

# New Wave

Vol.57

ジェンダー平等実現のための広報紙

【特集】 P2~4

横須賀のダイバーシティについて

一緒に考えてみませんか？

P5 おすすめ図書紹介

P6 「多様な性にYESの日」 ライトアップ  
ピンクシャツ着用で「いじめストップを!!」  
デュオよこすかをご利用ください

# 横須賀のダイバーシティについて一緒に考えてみませんか？

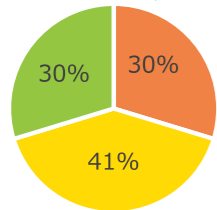
2021年度に、市民、市職員、町内会・自治会を対象とした「男女共同参画と多様な性についてのアンケート調査」を実施しました。今回は、市民(15歳～79歳の男女各1,000人)を対象としたアンケートの調査結果を一部ピックアップして、横須賀市のダイバーシティやジェンダー平等について考えるとともに、横須賀市が行っている取り組みの一部をご紹介します。

(回答割合(%)は、小数点以下を四捨五入の端数処理をしているため、合計が100%にならない場合があります。)

## 次の言葉を知っていますか。

■ 言葉の意味も含めて知っていた
 ■ 聞いたことはあるが意味までは知らなかった
 ■ 聞いたこともないし意味も知らなかった

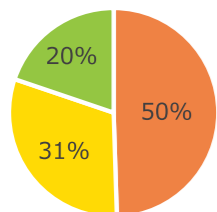
### ダイバーシティ (diversity)



多様性のことで、性別や国籍、年齢などを問わず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会をダイバーシティ社会といいます。横須賀市人権・男女共同参画課は、2022年4月から「人権・ダイバーシティ推進課」になりました。

	全体	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代
言葉の意味も含めて知っていた	30%	22%	35%	45%	34%	33%	27%	15%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	41%	51%	29%	32%	49%	48%	38%	39%
聞いたこともないし意味も知らなかった	30%	27%	35%	23%	18%	20%	34%	46%

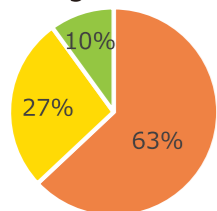
### 男女共同参画



男女が互いに人権を尊重し、「女性」や「男性」というイメージにあてはめることなく、一人ひとりが持っている個性や能力を発揮できる豊かな社会を、男女共同参画社会といいます。

	全体	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代
言葉の意味も含めて知っていた	50%	49%	54%	57%	39%	47%	52%	54%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	31%	29%	29%	24%	38%	30%	30%	31%
聞いたこともないし意味も知らなかった	20%	22%	17%	19%	24%	23%	18%	16%

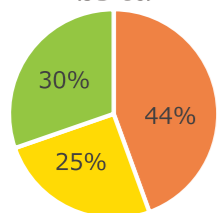
### ジェンダー (gender)



社会的・文化的に形成された性別で、社会通念や慣習の中で作り上げられた男性像・女性像のことをいいます。

	全体	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代
言葉の意味も含めて知っていた	63%	67%	77%	81%	66%	72%	62%	35%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	27%	29%	14%	19%	30%	20%	27%	42%
聞いたこともないし意味も知らなかった	10%	4%	9%	0%	4%	8%	12%	23%

### 持続可能な開発目標 (SDGs)



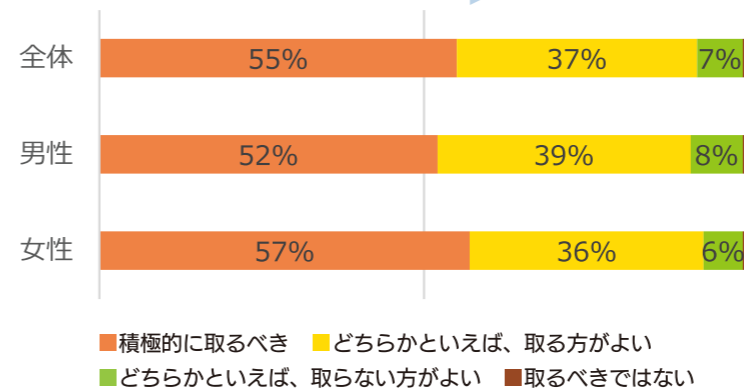
2015年9月に国連サミットで採択された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。

	全体	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代
言葉の意味も含めて知っていた	44%	61%	43%	55%	45%	50%	43%	30%
聞いたことはあるが意味までは知らなかった	25%	22%	25%	21%	28%	26%	26%	24%
聞いたこともないし意味も知らなかった	30%	16%	32%	24%	27%	24%	31%	47%

