

令和3年度 第4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4年3月29日（火）午後2時00分～午後4時40分
- 2 場 所 横須賀市役所 正庁
- 3 出席者  
[委 員] 7人  
志村委員長、飯田委員、井澤委員、井田委員、櫻井委員、早川委員、藤原委員  
[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] 1人
- 4 報告事項 (1) 令和4年度 行政組織改正と課名称の変更について  
(2) 第3回審議会の審議結果について
- 5 審議事項 第5次横須賀市男女共同参画プラン中間評価（案）について
- 6 議 事

開 会	
事務局	定刻となりましたので、ただ今から、令和3年度 第4回男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会を開催させていただきます。
事務局	では、審議に入る前に当審議会の定足数についてご報告いたします。当審議会は、横須賀市男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会規則 第3条第2項に、審議会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。と規定しております。本日は11名の委員中、7人の委員にご出席いただいておりますので、当審議会が成立しておりますことを、ご報告いたします。 なお、本日、工藤委員、中島委員、奥委員、横山委員はご欠席との連絡を受けています。続いて、事務局より本日の資料を確認させていただきます。
事務局	それでは、資料の確認をさせていただきます。事務局の担当の川井と申します。本日もよろしくお願ひします。それでは、お手元の資料をご覧ください。  ～配布資料の確認～  よろしいでしょうか。大丈夫なようですので資料の確認は以上です。

事務局	事務局からは以上になります。それでは、ご審議よろしくお願いたします。
報告事項	
委員長	<p>それではみなさんこんにちは。本日は年度末のお忙しい日中にお集まりいただきありがとうございます。ただいまから、令和3年度 第4回 男女共同参画及び多様な性の尊重に関する審議会を開催いたします。本日欠席者が4名で、過半数を超えておりますが、広い会場で贅沢な使い方になっております。いつもより人数が少ないため、いつもより気軽にどんどん意見をたくさん出していただければありがたいと思います。また、このメンバーでは最後の審議会になりますので、どうぞ忌憚ないところでご意見いただければと思います。</p> <p>それでは早速ですが審議に入りたいと思います。次第に沿ってまいります。まず、2 報告事項につきまして、事務局から報告をお願いします。</p>
事務局	<p>それでは報告事項(1)令和4年度行政組織改正と課名称の変更について、ご説明いたします。よろしくお願いたします。資料1をご覧ください。</p> <p>令和4年度、市役所では大規模な組織改正がございます。資料1の裏面をご覧ください。まず大規模な組織改正の一環として、市民部が、その名称を変更し、地域支援部となります。さらに、本審議会の事務局であります、人権・男女共同参画課が市長室に移管となり、課の名称を、人権・ダイバーシティ推進課に変更いたします。これは、「誰もひとりにさせない街」実現のため、上地市長2期目に入り、より施策を強力に推進することを主眼としており、市内外に向けて、多様性の尊重を発信していきます。</p> <p>また、市長室のリーダーシップによって、全施策に人権尊重や、ジェンダー平等の理念を貫いてまいります。今後も、どうぞよろしくお願いたします。報告事項の説明については以上です。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。ただいま説明のありました資料1の報告事項につきまして、何かご質問などありましたらお願いたします。</p> <p>ご覧いただいておりますが、もともと市民部にあったものが、市長室というところへ上がってきていますから、ものすごくランクアップしているということで市長としても、横須賀市としても、人権と男女共同参画について非常に大きな課題として受け止めて、市長に直接所属するという形になっています。かなり思った以上に画期的であります。また、この人権・男女共同参画課に加え、危機管理も非常に大事な市民サービスとなりますので、移管については理解できますね。そのステージに入っていくこととなります。</p>
