

令和2年度

第2回 男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会 議事録

日 時 令和2年11月16日（月）10時00分～11時30分
場 所 横須賀市立総合福祉会館 第2研修室
出席委員 9人 志村委員長、飯田委員、井澤委員、井田委員、工藤委員、
中島委員、早川委員、藤原委員、横山委員
事務局 市民部 小貫部長、市民部人権・男女共同参画課 杉山課長、小林係長、
井口、川上
傍 聴 4人

1 報告事項

第1回審議会（書面開催）の審議結果について

事務局	【資料1に基づく報告】
委員	各種意識調査を再延長はあるのか。
事務局	新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況にもよるが、コロナの影響がある程度平準化されていれば、意識調査を実施する方向で考えている。あまり先延ばししても、状況が改善するか見通せないこともある。

2 議事

令和元年度取組実績報告書について

事務局	【資料2～4に基づく説明】 資料2については、昨年度の審議会での意見を踏まえ、①プランにおける数値目標の年次結果を掲載し、②各事業の〈年度実績〉と〈今後の対応〉との間に《実績に対する評価（達成度）》を設けた。③の報告書全体に対する総括については、本日の審議会にて出された意見をもとに取りまとめる考え。
委員長	今回の事務局から提出された報告書案に対して、ご審議いただき、それらをまとめたものを審議会の意見として報告書に付して公表するという運びとなるので、忌憚のない意見をお願いしたい。
委員	今回の実績報告書を見て、昨年度のものより格段にわかりやすくなっている。数字の結果があることで、具体的な事業の想像がつくので有難い。その上で、5

頁の数値目標一覧と、6頁以降の各事業の取組報告との相関関係が、よくよく考えないと分からない。6頁以降の各事業の報告の中で、関連する数値目標が出ているとより関係性がわかりやすくなる。

委員長 5頁の数値目標の一番右端に関連する事業の頁を掲載しておくとう分かりやすい。

委員 6頁以降の各事業の実績報告の中にも、数値による実績報告がなされているが、5頁にまとめられていないのはなぜか。

事務局 5頁の数値目標はプラン全体にかかるもので、プラン冊子18頁にもあるように、プランを実効性あるものとし、7つの施策方針ごとに達成度を把握するため指標を定め、数値目標を設定したものである。

委員 人権・男女共同参画課が実施していく事業と、他部課が実施する事業が明確に分かれてくると思うが、人権・男女共同参画課が担うメインとなってやっていくことは、市民への周知啓発である。都市イメージというのは、3年4年で変わっていくものであって、横須賀市の男女共同参画の取り組みは外部から評価も高いものになっている。一方、市民への普及という点ではまだまだであり、若い世代への取り組みを行なっていないと10年後、その世代が20代30代になったとき、横須賀市は男女共同参画、多様な性に対して理解のある都市だというイメージを持つようにしていかなければいけない。そういったところをしっかりと継続、または重点を置いて取り組んでいかなければならないと思う。

一方で、他部課が実施している事業で、審議会への女性の参画人数を増やすことや女性の管理職比率などに関しては、実際には能力評価になっていると思うので、単に女性が増えていくということ、指標とすることには疑問な点があると思う。どのような方であれ、能力として評価されれば、管理職にも委員にも推薦して、働いていくことができるので、その辺りの理解度も庁内でしっかり深めていくほうがよいと思う。

また、実績に対する評価と今後の対応のところでは気になった部分は、評価という点では非常に目標に近づいているということだが、例えば、相談事業について、相談件数が低くても、利用者の方々の満足度が非常に高い、相談したおかげで課題が解決したという人もいると思う。そのような声をきちんと拾って報告の中には入れていかないと、単なる数値だけで評価されてしまうというのは、それぞれの担当者が努力をして事業実施している中でちょっと感覚的になってしまいかと思う。

今後の対応の中で「情報提供を行う」「検討する」「調査する」というものが多い。具体的に何をやっていくというのかが見えない。いわゆる目的の部分が見えてこない。次年度の報告書の議論の際は加味していただきたい。

