

令和3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

- 1 日 時 令和3年10月29日（金）午後2時00分～午後3時40分
- 2 場 所 横須賀市役所はぐくみかん 会議室4
- 3 出席者
 [委員] 10人
 志村委員長、飯田委員、井澤委員、奥委員、工藤委員、
 櫻井委員、中島委員、早川委員、藤原委員、横山委員
 [事務局] 5人
 市民部 鶴飼部長、市民部人権・男女共同参画課 杉山課長、井口係長、
 川井、川上
 [傍聴] 5人
- 4 報告事項 男女共同参画と多様な性に関するセルフチェック（職場研修）の実施について
- 5 審議事項 令和2年度取組実績報告書（案）について
- 6 議 事

開 会	
事務局	開会
事務局	開会あいさつ
事務局	審議会成立の報告
事務局	資料確認
報告事項	
委員長	<p>それでは、審議に入りたいと思います。本日も進行役を務めさせていただきます。よろしくお願ひします。今部長からのご挨拶にもありましたが、コロナの状況もだいぶ落ち着いてきたとは言え、まだ油断大敵なのですが、大学での授業等、だいぶ気を使いながら進めておりますが、審議会自体も対面でやることになりました。アクリル板を使って万全な感じでできておりますけれども、ご指摘の通り、大変貴重な機会になりますので、忌憚のないご意見をたくさんいただければありがたいです。どうぞよろしくお願ひします。</p> <p>それでは次第に沿いまして審議に入っていきたいと思います。報告事項になります。男女共同参画と多様な性に関するセルフチェック（職場研修）の実施について、進めたいと思います。それでは、事務局からご報告お願ひします。</p>

事務局	報告事項「男女共同参画と多様な性に関するセルフチェック（職場研修）の実施について」報告
委員長	はい、ありがとうございました。 そこは今の資料1でございます男女共同参画と多様な性に関するセルフチェック（職場研修）について実施して、現在集計中。そして、紙の資料はないですが、市民アンケートを実施して回収が終了して現在集計中ということでした。 この2点につきまして、ご質問、ご意見ございましたらお願いします。いかがでしょうか。
委員	今後に向けてのセルフチェックのことについてでもよろしいでしょうか。 課長級以上とその後係長級以下、どちらもなんです、5番事業の実施にあたり、性的マイノリティへの配慮を検討・考慮しているか。という項目がここにあって、次のページで、また性的マイノリティへの配慮についてと分かれています。これを見て、ん？と思ったのですが、おそらく、事業実施における男女共同参画と多様な性についてという大項目について5番がついていると理解しました。その場合、事業実施に当たり、性的マイノリティへの配慮を検討・考慮しているか、ではなくて、多様な性を想定した事業の実施を検討・考慮しているかという風に尋ねたほうが文言とよく合うのではないかと感じました。検討していただければと思います。以上です。
事務局	設問を作成したときに、委員がおっしゃる通り、あくまで事業実施については、この項目に入れた方がいいと思ひまして、5番に入れさせていただいたのですが、今いただきましたその表現のほうがより良いと思ひますので、次回やる際には、その表現を使用しようと思ひます。ありがとうございます。
委員	結果の活用について、気にはなっているのですが、結果については、全職員が確認できるんですよね？それ以上、注意喚起なわけですよね？こういうことをしてはいけませんよ、と。はたして、注意喚起だけで、意識が変わるものなのか。ということがすごく気になっています。例えば職場内に貼り出しをする、人事課には提供されるっていう話ですけども、職場内に貼り出しをする、例えば、ワーク・ライフ・バランスについて、有休が取得しやすい雰囲気かと書いてあるんですが、じゃあ、年間で5日間は義務化されましたけれども、市役所として行政として、最低でも10日間は皆さん取りましようとか、そういう指針がない中で、取ってくださいね。と言ったところで、やっぱり職員間によってばらつきとかも出てきてしまうと思うんですよね。だから、ちょっとその部分が、やはり何か可視化をして、日常の意識の中にちゃんと植え付けることができ、さらに改善をしていく。結局これだとチェックシートだけなので、どこが改善されたかという具体的な数値として表れてこないと思ひますので、何かちょっと対策を考えていただいたほうが良いのではないかなという感じがしました。
委員長	はい、ありがとうございます。今のご発言に乗っかると、セルフチェックということなので、自分自身で確認してねという意図なのだろうな、ということにはわからなくもないのですが、ただ、聞き方が、できているかできていないかだから、意識調査みたいな感じがして、答えが出てきて、この課は半分ぐらいダメだな、そういうことが出てきた後で、どうされるのかっていうのが気になるころではあります。この後これ