委員	<p>市長室に入ることによって、市民の皆さんから見て、何か具体的に変わることはありますか。例えば、校長室のように会いに行きづらくなることや、場所が変わる等、教えていただければと思います。</p>
事務局	<p>まず、市長室に移管することについては、組織的な流れでございます。本市の組織の序列としては、トップにあります。なぜ、市長室がトップにあるかと言いますと、市長の考えを推進する役割を担っているということでございます。委員長からもお話がありましたとおり、危機管理など、市として1番重要で進めていかなければならないことについて、できるだけ早い段階で市長の意思を確認し、市内外に発信することを目的としています。ただ、今回市長室に移管されたからと言って、3階の市長室があるフロアに移動するのではなく、既存の人権・男女共同参画課の場所で執務をとらせていただきたいと思います。そうすると、何も変わらないのではないかとなくなってしまうかも</p>

	<p>しれませんが、ここは、市としての思い、市が人権やダイバーシティ推進の施策を重要な位置づけにしているとともに、他の部局の全施策に人権尊重やジェンダー平等の理念を貫くことを目的としています。</p>
委員長	<p>決して行きにくくなるわけではないのですね。杞憂ですけども、市長室人権・ダイバーシティ推進課ということですけど、ダイバーシティという言葉として、勉強されている方や情報としてきちんと確保している方はわかるのですが、東京都文京区でダイバーシティ推進の名称の形を取った際に、高齢の方は、海に潜るのか等の話になっていました。一般的に言うと、わかって聞いているとそれで良いのですが、普通の市民感覚でいうと少しわかりづらいという声もあるかと思います。何か課として今後アピールしていくことや、心がけはありますか。</p>
事務局	<p>じつはこの課名変更については、いろいろな意見がありました。ジェンダー平等や多様性という表現で、もう少し日本語でわかりやすい表現のほうが良いのではという話があった中で、男女平等参画、ジェンダー平等のその1歩先で対応していこうという意味合いでつけさせていただきました。さらに、他の市の状況も調べておりまして、ダイバーシティという名称はほとんどないところございまして、先に進めたいという思いを中心にこの名称になったと認識しています。我々としては、まずは課名がどういう意味合いのものかを知っていただくことが重要だと思っていますので、いろいろな形で広報していきたいと思っています。来年度中に、広報紙の特集を組ませていただくことも予定しておりますので、そういったところで、どういう思いでこの名称を使っているかを発信していただければならないと考えています。それも啓発の一つになると考えています。</p>
委員長	<p>私もじつは賛成の意見で、皆さん色々新しいことを知って学ぶ、それを使っていくことになるので、これを機会に、少しずつ認識を持ってもらう、教育的な意味合いを含めて大変大事だと思いますので、ぜひ広報でアピールしていただければと思います。ありがとうございます。</p>
委員	<p>今お話を伺って、言葉や名称が変わったということはわかったのですが、スタンスは変わらないということでしょうか。</p>
事務局	<p>まず、今までやってきたことが何か変わることや、それを否定するようなことでは全くありません。今まで進めてきたことを引き続き行いながら、その先を見据えて多様性を尊重する社会を作っていかなければという思いの中でこの名称となっていますので、やっていかなければならないことは同じであると考えています。</p>
委員長	<p>それでは、引き続きまして、報告事項（2）第3回審議会の審議結果について、事務局から報告をお願いします。</p>
事務局	<p>それでは、報告事項 第3回審議会の審議結果について、ご報告します。資料2をご覧ください。</p> <p>令和3年度 第3回男女共同参画 及び 多様な性の尊重に関する審議会は、新型コロナウイルス感染症の影響により、書面開催とさせていただきました。事務局より提出いたしました議案について、委員の皆様全員から議案について承認を得られましたので、本報告を以て議決されたこととさせていただきます。審議事項、報告事項とも、それぞれ、委員の皆様からたくさんのご意見やご提案をお寄せいただきまして、どうもありがとうございました。</p>

	報告事項 第3回審議会の審議結果については、以上です。
