています。また、今まで以上に市内連携を強化して、女性活躍・働き方改革等の課題に取り組んでいきたいと思っております。

本日は取組中心の話となってしまいましたが、以上でお話を終了させていただきます。ご清聴ありがとうございました。

<講義終了>

**【質疑】**

**Q 1 :** テレワークの推進の仕方についてお尋ねしたい。現在、企業に対するテレワーク導入のための手伝いをされていると思うが、テレワークを実際に行う市民に対しては何か働きかけは行っているか。

**A 1 :** セミナーを行った。横浜市も今年度からの取組であるためまだそのレベルに留まっている。クラウドソーシングについてはまだ法的な整備も行われておらず、社会の状況を見極めていく必要があると考える。

**Q 2 :** 事業をここまできめ細かく行える秘訣は何か。

**A 2 :** 正直自分たちがよくできているとは思っていない。私自身は、今のセクションに来るまでは交通局や水道局にもいて、サービス向上のために、いかに現場が大切かということを思い知らされた。座ってクレームを聞いていてもだめで、実際に足を運んで、これだからお客様はこういうふうに使われたのだと理解する事は、スタンスとして大事に持っている。市長の林も同じく現場を大事にする人間。職員にもこちらから行動するよう呼びかけている。

**Q 3 :** 質問が2つある。1つは、横浜市役所における女性の参画状況はいかがか。第4次計画の目標数値を見ても特段良い数値ではない印象を受ける。

もう1つは、最近の世の中は女性と男性という2つには分けられず、移り変わるような状況であるが、そのような方々へ市役所として何か対応をしているのか、

**A 3 :** まずは前者の庁内について。指標の目標値を2020年までに30%以上と示しているが、課長以上を管理職とした場合、現実的には難しいのではないかという実態である。ただ、女性の係長試験の受験率としては徐々に上がってきている。ポジティブアクションではないが、女性職員を登用している。女性の管理職を増やしていく重大性も認識したうえで、“積極的な配置”という表現を人事課としてはとっている。

もう1つのLGBTの問題だが、働くという部分に関してはまだ弱いと認識している。例えば、男女共同参画センターを運営している男女共同参画推進協会ではそういった方々のグループの支援をしているが、就労という視点までは届いていないのが実情である。

**Q 4 :** 今日話を受けて、トップが女性だとも違うのかと驚いた。小平市とは状況が違うと思うが、女性の就業者数はどのようになっているか。また、データを拝見すると、男女別のものが少ないように見受けられるが統計の整備はどうなっているのか。先ほどの事例集も、様々なケーススタディが載っているが、社員数が男女それぞれ何人いるのか読み取れない。

**A 4 :** 今手元にデータがないため数値をお伝えすることができないが、女性が仕事を辞めなくなっているという実感はある。東京に通勤で出ていく方の男女別の集計がきちんとできていないことそのものが問題だと認識はしている。統計課にも男女別統計が必要と伝えているが、そう簡単ではないとのこと。

Q 5 : 女性活躍推進協議会に参加している経済団体のスタンスはどのようなものか。

A 5 : 前向きではあるが、本音の部分でどのように進んでいくのかは、かなり揺れている。「やっ  
ていかなければならない」という認識にはなっている。

Q 6 : 就労支援で様々な取組を行っていると同ったが、実際再就職に結びついた実績はどのよう  
なものか。最終的にどのくらい結びついたのか行政側が把握していないといけない気もす  
るが。

A 6 : その数字を取るのはとても難しい。結びついてはいるが、個別に追いかけていくことが  
どこまでできるかといった問題もあり、報告に来てくれれば事務局のやりがいにもつなが  
るが。また、「就職」と「その後の定着」とではまた観点が変わってくる。

Q 7 : よこはまグッドバランス賞について。例えば応募するまでもないような体力のない企業に  
対して、市役所からの応募等の働きかけは行っているのか。

A 7 : 先ほど広報が課題と何度か申し上げたが、正直な話、市役所の職員でさえ取組を知らない  
ことがあり、企業もご存じないことが多い。やはり広報は足りていない。引き上げていく  
よりは、チャレンジすることに価値があるとお知らせすることが課題である。働きかけと  
いう意味でも、女性活躍推進協議会の中でPRしていくことによって、まだ知らない企業  
に対して周知していかなければと考えている。

Q 8 : 企業との接点についてお尋ねしたい。協議会を作ったという話もあったが、ロールモデル  
を作る際や声をかけた際に賛同してくれる企業をどうやって探したのか。小平市としても  
体当たりしたい気持ちはあるが、どこからやっていけばいいのか分からないのが現状であ  
る。

A 8 : 協議会の効果は分科会を作ったことによって出してもらった企業との接点ができたと。  
その接点が次につながっていく事もある。その他は、過去にいた部署でつながった企業に  
まず話を聞きに行ってみたりしている。他部署の座談会に進行として参加したときに、た  
またまその部署が人物を紹介してくれたりしたこともある。また、その人物を通じてさら  
に知り合った企業もある。とにかく一度つながったものは離さない。1 か所入口を作ると、  
つながれるのではないかな。

Q 9 : 市の職員が約 20,000 人と伺ったが、男女比はどれくらいか。また、女性の係長試験の合格  
率はどれほどか。

A 9 : 全体で言うと 3 割強が女性である。女性の係長試験の受験率は上がっており（平成 25 年  
度実績で 14.9%）、昔の倍率は 10 倍以上あったが、今は数倍まで落ち着いている。女  
性参画の推進も重要であるが、それなりの倍率はある程度必要だと考えている。まずはチ  
ャレンジできる状態を作ることができるかということを問題としている。

会長 : 本日の講義で事務局も委員も前向きな気持ちになれたと思う。講義をしていただいた小賀  
野さんに拍手を送っていただきたい。皆様もご出席いただき感謝申し上げます。 <了>