	<p>を生かして、何か、注意喚起をしたりができたり、貼り紙をしたりとか、それなりに相応の対応について、さらに踏み込むかどうかが大になるような気がします。この辺りはいかがですか。</p>
事務局	<p>ありがとうございます。まず結果については、さきほど担当からも説明ありましたが、ただ今集計中ですが、まず全庁的にその数値的な結果は共有した上で、やはりそれぞれの自由意見を届けていますし、またその数値の結果を見て、庁内の仕組みを作るのが基本人事課ですので、人事課とその数値を考えながら、どのような取り組みをしていくかということと、あと、「見える化」「可視化」することについても、人事課と共有しながら職員に見える形で、より強化していかなければいけないことについては見える形で発信していけたらと思います。まず、結果を見て、今回人事課とも連携することを事前に確認していますので、こんな取り組みが良いということになれば、また審議会でご意見いただければと思います。</p>
委員	<p>似た意見なのですけれど、そもそもの回答欄のところ、曖昧だと思います。集計終わっても主観にもよる答えが多くなってしまいます。例えば、検討している・考慮している。の考慮しているとは考えているだけでも良いわけですよ？で、下の検討していない・考慮していない、結局結果は同じになってしまうので、これであれば、例えば「現状できていないが、実現可能である」「実現には障害がある」そういう風な記入方法にすれば問題も見えてくるし、またあの例えば全部「考慮している」で全部回答してしまえば結果は同じになってしまうと思います。ですので、実現が可能なのか、それとも可能にするには障害ある、にするのか。といったところが重要ななと思いました。</p>
事務局	<p>ありがとうございます。来年度からも継続したいと思っていますので、貴重なご意見ありがとうございます。</p>
委員長	<p>せっかくこういった形で職員に回せるのであれば、ぜひ、結果を見出すような形で発展させていただけたら良いかと思います。ありがとうございます。 委員長からになります。先ほど市民アンケートについてご報告いただきましてありがとうございます。パーセント等の数字が出てくるときはぜひ皆さんに資料配布をいただいでの説明をお願いします。委員の皆さんにその場で書き写していただくのも大変ですので、そのような形での情報提供をお願いします。 その上でなんですが、大変気になったので1か所。職員アンケートの回収率。これは身内なのだから職員だからちょっとほぼ100%でしょという市民感覚的にはそういうことになるんだと思います。アンケートが続いたのもわかるのですが、これ仕事なので、仕事で職場の意識がどうかということへの答えに対して70%ちょっとというのはどうなのかな。町内会の76%のほうが高いということですよ？それはちょっとかなり恥ずかしい状況ではないかなと辛辣に言えば。これはちょっと職員の皆さんに対して万遍化していかないと。先ほどのセルフチェックに通じて効果が出てこないと思いますので、ちょっと対策とか現状での見解とかあれば教えていただければと思いますがいかがでしょうか。職場アンケートってそんな感じでしょうかね？</p>
事務局	<p>お恥ずかしい結果で申し訳ないと思っています。本来であれば、紙で全部配って全て回収すべきだったのかもしれませんが、今どうしてもコロナの関係もあって極力電子</p>