委員長	皆さんご承知のとおりですが、第3回審議会は書面開催ということで、書面開催になりま すと行かなくて済むという面がある一方、知らない間に進んでいることもありえますの で、集まってその場で意見交換することができない特別な状況でありましたが、皆さん のご協力で大変多くのご意見が集まったということで事務局から報告があったとおりで す。書面開催ですが充実した内容になったことは良かったです。 何かご意見やご質問がありますでしょうか
	(意見や質問なし)
審議事項	
委員長	それでは続きまして、3 審議事項です。第5次横須賀市男女共同参画プラン中間評価 (案)について、事務局から説明をお願いします。
事務局	それでは、審議事項 第5次横須賀市男女共同参画プラン中間評価(案)について、ご説 明します。資料3-1をご覧ください。資料の分量が多く、時間も限られているため、資 料3に従って、ポイントのみのご説明とさせていただきます。  ～資料に沿って説明～  以上で説明を終わります。ご審議のほど、よろしくをお願いします。
委員長	それでは資料3から4についてご説明いただきました。 先般、書面開催の時にご意見をいただいた内容についても反映して資料ができていた ということですが、書面開催の段階で読み込んで色々考えられた方がほとんどかと思 います。今日せっかくこの場で集まりましたので、じっくり時間をかけて見ながらご質問や 今感じているご意見をいただきたいと思います。  それでは資料3-1、前から順番に進めていきたいと思えます。  まず、報告書に沿って、中間評価の位置づけ、方法、基準について出ているところにつ いてご質問等ありましたらよろしくをお願いします。評価の基準7割以上が厳しいですと か、何でも結構です。 すごく難しいところがあって、課の中での事業を評価するのは、外で見た場合に評価「D」 とあると、例えば大学の成績で、D評価はとんでもないということが起こりうるの ですが、この中間評価は課の中で検討の結果出ているものですから、厳しすぎるのでは という意見や、もう少し評価を優しくしてあげても良いのではという意見もあって良 いと思えます。一方、律するという意味合いでいえば、厳しい目標を掲げるからこそ 実現に向かっていけるという側面もあると思えます。そのようなことも踏まえて、感 じたことを言ってい ただければと思えます。  それでは具体的に見ていきましょう。2ページをご覧ください。 こちらは、重点目標、施策方針、指標一覧が記載されています。重点目標は3つあり ます。 重点目標は、特に大事なところであります。 指標目標は、それぞれ、成果を測っていくためのいくための数値になります。 4ページ目以降、1つ1つの指標について書かれています。

	<p>3ページをご覧くださいと、評価結果の一覧が書かれています。評価を一通り見ていくと、結構厳しい評価になっているのではという印象があります。大学の成績でしたらかなり厳しいのではと思います。どういう指標で、どういう評価をしていくかということは、変わっていきますので、これを市民が見たときにどう思うのか。例えば、CやDが多いというのは全然仕事していないという言われ方をする恐れがあります。ある程度、良い評価もあったほうが、頑張っているという印象を持たれるのではと思います。それも含めて、審議会の皆さんにご意見や感想をいただければと思います。</p> <p>まずは、全体を見た印象がありましたら、お願いします。仮に、子どもたちの通知表だと思ってこの一覧を見ると、市民感覚的には厳しいと感じます。本日は人数も少ないので、ざっくばらんにいきましょう。</p>
委員	<p>少し気になったのは、平成28年度の基準値に対して、大きく数値が変化したものもあるのですが、大体見る限りでは、横ばい印象、何か大きな変革が起きているような印象ではないように感じられました。そもそも目標値、例えば指標目標1の市の審議会の女性委員の割合は27.5%から始まって、現状値は27.8%ですけれども、目標値の設定にあたって、国や県の指標等、指標の元となるものがあると思うのですが、審議会で議論されていることが広く市民に周知されていないように思います。実際、例えば学校、PTAや、町内会においては、このような男女共同参画の話はまず出てこないです。特に、PTAは女性のほうが多い場合が多いので、そのような話は出てこないのかと思うのですが、こういった取り組みについて話し合われることはない。そういった状況であると、このまま横ばいのまま物事が進んでいくのではと思ってしまいます。その状況のまま、改めて精査して、検証することを今後も繰り返していくのではと危惧しています。</p> <p>例えば、教育推進基本計画等でも話し合いで出ることにはあるのですが、学校であればワークショップで学生や様々な世代の方を集めて、ワークショップやワールドカフェ形式で集めて、みんなで現状や課題、改善方法等をみんなで話し合ってそれを重ねていくことで少しずつでも目標値に近づいていけるようになるのではと思いました。以上です。</p>