全世代の中で、10代が最も知っている人の割合が多いことが分かりました！

## 男性が育児休業を取ることに、あなたの考えに最も近いものを1つ選んでください。

9割以上の方が、男性の育休取得は必要だと考えています。



## 育児休業や介護休業を取る男性が少ない理由と考えられるものTOP3。

- 1 職場の理解を得られないから
- 2 休業中は収入が少なくなり、家計を維持できないから
- 3 休業後の職場復帰に不安があるから

その他に多かった回答は・・・

- ★職場の同僚に申し訳ないと思うから
- ★昇進や昇給に影響する恐れがあるから
- ★仕事の責任が重いから

## 育児・介護休業法が改正され、2022年4月から段階的に新しい制度が始まっています。

2022年4月から、育児休業を取得しやすい環境の整備や、企業側から従業員への制度の周知と、育児休業の取得について、意向の確認が義務付けられるようになりました。2022年10月からは、育児休業とは別に取得可能な「産後パパ育休(出生時育児休業)」が創設され、また育児休業も分割して取得することができるようになります。

## 横須賀市役所でも、男性の育児休業の取得を推進しています。1年間の育休を取得した、市職員の坂本さんにお話を伺いました。

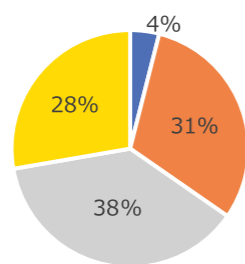
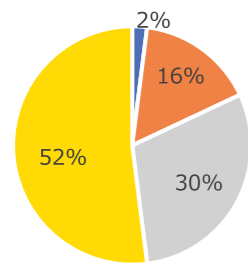
子どもが7か月～1歳7か月の1年間、育児休業を取得しました。以前職場で一緒だった職員が、育休を2年間取得したという庁内報の記事を読んだのがきっかけで、機会があれば私も取得したいと思っていました。夫婦でゆとりを持って育児に取り組み、子どもにとっても、親にとっても良い環境になるのではないかと考え、年度の切り替わるタイミングで1年間育休を取得させてもらうことにしました。育休中は毎日のように子どもと散歩し、お風呂も一緒に入るなど、とても濃い時間を過ごせました。ハイハイから、立ち上がり歩き始める過程もそばでみることができました。また、夫婦二人いることで、どちらかが体調不良になっても、もう一人が子どもをみることができますし、息抜きの時間も適度に交代で取るようにしていました。

男性が長期で育休を取得する場合、経済面の心配もあるかと思いますが、確かに収入は大きく減りますが、夫婦で育児をする時間や子どもと過ごす時間はそのときしか経験できません。経済的に不安な場合は、事前に準備しておくと思います。

長期の育休の場合、仕事を離れる不安や職場への影響、経済面など、気になることも多いと思います。とはいえ、長い人生の中で、育休を取れるのは限られた時期だけです。もし迷っているのであれば、周囲にも相談しながら取得を検討してみたいかがでしょうか。



## 男性は外で仕事をし、女性は家庭を守るべきである



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う  
■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない

「そう思わない・どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合は、平成28年は66%だったのに対して、今回の調査では82%まで増えました。この5年の間にも、性別による役割意識が徐々に変化してきていることがわかります。

## 女性が長く働き続けるために重要だと思うことTOP3

- 1 保育サービス（早朝・延長・休日・夜間・病後児・乳児保育等）の整備の充実
- 2 育児・介護休業制度等の充実
- 3 賃金・昇給・昇進・昇格等の男女間の格差解消

その他に多かった回答は・・・  
 ★フレックスタイム・在宅勤務など柔軟な勤務形態の導入  
 ★女性が働くことに対する家族や周囲の理解と協力  
 ★結婚・出産・育児・介護等のために退職した社員の再雇用制度の充実  
 ★男性の意識の変化

横須賀市役所では、働く全ての女性が個性と能力を十分に発揮できるよう、様々な取り組みを行っています。

横須賀市役所の女性職員の割合	29.7%
横須賀市役所の女性管理職（課長級以上）の割合	9.4%

多様な考え方を政策に反映させるには、政策・方針決定の過程に女性の参画は必要不可欠です。横須賀市では、女性管理職の割合を令和7年度までに20%にすることを目標としています。

職員からの生の声を直接聴き、今後の取り組みに活かすための「男女共同参画に関する座談会」の実施や、男女共同参画の一層の推進にあたる職場リーダー（各課長等）に対する研修を行い、女性管理職割合の向上の達成に向けて今後も取り組みをすすめていきます。

つなぐディレクター  
 たかの かよこ  
 鷹野 加裕子 さん



元横須賀税務署長の鷹野さんが、この7月に横須賀市役所の「つなぐディレクター」に着任しました。

つなぐディレクターとは、職場内の見えない壁や固定概念を取り払い、職員同士のつながりを広げることが仕事です。職場の雰囲気や仕事の進め方など、様々な問題や課題について、性別や年齢、立場を問わず誰でも気軽に相談でき、鷹野さんが自身の経験をもとに一緒に考えます。