	申請を、職場内でも使おうという流れが動いていまして、で、セルフチェックもそうなのですが、自分で最初に入って行ってチェックをつけて、結果を送信、という形式です。職員を抽出で選んでおりますので、電子申請に馴染んでいない職員も対象になっておりまして、こういった結果になったのだと思います。今委員長がおっしゃったように、本当にお恥ずかしい結果ですので、我々としてはさすがに100%の強制はできないのでなかなか難しいところではありますが、前回同様少なくとも90%ぐらいにならないとおかしいかなと思っておりますので、しっかりと考えさせていただきたいと思います。
委員長	きつい言い方になってしまいましたが、市民感覚としてはそういう感じになります。職場で、市役所だったら100%ですね。
委員	リマインドとか出てない方に催促はされないのですか？
事務局	掲示板でしています。アンケート期間を約1月設けまして、半月経過後、と期限直前で目立つようにリマインドを行いました。ただ、今回、無作為抽出・無記名でアンケートを行っておりますので、対象者のうちのどの職員が回答したかが把握できないようになっておりますので、個別に催促ができない状況でした。
委員	無作為抽出って、全員ではないのですか？数に限りがあるのには意味がありますか？
事務局	市の職員については全員ではありません。男女同数でのアンケートを実施するため、抽出しています。また、回答数については、前回並みとし比較を行うため、前回と同数にしています。
委員	無作為はかまわないんですが、その他にも答えたい人がいるような気がして。答えたい人が答えられないんだったら、どうかと思いました。無作為については良いと思います。
委員	方法論についてなので、既に考えていらっしゃるかと思うんですけど、電子申請が苦手だから、答えてくださった方が少なくなったのではというお話だったので、紙でもどっちでもいいように選べるとか、アンケートの答えやすい時期にずらすっていう改善策を次回きつとお話できるのかなと期待しております。ありがとうございました。
委員長	他にご意見等ありますか。また何かありましたら、事務局のほうにお知らせください。審議会の上では、以上としておきます。
審議事項	
委員長	それでは続きまして、3になりますね。審議事項です。令和2年度取組実績報告書(案)について、お願いします。まずは事務局からお願いします。
事務局	審議事項 令和2年度取組実績報告書(案)について説明

委員長	<p>ご説明ありがとうございました。</p> <p>全体が大変分量が多いので、事務局として抜粋して人権・男女共同参画課の事業を中心にご説明いただきました。今日いらっしゃっている審議会のメンバーの皆さんにはそれぞれご自身で属されている団体の肩書に沿った内容を中心に、ぜひ見ていただいて、全体を含めてご意見ご質問をいただければと思います。いかがでしょうか。順番に関わらず、手を挙げていただければ。よろしくお願いします。</p>
委員	<p>14ページの、メンタリング制度の実施、令和2年度のところです。今回座談会という形で行ったということなのですが、この座談会は、相談が難しくなって、思いを共有するようなことを目的として行なわれたと最初思ったのですが、今後の対応のところに、吸い上げていくということを書いてあるのですが、何か職場環境の要望や意見を吸い上げて、それを実際に活用していくために行った座談会なのか、どういうことだったのかな、ということ不思議に思いました。以上です。</p>
事務局	<p>こちらの座談会は、本来はメンタリング制度を1年間やるのが元々の趣旨だったのですが、コロナの影響でできないということで、代わりに女性職員のエンパワーメントのようなことができないか、年齢別・役職者別等でグループに分けて、それぞれの層で色々なお話を聞かせていただきました。なぜ女性活躍が進まないのか、今の職場での不満や問題点等がないかを吸い上げて、それを施策に出していければということで、半分試行のような形で進めさせていただいたものです。そういったことで今年度もメンタリング制度は前半コロナの影響もありできそうにない状況になったので、今年度は男性育児休業取得経験者のメンバーを集めて、意見を集約して次の施策、育児休業の取得の向上を目指す意見に、ということで、吸い上げさせていただいた形になっています。実際メンタリング制度が通常どおりできるような状況になって、とても良い内容だと思っていますので、続けさせていただきたいということで、このように書かせていただきました。今すぐメンタリングがなくなって座談会になってしまうという想定ではないです。</p>
委員	<p>ありがとうございます。安心しました。</p>
委員長	<p>逆に言うと、その座談会の結果は、何らかに生かされるのかというのが1つと、非常に興味深いのですが、ここに何か概要や結果報告がないのかなど。現場の声、生の声、まさにメンタリングを受けなければいけない状況の根源が出てくる等、先ほどおっしゃっていたように、職場環境に対する不満や、秘密事項で出せないことはあるだろうけど、そう言った声の中に感じられるものがあるのではないかなど、もしかしたらこの審議会の先生方に聞いていただけたほうが、それをどう施策に反映させていくか、鍵になっていく感じがします。生かす方向性があれば、聞いてみたいと思います。</p>
事務局	<p>説明不足で申し訳ありません。座談会自体は、人権・男女共同参画課がほぼ主体でやったのですが、じつは人事課のほうからも女性活躍の事業主体、市役所として事業主ということなので、人事課の方にも一緒に入っていて、実際その座談会の中に傍聴で一緒に聞いてもらって、いろいろ例えば制度面の疑問が出たら、人事課に答えてもらう等、まさに実際に生の声を、人事制度については人事課のほうに聞いていただくという形です。具体的にはどういうふうにかかされているのかというところは、そこまで検証はできていないのですが、先ほど説明した今年度の普段男性の育児</p>