委員長	<p>貴重なご意見ありがとうございました。確かに、黙って推移を見ていても変わらないので、市民として見ても、なぜこれが動かないのか、もっとこのようにしたらどうかの改善点のアイデア等を整理して具体化するような材料を出していくのは非常に大事なステップになるのではと思います。そういうものを1つずつやっていけばアイデアを出してくれる方もたくさんいらっしゃると思うので、機会を作っていくのも良いと思っています。</p>
委員	<p>確認をしたいのですが、目標値に対して7割以上となっていますが、例えば目標値が100%であれば、指標の7から9は、7割を超えているのではと思うのですが。</p>
委員長	<p>達成率の計算方法について、説明をお願いします。</p>
事務局	<p>目標達成率は、目標値から平成28年度の数値を引いた差分を分母にして、分子は、現状値から平成28年度の数値を引いたものとして、目標までの到達に対して、平成28年度からどれぐらい達成されているか、どれぐらい伸びているかを数値化したものです。</p>
委員長	<p>3ページのこの表は、まず、一番左側が平成28年度にスタートした時の値になっています。その隣が今、現状値にどれぐらい伸びているかの令和3年度現在の値になっていて、その右側が目標値で、その%を狙っていこうとしているという表になっています。</p> <p>例えば、7番で言うと、80.5%は現状値であって、達成率ではないです。つまり、この指標でいうと、54.7%を100%にもっていこうとしていたものの、結果として、80.5%まで</p>

	<p>しか到達できませんでしたという表になっています。54.7 から 100 までいく間の 80.5% で、57%達成したことになる。その 57%はどこに書いてあるのかというと、10 ページの一番上の右側に書かれているわけです。この 57%を 70%までもっていきたいということです。これが 70%まで到達したらB評価となります。事務局は、この 3 ページの結果一覧表に達成率の数値が書かれていないと、評価の基準音 7 割がわかりづらいので、この表に入れ込んだほうが良いです。普通に見ると、80.5%なので、B評価になるのでは？と 思ってしまいます。それぞれ個別に書いてある達成率の数値をこの表にも入れておくと 良いと思います。市民目線で見ると見えづらいです。何か棒グラフのようなもので示すと、 どれくらい達成したかがわかりやすいかもしれません。目標が 100 だけど、80 までしか いかなかった、と言うのが一目でわかるようになるかと思ひます。そうするとさらにわか りやすくなると思ひます。市民目線でもわかりやすい表現にさせていただくと良いと思ひ ます。達成率とは何かを悩んでしまった部分もあります。</p> <p>事務局としては、きちんと指標を作って評価をして、厳しくやっているのですから、それ がわからなくなってしまうのは非常にもったいないと思ひます。ここは表現の問題です ので、ぜひ、みなさんがわかりやすい表現にさせていただけると良いと思ひます。よろしく お願いします。</p>
<p>委員</p>	<p>今話をそのまま私も伺いたかったところですが、達成率を細かく出していただいて、中 身を見るにはすごくありがたいと思ひます。しかし、先ほど櫻井委員がおっしゃったよう に、これを市民の皆さんに還元していかないと、この審議会で納得して議論して終わりでは 全く意味のないことになってしまいますので、どのようにしてここにいない人に対して 関心をもってもらって、この改善に対して参画していただけるかが重要になると思ひ ました。そういう意味でも、周知の方法がキーポイントになると思ひます。そうすると、 このまま数値だけを出していても、先ほどの誤解にもつながるかもしれないですし、なか なか、行政に関心のある方には良いかもしれませんが、例えば高校生であるとか、家事や 育児で大変な方が、これをパッと見せられて、関心が向くかと考えると、少し難しいと思ひ ます。そういった意味では、もう少し違った目線から、何かアートのようなデザイン等 にして「何これ？」と興味を持ってもらうことや、先ほども出たとおり、ワールドカフェ のような形で意見を出してもらう機会を設けてもらうなど、別の角度からの取り組みが、 この数値を変動させるには必要になってくるのではと考へました。</p>