## ～ジェンダーの視点からちょっと気になる図書紹介～ vol.4



### 多様性って何ですか? D&I、ジェンダー平等入門

[著者] 羽生 祥子  
 [出版社] 日経BP

第4回目としてご紹介するのは、昨年の東京2020オリンピックでも1つのキーワードとなっていた、「ダイバーシティ」や「ジェンダー平等」をテーマとした『多様性って何ですか?D&I、ジェンダー平等入門』です。この本は理論編と実践編に分かれており、理論編では、どこかで聞いたことのあるような「多様性に欠ける組織によくある言い訳ベスト5」に対して、データを用いて、多様性が組織に必要な理由が示されています。

実践編では、「多様性早見表」や「女性活躍4タイプ」で、あなたの組織の多様性レベルをチェックできたり、先進企業の実際の取り組みなどを紹介しています。

身近なあなたの組織の中でも、「何かおかしいな」とモヤモヤすることはありませんか?多様性を尊重し、誰もが自分らしく輝くため、この本をヒントに何か一つ取り組んでみてはいかがでしょうか。

#### おすすめポイント!

- ★「SDGs」や「ダイバーシティ」、名前は聞いたことはあるけど、意味はよく分からない…という方にもおすすめ!
- ★企業の社長との対談では、リアルな実態と本音が聞けます。

どちらの本もデュオよこすかで貸出を行っています

### 失敗しないためのジェンダー表現ガイドブック

[著者] 新聞労連ジェンダー表現ガイドブック編集チーム  
 [出版社] 小学館



#### おすすめポイント!

- ★実際に起きた事例や新聞記事を例に、問題点や改善案を分かりやすく提示しています。
- ★「ジェンダー平等実現のために、まずは自分たちの発信から見直さなければ!」という現役記者たちの思いから生まれた一冊です。

もう1冊ご紹介するのは、SNSなどで誰もが発信者となる現代に、新たな気づきを与えてくれる本です。

「女医・女子アナ」「男泣き」「美しすぎる〇〇」「女性ならではの気配り」など、おそろどこかで目にしたこと、もしくは自分が発したことがあると思います。これらはすべて無意識の偏見からくるもので、悪気はなくても、その発言により苦しむ人がいるかもしれません。

まずは、私たち一人ひとりが、無自覚のジェンダー不平等に気づき、世の中にあふれる様々な表現に違和感を持つことから始めてみませんか?



## 「多様な性にYESの日」ライトアップ

5月17日の「多様な性にYESの日」にあわせて、5月16日～5月31日の間、ヴェルニー公園内にあるティボディエ邸を、多様な性の象徴でもある6色のレインボーにライトアップしました。

「多様な性にYESの日」とは、世界的には「IDAHOT: 同性愛嫌悪やトランスジェンダー嫌悪に反対する国際デー」という名称で知られており、世界各地で「多様な性」について考えるアクションや集まりが持たれています。

横須賀市役所では、ライトアップとあわせて多様な性についてのパネル等を展示しました。



## ピンクシャツ着用で「いじめストップを!!」

横須賀市では、いじめを根絶したいという想いから、市長や職員がピンクのシャツや小物を身につけることにより「いじめストップ!!」の意思表示を行うピンクシャツデー運動を7月27日(水)に行いました。

ピンクシャツデーとは、カナダの高校生の行動をきっかけに始まったいじめ防止の世界的な取り組みです。

ピンクのシャツを着て登校した男子生徒がホモセクシュアルとからかわれ、いじめにあいました。その翌朝、二人の上級生の「ぼくらもピンクシャツを着ていじめストップを!!」という提案に賛同した生徒たちがピンクのシャツや小物を身につけて登校したことで、いじめストップにつながったと言われています。

ピンクシャツデーは本来、2月最終水曜日ですが、本市では2022年7月の「横須賀市子どもの権利を守る条例」施行にあわせて7月から取り組みを開始し、今後は、偶数月の最終水曜日にピンクシャツデー運動を行っていきます。



## 男女共同参画・多様な性を尊重する社会の推進施設「デュオよこすか」をご利用ください

### デュオルーム

交流の場、情報収集の場としてご利用ください。

- ★ミーティングスペース
- ★関係資料の閲覧
- ★図書の貸し出し

電話: 046-822-0804  
 開館時間: 9時～18時  
 休館日: 年末年始、臨時休業日



### 女性のための相談室

女性が日頃から抱える悩みに女性相談員が応えます。

電話: 046-828-8177  
 一般相談: 月・水・金 9時～16時  
 法律相談: 原則第3火曜日  
 (予約制・女性弁護士対応)



〒238-0041 横須賀市本町2-1 (横須賀市立総合福祉会館5階)

発行・問合せ/横須賀市 市長室 人権・ダイバーシティ推進課 〒238-8550 横須賀市小川町11 電話046-822-8228  
 mail:we-pc@city.yokosuka.kanagawa.jp HP:http://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/0531/gender/index.html

◎この広報紙は11,700部発行し、1部あたりの印刷経費は16.80円です。  
 ◎この広報紙は、印刷用の紙へリサイクルできます。

リサイクル適性 (A)



つくる責任 つかう責任 心がけよう3R