	休業についても、人事課にも聞いてもらって一昨日行ったばかりですが、審議会に資料を提出するのを失念してしまっています。
委員長	きちんと人事課のほうと連携して、ちゃんと聞いていただいたのであれば良かったなと。せっかくそのような良い事業をされたのであれば、結果を生かして書いていただければ良いと思いますし、今後も続けていただければと思います。次男性でということですが、実験的な側面もある気がして、結果として必ずフィードバックしていただければ良いと思います。そう感じました。その他に、何かございますか。
委員	同じく、今のメンタリング制度なのですけれども、私も座談会にしてメンタリング制度がなくなってしまうのかなと心配したので、続けていただけるということで、安心しました。座談会も、皆さんの生の声を吸い上げる良い機会だと思いますので、ぜひ続けてほしいと思います。資料を拝見していて、市役所における女性の活躍に関する取り組みというところが、今年度もメンタリング制度が実施できなかったという意味では、もう少し女性の職員をサポートしていく仕組みが必要なのではと感じました。実際、新型コロナウイルスで保育園のほうから預けるのは控えてくださいと言われ、育児休業から復帰する予定だった人が復帰を取りやめたという事例が私の身の回りにもありました。そうなってくると、男性が女性にかかわって、ここから先は育休を取るということであれば良いのですけれども、横須賀市の職員も職員同士の結婚が多いと思うのですが、圧倒的に女性が育児休業を取りますよね。そしてその育児休業を新型コロナウイルスの影響で長期化という課題ができてきたと思うのですが、そうすると必然的に経験値が下がってきます。公務員なので、昇給・昇格の機会は均等だと思うのですが、やはり経験値の低さを補ってあげるための取り組みというのをぜひ進めていただきたいと思います。新たに女性に特化した経験値を補うための研修を行うのも良いかと思います。よろしくお願いします。
事務局	今、委員がおっしゃった育児休業の件に関しては、人権・男女共同参画課で直接行ったわけではありませんが、職員用に育児の場を用意して、学校が休校になった場合に職員が子どもを連れてきてそこで保育室のようなものと用意して、そこで一時的に預かる対応を人事課のほうで行って、若干ですが利用があったということ聞いています。実際に女性のエンパワーメントに関する取り組みについては、やっと少しずつ進んできたかなと思うのですが、何事も一步一步だと思うので、座談会の中でも色々アイデアを出していただいていますので、人事課の女性活躍の部分については、今後取り組んでいくという姿勢であると思われしますので、少しずつでも良い制度がトライアルみたいな形でも良いと思うのですが、やっていけたらと思っています。
委員	45ページ。全児童を対象とした居場所の充実、放課後子ども教室について、私の認識違いだったら申し訳ないのですが、放課後子ども教室については実際私も利用して大変ありがたい制度だと思っているのですが、その中で、実績と評価があって、今後の対応のところが気になったのですが、認識不足でしたら申し訳ないのですが、縮小に向け、学校やコミュニティセンター等、地域の核となる施設へ機能を移転していくことなどを検討していきますということが30年度から毎年書かれて並んでいるのですが、縮小というのはどこを指しているのですか？この施策については、「居場所の充実」なので、拡充するならともかく、縮小に向けというのは何を縮小されるのかなと思います。ちょっと表現がネガティブな書かれ方になっていますが。