事務局 若い世代への働きかけについては、意識している。その方法を含め、今後考えていきたい。

委員 他の会議で、川崎市の都市イメージについての話になり、私たち世代のイメージは「工業の街」であったり「公害の街」というイメージが植え付けられているが、10代20代の人々は「音楽の街」「文化の街」というイメージが最初に挙がってくる。都市イメージは積み重ねによって変わってくる。これまでの取り組みに、更に無理難題を上乗せしていただければいいかなと思う。

委員長 報告書案6頁の「02-1審議会等における実態調査の実施」のところの「実績」で《女性委員登用率85%》とあるが、これは女性委員を登用していない審議会等が15%もあるということか。

事務局 お見込みどおりである。

委員長 これは、委員構成によって、職種などによってあり得るんだろうと思うが、結構高い割合だと思う。15%の審議会に女性委員がいない実態を把握しておく必要がある。

事務局 例えば、入札監視委員会は委員総数4名で女性0名、廃棄物処理施設専門委員会は委員総数6名で女性0名、ボートパーク指定管理者選考委員会は委員総数5名で女性0名である。

委員長 何かそれぞれ事情がありそう。事情を知りたい。女性を避けているわけではないが、手を挙げるのが男性ということもあるだろう。

同じ6頁にある《01-2地域防災会議における女性委員の参画促進》の実績である防災会議委員の女性比率14.7%というのは多いのだろうか。東北の震災時も、避難所設営の際に女性の視点・意見が大事であるということが言われた。

事務局 防災会議については、法律によって委員構成が定められている、職種が指定されている。その職種に委員選出をお願いすると、ある程度のポジション以上の方が選出される。結果として男性が多い。少し前までは女性委員1名という状態だったのを、文面上解釈できる範囲で、女性委員を推薦してもらうように働きかけて、今に至っている。

委員 「実績に対する評価」が加わったことで、いわゆる企業でいうPDCAサイクルが書面上でも回るようになったのかと思う。Pが「事業」の部分で、Dが「実績」、Cが「評価」で、Aが「今後の対応」でグルグル回るようになった。何で

もかんでも枠に当てはめればいいということではないが、ISO9001の監査などだ
とこのPDCAサイクルが次年度も継続的に回っているかを確認するという意味
で、「今後の対応」について、次年度ではその対応を具体的にどうしたかをより
継続的な報告書にするために、「今後の対応」について、次年度の取組報告の際
に具体的に書いてもらえるとよりよいフォーマットになると思う。

委 員

「今後の対応」に縛られるのを嫌って、やんわりとした書き方になりがちだ
が、実績を受けて今後どのような取り組みを行うのかがよくわかるようになって
いると思う。

報告書案30頁掲載の3つの事業の「実績に対する評価」と「今後の対応」の記
述内容が同じで、「29-1ひとり親家庭の親を対象とした就労相談」という事業の
「評価」として記述内容が理解できなかった。コロナ禍で、事業実施ができな
かったこともあると思うが、ここの記述が気になった。

男性への支援が全然出てこないと思った。もともと女性の支援から始まって
いる政策が、男女共同参画という形に変わっていくので、どうしても女性に対
する施策が多くなってしまう。ニーズも女性のほうが多いのだと思うが、例え
ば育休を取りたいけどなかなか取れない男性や子育てに関わっていることを職
場ではマイナス評価されている男性などの声もある。性の多様性も加わり、男
女共同参画についても、もっと男性を巻き込んでいくことが必要だと思う。

事務局

報告書案30頁の内容については、再度、担当課に確認する。

※担当課に確認し、表記を変更いたしました。

委 員

男女共同参画を進めていくうえで、課の役割は大きい。数字にこだわらなく
てもいいという意見もあったが、課長級以上のポジションに女性が多くなるこ
とは重要だと思う。やりがいをもって係長・課長を目指していけるよう、研修な
どを実施してことが大切だと思う。

数値目標を掲載していることは重要。たとえ1%でも上がっていれば、それ
は評価に値するものである。

報告書案32頁にある「33-1教職員に対する意識啓発」の「今後の対応」の記述
で、最後の文章の「正しい認識と理解」とあるが、正しい認識はもっていると思
われ、「正しい」という言葉は不要である。