<p>委員長</p>	<p>非常に大事な視点ですね。何か他にいいアイデア等ありましたら、本日はざっくばらんに 言ってもらって結構です。私がいうのも何ですが、それぞれの個票の下、ページの真ん中 の辺りに結果に対するコメントが書かれていますが、これは一体何なのか、そもそも何が 書いてあるかがわからない感じになっています。その説明が必要なのかもしれませんがね。</p> <p>「現状分析」や「解決策」、「今後の取り組み」であるとか、ここに何が書いてあるのかを 明確にしていくのも大切なことです。</p> <p>そして、今、飯田委員がおっしゃったことも非常に大事だなと思ひたのですが、結果が「自 分ごと」にならないと市民には響かないですね。例えば、これを解決するために市民はど うしたら良いか、行政は何をすべきか、そういう書き方にして、役割を分担しながら、こ ういうことをしていけば解決するという分析にして出していくと良いと思ひます。</p> <p>そのようなことを示すことによって、例えば、「私が立候補してみよう」と思ひ人が出て くることや、「町内会で言ってみよう」と思ひ人が出てきて「自分ごと」にしていくこと が非常に大事で、だいたい見えてくるのではと考へます。</p>

委員	例えば、「ワンアクション、電気を消そう！」と言ったような感じにすると変わってくると思います。
委員長	それをワークショップ等で、どういった表現にしようかと投げかけて考えてみて、市民の皆さんに考えてもらって、それを行政側が吸い上げてもっていく形が良いと思います、少しそのように外にもっていかないと、自律的にやっていただくのも良いと思いますけど、市民と乖離してしまうと思います。
委員	ちょうど去年ワークショップをやって、高校生から多様性の話が出ました。その中で、大人たちが多様性といった時に、誰もがお互いを認め合うという形で話を伝えていたところ、一人の学生が意見を言いました。その子の発言がとても印象的で、多様性を認め合うのは確かに理解できるし良いけれど、そういうことで括られたくない、と発言されました。例えば彼らが問題にしていたのは、「クラスの中ですごく騒ぐ子がいる。それを、教師や大人たちが多様性として認め合おうと言う。でも、事実、自分は迷惑を被っている。そういった問題を多様性という言葉で一緒に括られたくない。」何でもかんでも多様性を認め合うという考え方はどうなのか。多様性という考え方が大事なのはわかっていますが、色々な人の意見があって初めて多様性であるとその時思いました。様々な立場の人たちを認め合うだけが、多様性＝ダイバーシティではないのだと感じました。そういった意見も踏まえて、飯田委員がおっしゃられたように、市民のところで話を聞いて、他人事ではなく自分ごとにしてもらうことが解決策の一つだと思いました。
委員長	多様性は認める、ただし人に迷惑をかけてはいけない。ということは併記されても良いのかもしれませんが。そういったことが、市民側から声が出て、自分たちでどう自分ごととしていくか、そのようにして練っていくと、上から言われたこととは違う、実のあることが発掘されて説得力が出てくるのではと思います。ぜひそのような取り組みを進めていくと生きていくのではと思います。
委員	評価についていくつか述べたいと思います。目標達成率が7割というのは、確かに、ハードルが高い部分はあるのかと感じました。社会通念上、6割以上あれば良い評価がいただけたらと思うので、6割に変えてみるのも1案かと思います。それでも、評価的に厳しくなることが考えられるので、そこは労いというか、現実的な目標値に下げべきものもあるのではないかと思います。人権・男女共同参画課の皆さんが頑張っておられるのは間違いないので、長い目で見て高い数値を目指していくとして、短期的に達成可能な現実的な目標というのを立てていくのも良いと思います。また、先ほどのお話の中で出てきた、評価Bの「順調」という言葉は難しいなと思いました。これはもしかしたら「改善」という言葉に置き換えるのが良いかもしれません。「順調」と言われると、未達成なのに順調とはどういうことなのかと見えないこともないので、改善はしています、ただ、目標は未達成ですというようなニュアンスのほうが良いかもしれません。