事務局	正確な答えができかねますので、調べさせていただき、後ほど委員の皆様と共有するため報告します。
委員長	所管課がこども育成総務課となっていますので、こども育成総務課のほうに確認していただければ結構です。後ほどで結構ですので、ご確認していただければと思います。よろしくお願いします。その他、ございますか。
委員	19 ページのワーク・ライフ・バランスの取組み事例の紹介の中で、令和元年と令和2年と、株式会社富士紡さんの取組みを紹介しているようなのですが、他の会社では紹介に値するような会社がなかったということでしょうか。
事務局	無いということは無いのですが、富士紡さんの取組みがとても良かったというのが率直な思いです。この件については、商工会議所のほうからも色々情報提供していただいて、様々な取組みを出していきたいと思っています。富士紡さん、神奈川なでしこブランドにも出ているくらいなので、富士紡さん、いわゆる防水関係、建築の関係なので、そういう面ではとてもインパクトがある事例であったので、積極的に取り組ませていただいた経緯があります。
委員長	はい、ありがとうございます。職場の取組みを紹介していくのは十年來の課題で昔から言われていることなのですが、こういう風に NewWave で具体的にご紹介いただくとタメにもなりますし、良い模範として、業種にもよりますし、事業規模の大小により、できることは何なのか、それぞれ参考になるのではないかと思います。
委員	19 ページ、先ほども紹介がありました広報誌 NewWave について、感想を述べたいと思うのですが、誌面を見てまず飛び込んでくるのは NewWave、私はまず今回のこのマリノス、その前の号の表紙のお野菜の写真を載せたものがあるのですが、その誌面構成というのが非常に目に飛び込んでくるということで、内容もそうなのですが、特にマリノスの記事に関しては、若い選手の方が非常に男女の家庭内の協力の在り方を優しいタッチで捉えられているんですね。ああ言った形が一番目に飛び込んでくる、今までの NewWave が悪かったということではなくて、今回特にこの2号については素晴らしい目に飛び込んでくる、多くの方に読んでいただけたら良いなと思いました。担当の方も相当工夫なさったと思いますが、優しいタッチで取り組んでいるのだと感じられるような誌面構成を今後も続けていただければ大変ありがたいと思います。とても感銘して、申し上げました。ありがとうございます。
委員長	ありがとうございます。特に何か工夫や意識されたようなことはあるのですか？
事務局	昨年度から誌面構成について改めて、市民の方に手に取ってもらうにはまずどうしたら良いかということで、委員におっしゃっていただいたように、表紙のインパクトがとても大事ですので、まず表紙から見直そうということで色々考えながら、今回 55号については、マリノスの選手にご協力いただいて、自分の応援している選手が、積極的に参画しているのだということが発信できればなということで、今回表紙に採

	<p>が、いわゆるワーク・ライフ・バランス、男性の家庭や子育てへの参画促進（24ページ）という施策の部分で、介護が入っていないというのが私はどうかと思います。施策方針の6に対応しているようなのですが、男性に対する施策の中に、ぜひ介護の項目を立ててほしいというのが私の意見です。なぜかという、最近NHK等でも特集をやっていますが、「息子介護」というのがキーワードになっています。今までの日本の風潮でいうと、介護は嫁がやるといった構図があるわけです。それが、近年では、息子のほうが介護を担うというのが妻を超えているという現実があります。かつ、これまで男性が入ってこなかった領域で、いわゆるジェンダートラブルが起りやすい場面でもあるわけです。実際、暴力等のトラブルが息子の割合が高いということで様々な形でバックアップということも指摘されています。介護について取り上げられることが増えてきているということで、ワーク・ライフ・バランスという側面で、男性の介護も視野に入れて考えていただければと思います。今後の展開ということで少しコメントさせていただきました。</p>
事務局	<p>大変貴重なご意見ありがとうございます。今後、プランの策定に入っていきますので、介護という視点、おそらく今後高齢者が増えてくる時代になります。介護は避けては通れない項目と思われしますので、ぜひこちらも取り組ませていただければと思います。</p>
委員長	<p>すぐには出せないと思いますが、先ほどの相談の中でも介護の相談はあるのかなど気にはなったのですが。男性の参画についても言っているのに女性のみというのは。</p>
事務局	<p>基本的に女性からの相談なので、相談は女性主体になっています。現在の相談の体制は、あくまで女性を対象にしています。男性の相談があった場合は、神奈川県で実施している相談事業を紹介して相談をしていただいています。</p>
委員長	<p>例えば、暴力をふるってしまう男性からの相談も来うるわけですね。これで良いのかということも今後考えていかなければならないかもしれませんね。それも含めて、次のプランというのはちょうどいいタイミングという気がします。</p> <p>先ほどと重なりますが、市民からの悩み相談の中に、そういった問題が挙がってくる、それはもちろん匿名で良いのですが、それはきちんと押さえていて、それを踏まえたうえで検証して、今のように抜けている部分が見つかって、次のプランに入れ込んでいけるというのが良い流れのような気がしますし大事なことだと思います。具体的な内容ではなく、こういった相談があったというものの積み上げです。</p>
事務局	<p>あくまでも主訴というとりまとめなので、主に例えば、家族間の問題という括りになってしまうと、それより深い内容になると主訴というより副次的な内容ではあるのですが、集計上まとめる形では主訴ということで集約しています。色々相談があるので集計が難しいですが、課長はじめ内容については目を通しています。全体的には離婚の問題が多いように思います。</p>
委員長	<p>次のプランの策定が迫っている中、事務局としてアンケートもきちんと取っていてよろしいかと思いますが、昔からの経験ですが、2次のプランを作ったときに、サポーターを募集して、公募市民を募って皆さんとワークショップをやりながら、今、日常皆さんが日ごろ抱えて起きている問題が提起されて、その中で検証していった経緯</p>