なお、教職員の夏の研修で実施されるのが効果的である。

委 員

男性への政策として、ワーク・ライフ・バランスが位置づけられていると思わ
れるが、「ライフ」について言及はあるのが、「ワーク」についての言及がない場
合が多く、バランスしていない。国の第4次男女共同参画計画の答申でも議論
されていたが、男女共同参画社会を推進していくという目標を達成していくた
めには、これまでの男性中心の働き方を変えていくということが、一番大きな

課題であると言われていた。

男性の働き方をどう考えていくかという問題を中心の一つに据えていかないと、女性のポジティブアクションとあって、女性も男性並みに働くことで、男性も女性も疲弊してしまうことになり、私たちが目指している社会像とは違うものになってしまう。

事務局

男性の働き方改革については、重要な課題であると考えている。

委員

働き方改革、健康経営という考え方がある。その辺に紐づいたワーク・ライフ・バランスであるべき。民間企業でも健康経営という概念はまだ周知されていない。社会保険労務士の方々が就業規則に盛り込むなど、いろんな部分で影響してくると思うので、その辺を合わせて市役所でも時間外労働の削減など働き方改革は進んできている中で、ワーク・ライフ・バランスの推進をやっていくとわかりやすいんじゃないかと思う。自分もそうだったが、初めてワーク・ライフ・バランスと言われたとき、何をやればいいのかわからなかった。今もそのような人は多いと思う。情報提供は大事である。

委員

ワークという部分では時間外労働を減らすとか、そういうことが実現しないと、ライフといってもバランスなので、ライフと整えるためにはワークのほうも調整していかないとまくいかない。1日のうちで仕事のほうが過ごす時間が長いので、そちらでどう意識を変えていくかがポイント。実際は意識を変えるのは難しいが、周知して根気強くやっていくことで、意識がだんだん変わってくると思う。

委員

各委員の意見を聞いていろいろ思うところがあるのだが、開催時間の都合もあると思うので、後日メールなどで意見を提出してもよいか。

また、昨年度の審議会の中で印象に残っているのが、多様な性と男女共同参画に関して、多様な性に力点をおいて進めていった場合に、女性の悩みや男性のしんどさなどの声が出しづらくなるのではないかという話があった。多様な性だけを進めていく、どこかでまた思いもよらない弊害が出るかもしれない。

横須賀市としてはどのように進めていくのか。いろいろな性のあり方があるよねということで、あらゆる性を巻き込んでいくのか、それとも今はまだ、ある程度分けて、男性、女性、多様な性と分けて考えていくのか、そのあたりの方向性が見えない。個人的には、やっぱり性別によって分けるというよりは、いろいろな性の方がいて、どんな性の方も参画できるし、誰も取り残さないという意味で、報告書案20頁の広報紙ニューウェーブでも、現在では男女共同参画というテーマが多いと思うが、今後は多様な性という部分も徐々に盛り込んでもらいたい。イベントについても、女性向け、男性向けというものが多いが、いろいろな方が参加できる形で提供されていくことを望む。

事務局 これからの課題であると認識している。

委員長 現行プランを策定したときは、多様な性というテーマが加わった初めのことだったが、ここ数年で大きく変化して、審議会の役割も変わってきたと思う。次期プランの策定の際は、その点も十分に配慮していく必要がある。

本日、これまでの議論を踏まえ、今回の報告書案については、事務局案でよろしいか。

全 員 (異議なし)

委員長 では、事務局で今後の取りまとめをお願いします。

市民部長 多様な性と男女二元論をどう調和させていくかはすごく難しい。行政の立場ではどっちもやりますという回答になる。いろいろなことってその時々で常識と、振り返ったら「そんな時があったんだよね」ということがある。あるときは力を入れてやっていたいかなければならないことも、時間が経過し、時代が後押ししてくれた結果、すごく当たり前になって、「あの頃はそんなことを意識してやっていたんですね」という時代が来ると思う。

学校教育の重要性もご指摘いただきましたが、こちらとしてもいろいろな学校教育でやってほしいところがあるが、現場でカリキュラム以外にあれもこれもと厳しい状態にある。学校教育の場で啓発すれば、広く全国民に伝わると思うが、なかなかそうはいかないので、優先順位をつけながら、こちらもお願ひしていく。

報告書については、市民のための事業のアピールの場であるから、それを念頭に記載してもらおうよう伝えていく。

(議事終了)