委員長	確かにそうですね。言葉選びは難しいですね。それで良いのか、とってしまう人がいるかもしれないです。まだまだ途中ではないかと思ってしまう可能性はあります。
委員	3ページの評価を見て、委員長が皆さんどう思われたかということは今投げかけられていますが、授業を今現在進行中の当事者としては、実情を知って、一步一步進めていくのはとても大事なことだと思います。市民の皆さんが見たときに、もう少しこの授業を引っ張ってこうという指標にはなってくると思います。それから、飯田委員や櫻井委員がおっしゃったように、これが独り歩きしませんよね。まったく独り歩きはしないけれども、

	<p>授業で話し合う場があったとしたら、1つ1つの指標に皆さんどのような意見をお持ちですかということを知るようなそれぞれの事業で場を設けることができれば今後の展開がより具体化されるのではないかと思います。一部ではあるけれども感想が得られるのはすごく大事なことだと思います。</p> <p>今回初めてアンケートを見させていただいた時に、すごく感動しました。あの中の一つ一つに思いがあって、アンケートの重要性も感じました。市民アンケートについては高齢者が多いということで、もう少し若い人にも答えていただくともう少し変わるのではないかと思います。今後、そのようなことを目指していただければ一市民としてはありがたいと思います。そういった場があったら是非参加したいと思います。</p>
委員長	<p>確かにアンケート結果からすると、言いたいことがある人はたくさんいると思いますし、いい意見をブレインとして挙げる、そういう意見をまとめる機会があれば良いですね。</p> <p>例えば、講座であるとか、こちらから発信して聴いてもらうことが取り組みとしてあると思いますが、逆に、聴く機会、個々のベクトルもじつはかなり効果的になると思いますので、そういったことができれば良いですね。</p> <p>約20年前、第2次プラン策定の時に、男女共同参画サポーターという制度がありまして、市民公募でサポーターを募って25名ぐらいいたと思います。日常的な男女不平等なことはありますかということでご意見いただいて、それを第2次プランの骨格になっていった経緯がありました。そういう声が拾える場としては非常に有効でありました。サポーター制度が終了して、そういった声を聴く場がないのですが、また思い出しながらやっても良いステージなのかと思いました。世代も偏っていますから、若い方にも是非広げられたらと思います。</p>
委員	<p>早川委員のお話を伺っていて思いついたので言っておいてよろしいでしょうか。</p> <p>プランに関わるような事業を進めている側の目線が出てきたと思うのですが、確かにそれはあると感じました。例えばこの13の指標や3つの重点目標でも良いのですが、そういったものをSDGsのように、ある程度アイコン化されて、この事業はここに関わっていますというようなものが打ち出されていたら、アンケートをする時に、「あれに出ていたな。ということは、自分はここに関わっていたな。」ということ再認識できたりすると思います。既に、日常生活で何かしら関わっていて、アクションを起こされていることや表示されていることはたくさんあると思います。しかし、このアンケートと直結していない、認識の中で直結していない行動も多々あるかと思います。そういった意味では、日々の生活とアンケートとリンクしているものもあることを再確認していただくこと、自分ごとにする工夫ということで思いついたので、共有させていただきました。</p>
委員長	<p>SDGsは本質的には環境ですけど、圧倒的な認知度があってわかりやすい。そういった可視化、見える化っていうのを図っていくのも浸透率を上げるには最高の取り組みになると思います。これを13っていうわかりやすい数字でまとまっていますから、「横須賀のダイバーシティを実現する13の目標」って言えば良いですね。それはすごいと思います。やれば良いと思います。ぜひ、こういった言葉を使ってやっていきましょう。</p> <p>そうやって市民に関心を持ってもらって、「あれ良くなったよね、あと〇%だね」といった会話が日常になると少し画期的ですね。企業も黙っていらなくなります。</p> <p>そんな風にして、会話の中でアイデアを出していくのはいいのではと思います。効果的なのはたくさんあると思いますので、ぜひ、できることから出していくのは大事かと思います。</p>