	<p>があります。やはりものすごい手間がかかったのですが、市民サイドの経験ですので、学術的や一般論ではない、リアルな現実が色々出て割ときめの細かいプランができたなという経緯がありました。やはり市民が参加することによって、自分たちの声が届いたことで共感が得られやすい側面があって、多様性の時代になって、市民の声が吸い上げられる仕組みができれば良いなと思います。</p>
委員	<p>34 ページの 17-1 市職員の研修のところなのですが、内部講師でやっているのか、外部講師でやっているのか。というところと、研修の後、アンケートを取ったりしていますか？</p>
事務局	<p>基本的には外部講師を呼んで講演をしていただいて、職場リーダーの課長向けの研修を行っています。その他、新任係長研修等で研修を行っていますが、それは内部講師です。</p>
事務局	<p>新任係長研修等の人事課で行っている研修については、人事課の研修担当でアンケートを取っています。そして、昨今のコロナウイルスの影響もあり、今現在外部講師が呼びづらい状況でもあります。</p>
委員	<p>先ほど委員長からお話があった市民が参加するプランの策定の件につきまして、以前にもお話したかもしれませんが、じつは、前に三浦市がプランの策定をしまして、今年逗子市がプランの策定に向けて、市民の人を巻き込んだ「ワールドカフェ」の実施を予定しています。三浦市は実際に「ワールドカフェ」を実施しました。全体のファシリテーションを外部の講師の方をお願いして、三浦市の場合には5,6人の市民の方がグループになってみんなで模造紙を囲みながら「自分たちでより良く生きるためにはどうしたら良いか」を話し合いました。男女共同参画を全面に出すとなかなか人が集まらないようで、現在募集している逗子市さんは苦勞しているようなのですが、自分たちがより良く生きるためにはどうしたら良いかを全体のテーマとして出して、「こんな社会が良いね」といったことを、5,6人のグループで、それこそ今日ご参加の大学生（傍聴人）のような皆さんが参加して、同じテーブルに高齢者の方もいらして、お互いに理解を深めながら、とても素晴らしい会合だと思いました。もちろんそれが、全てプランに吸い上げられるわけではないけれども、自分たちが考えて作ったものなのだとすることで、皆さんの認識が高まる効果があるように思われます。そのことをご紹介させていただきます。</p>
事務局	<p>ありがとうございます。まだ、来年度、次期プランについてどうやって作っていくか実際にはまだ考えている途中です。先ほど志村委員長からもありました市民サポーター会議に代わるものを何らかの形で準備してプランについては市民の意見を吸い上げられればなというのが1つの案として検討していきます。どこまでできるかは今の時点では申し上げられませんが。</p>
委員長	<p>ちなみに20年ぐらい前、サポーター制度のようなものがあつた時は、公募で20人ぐらいのグループだったと思います。学生さんもいました。市民の意見を吸い上げる、委員がおっしゃっていたように、自分たちで作ったという意識ができると、市民目線にもなると思います。トーンも柔らかくなり、リアルな提案ができる、親近感と共感が芽生えやすいという感じ、事務局としては大変になるとは思いますが。その辺を整</p>

	理してみるのも良いのかなと思います。今、多様化で新しい価値観ができて、市民への啓発にもなっていくのかなと思います。ありがとうございました。他に何かありますか。
委員	47 ページに介護者に対する心の支援とあるのですが、認知症ですとか、実際今地域の中で何が困っているのか、結局、多様化と言うのか、精神的に病んでいる人はすごく多くて、統合失調症や鬱の方とか、コロナ禍で増えたというか、表面化しただけなのかもわからないですけど、規模感が増えていると思います。ここで認知症に限らず、そういう精神的な問題で相談を受けてもコロナで研修会がないものですから、相談を受けて、相談を受けた人が一緒になって困ってしまうという面がすごくこのところ半年間ぐらい急激に増えていまして、実際に困っている人に、光を当てていただけたらなという風に感じます。よろしくをお願いします。
事務局	介護者に対する支援については、現行プランでは高齢者の認知症の部分にクローズアップさせていただいているので、実際の担当課と次期プランで、どこまで介護として認めて人権・男女共同参画課においてプランに載せられるものなのかを検討させていただけたらと思います。問題については重々理解しているつもりなので、考えていきたいと思っています。
委員長	普通のプランであれば、自分の課の中で完結することも多いですが、このプランについては様々な担当課が関わっている、市役所全体へのそれぞれの関係の調整が必要になりますので、結構大変な作業になるかと思っています。よく考えていただいてしっかりと協力しながら進めていただけたらと思います。個別の取組みの中でご指摘をいただけると助かります。
委員	先ほど委員長のほうからも市民アンケートについてあったのですが、できれば企業の中のアンケートというものをご検討いただきたい。じつは国が「健康経営」というものを推進しておりまして、国が健康経営の取組みを認定している流れがあります。ちょうど今、次年の1月1日まで募集をしている。健康経営とは、従業員や経営者が健康に働くことによって生産性が上がっていく、そしてそれがワーク・ライフ・バランスに非常に通じる部分が大きいという形になっています。横須賀市の中でも30社ぐらいの企業が健康経営の認定に向けて今年度取組みをしている。企業の中でのワーク・ライフ・バランスの事例の参考になってくる。一方で、中小企業、小規模企業の中ではワーク・ライフ・バランスが全く考えられていない、雇用契約も杜撰な環境で働いているところもあるような状況、就業規則すらないところもあるので、働いている方や企業から何らかの意見を吸い上げていただいて、プランに反映させていただけると、良いのではないかなと感じています。 またもう1件、的外れかもしれませんが、じつは市のほうで指定管理者制度があって、色々な施設や公園、住宅等の管理を企業に委託する制度があって、5年に1回指定管理者を変えていく制度なのですが、その中で審査項目の中で、男女共同参画社会の推進というのが審査項目の中にあるのですが、多様な性に関する審査項目がないんですね。当然、この問題は近年出てきた部分ではあるので、例えば男女共同参画の中で、女性の雇用率をこれだけ上げていますとか、そういう観点は申請書の中には書かれているのですが、多様な性についての記載は申請書の中にほとんど見受けられない。自社の中で、多様な性についての取組みはどうしているかという観点と、当然施設の管

	<p>理ですから、利用者側の、利用者の中の多様な性に関する対策をどうしていくか、この2つの観点が非常に重要になってくると思うので、このプランに入れるというわけではないのですが、庁内の中で、指定管理者制度で全庁的に施設があつて関わりがあるので、審査項目の中にそういった観点もいれていただけると、市民だけではなく企業の側もそういう部分が反映していく面が出てくるのかなと感じています。</p>
事務局	<p>先ほどの市民の声を吸い上げるということと、企業の声や意見を吸い上げるということをして今後のプランの策定に方法論として有力なものだと思いますのでその辺も検討していければと思います。</p>
事務局	<p>指定管理者制度につきまして、ちょうどいま指定管理の選考をしている最中でありまして、ご協力いただきましてありがとうございます。男女共同参画については色々な形で指定管理者の中に事例があるのですが、多様な性については無いというのはおっしゃられるとおりで。企業側のみならず、利用者に対しての視点が必要だと思いますので、指定管理者を所管している部局とも調整しながら入れていきたいと思えます。ありがとうございました。</p>
委員長	<p>事業者については、事業者側と労働者側、両方の意見があるのかもしれないね。じつは、プランの二次プランや三次プランの策定の時、古株なのでよく知っているのもあるのですが、かつては事業者について市としてどうするといわれた時に、なかなか大企業、中小企業色々ある中で、市として関わりづらい。企業に関しては、県の調査の結果を反映していました。それは県のほうの管轄で行っていました。その代わりに、横須賀市役所が企業体としてあるわけだから、模範的な動きをして、企業に向けて披露して行って成長していくというのが二次プラン、三次プランの頃の発想だったのですけど、現在こういう社会になって、企業の中でも優れた取組み事例等も出てきますから、今、委員がおっしゃられていたように、企画の中で優れた提案をしてくれる企業側の努力についても、こういった時代の中で、市役所と企業の関わり方を見直してみてもいいのかもしれないね。指定管理も同様ですね。制度ができてからもう10年以上経っています。その辺りの新しい動きを発言されていくのが良いのかとも思います。貴重なご意見ありがとうございます。</p>
委員	<p>まさに今、委員がおっしゃっていたことなのですが、重複する部分があるのですが、企業に向けて多様な性について取り入れながら見ていくのが必要というのと、特にこのコロナ禍で、濃厚接触者の報告義務が入ってきたり、家族関係やパートナーとの関係であったり、個人的なプライバシーが脅かされるような案件が少なからず出てきていると聞かれています。色々な企業や多くの書籍の発信等でも、労務管理上におけるLGBTやSOGIということが随分着目されて、実際世の中でも、アウトィングに関する事案やトラブルで色々なケースが公的にも積み上がってきている段階なので、もうそろそろ入れていただければ嬉しいと私も感じました。ありがとうございます。</p>
委員	<p>41 ページ、事業 22-3、関係機関との連携強化についてですが、令和2年度の取組みの中で、令和3年度の当事者の方との意見交換会のテーマは「災害時の対応」「性別欄の記載について」と書いてあったので、目が止まりまして、私事で恐縮ですが、健康づくり課でやっている「高齢者の骨が脆くなった人の体操」という講座を今回初めて申し込みまして、最後のところにアンケートがありまして、男・女の欄に丸を付け</p>

	<p>るところがありました。私はこの審議会に入れていただきまして、少しずつ意識が変わっていきまして、我々高齢者ですから、だいたい性別は男女で記載ができると思うのですが、そういう表記で今後は良いのか、また、そういった問い合わせが男女共同参画課に届いてないのか。市のアンケート等はたくさんあると思うのですが、男女だけで良いのかな、と思いました。例えば、その他みたいな選択肢を設けたりした方が良いのではと思いました。そういった機会を通じて、市民の人の意識も変わっていくのではないかなと思います。「その他って何？」と言った疑問から、変わっていくのではないかなと思います。以上です。</p>
事務局	<p>令和3年度、当事者の方との意見交換会を開催しまして、性別欄の記載方法につきましても大変たくさんご意見をいただきました。それについては、その意見を踏まえて、本市の方針、性別欄に関する考え方ということで、まさについて先日、例文的に列記しまして、まず不要なものであれば性別欄は廃止する、ただ統計上や医学的な要件でどうしても必要なものであれば、性別欄を設けた時も男女だけで分けるのではなく、何か自由に表記することができます。また、書きたくないという意見もありますので、そういった方にも答えられるように、いくつかの様式を示しまして、そういった形で手続きを進めてもらうよう、つい先日、全庁的に周知をしたところですが、それに対する意見はまだ届いてないのですが、念のため年度内にこの通知によって性別欄を変えたところがあれば、照会等でフォローしていきたいと思っております。</p>
委員長	<p>とてもタイムリーな話題だったんですね。最近、市の施策が追い付いてきている感じがしますね。市役所側もよく考えて取り組まれている感じがします。行政との良い連携ができていると思います。</p>
委員	<p>ちなみに、アンケートの最後の欄に自由意見のところがありまして、そのことを書かせていただきました。そういった声が上がっていくと良いのですが。</p>
委員長	<p>そういった意見がセミナーから出ていくのもそれはそれで良いのかなと思います。ありがとうございます。今後ともよろしく申し上げます。</p>
委員	<p>同様に、41 ページ 22-3 の実績に対する評価の部分で、具体的な意見が出て事業に反映できたと書いてあるのですが、どんな意見で、どのように事業に反映されたのかというのが書いてあったら嬉しいなと思いました。以上です。</p>
事務局	<p>当事者の方との意見交換は内容を含め公開はしていないので、なかなか具体的には書けないところがあるのですが、実際性別欄の記載について意見がありまして、また、男女という区別だけで役割を決めないでほしいとか、対外のマニュアルを見直しているところですので、避難所のマニュアル作成や説明会ではそういったことを反映できるようにしています。</p>
委員長	<p>時間が迫ってきましてので、本日の審議事項の実績の報告案ですが、色々見ていただきましたけれども、特段今、質問のみで、重大な意見のようなものはなかったので、基本的には現状の案を承認していただいたということでもよろしいでしょうか。</p>

---異議なし---

委員長	それでは、承認で異議なしということで、承りました。ありがとうございました。それでは全体を通して何かご質問、ご意見ありますか？
-----	--

---質問・意見なし---

委員長	事務局から何か連絡事項はありますか。
-----	--------------------

事務局	<ul style="list-style-type: none">・コメントシートの説明・次回：2月上旬を予定・駐車券案内
-----	--

閉 会

委員長	それでは、令和3年度第2回審議会、終了とします。皆様、ありがとうございました。
-----	---