委員	委員長がおっしゃっていたサポーター制度というのは、もしあったら、市民なのでやりたいと思うのですが、その制度は作ろうとしたらどういった過程を経て作ることが実現に至るのでしょうか。
委員長	過去の第2次プランを作る時に、内容を決めるときに専門家や行政が良かれと思って作るのですが、市民の方から横須賀では男女不平等のところはどんなことがありますかということを公募市民で集めて来てくださった方、4人ずつのグループに分かれてワークショップをしながら、家庭での不平等感について話をしてもらって発表して整理をもらい、それを事務局が拾い上げて、次の会議の時までに成文化してプランの案にしました。公募して集めて、交通費程度のお礼を用意していました。それを数年前ぐらいまでやっていました。課の独自事業としてやっていました。2次プランの時は1年半かけていました。そして、プランができて解散しようとしたところ、楽しいからもっとやりましようという声が挙がり、次に条例を作るときに中身の検討をやり、その後まだ解散したくないということで20年ほど続いていました。私は市民協働の話でよく出すのですが、非常に充実して、そうやったらそんな風にうまくいくのだということで、前橋のほうまで講演にいったこともあります。市民の皆さんが井戸端会議のような形で日常での不平等について話していく、それを事務局が拾って施策に反映させて文章にしてくれる、こんな充実した施策はないです。そんな難しいことではないと思うのですが、今どきワークショップも普通にやっていますから、上手にやっていければ。
委員	数年前になくなってしまった経緯はどういった感じですか。
委員長	それは、プランを作るといったような、目標や目的がはっきりしていれば良いのですが、その後漫然と続いてしまう、目標とある程度の期限が必要であったと思います。そのサポーター制度のメンバーが継続されて、そのまま年月が経って年齢層に偏りが出てきたので、刷新が必要であるという方向性になりまして、一旦解消する形となりました。あまり肩肘張らずに意見を言うフリーのトーク程度で、言いたい人が来る喋り場のような感じで良いと思います。盛り上がると思います。行政職員の方は入れ替わっていくので、これを語れるのは私だけの状況ではあるのですが、以前の資料もとってあります。今、ダイバーシティとして、女性だけの問題でもなくなってきたので、1度やってみたら面白いと思います。
委員	来年度にプランの審議をするにはギリギリかもう遅いのかもかもしれませんが、機会があったら参加してみたいです。
委員	同じようなことですが、ワールドカフェっていうものを逗子市でやられていたと思うのですが、どうでしたか？(→井田委員へ)
委員	逗子市の男女共同参画の条例を作る審議会がありまして、それに関わっていたのですが、条例策定に向けて、ワールドカフェをやろうということ当初から計画されました。男女共同参画について語りましようということで、もう少し柔らかいキャッチフレーズだったのでした。募集はしたのですが、ゼミ生にも声をかけたのですが、日曜日だったので学生は厳しかったようで、若い人といっても30代のかたの参加でした。全体的には年齢層は高かったです。参加者は女性が多かったのですが、3グループに分けて2つテーマを設定していて、席替えをしながら色んなご意見を伺う形でした。男女共同参画や平等な社会を作るにはということで、結果としては、意識改革が大事であり、特に若い人たちに向けた教育というところでやっていかないと変わっていかないとところに最

	<p>最終的に皆さんの意見がまとまりました。それをどこかの段階で発表していました。広報誌でもやったことについて報告を載せていました。色々な年齢層の方をいかに集めるかということをかなり苦労されていました。タイトルの付け方だと思うのですが、正直「男女共同参画」というキーワードではなかなか集まらないと思います。もう少しざっくばらんに、普段自分の中でモヤモヤしていることが、実は、自分ごとであり、自分ごと以外でも社会にも関わることであるというところに繋がられていくような意見を集められるような場としてワールドカフェは面白いなと感じました。どう集めるかだと思います。いわゆる意識高い系の人たちだけで集まってしまったのではつまらないということもあります。お子さんが小さい人を集めるのは厳しいことや、その辺が1つ問題だろうと思います。13の指標の中でもそれぞれのどれかが自分ごとになっているかは人それぞれの個人のステージで違うので、語り切れないことはあると思います。やりましようとして声高には言い切れない部分があるのですが、人集めに苦労しますが、面白かったと思いますし、色々な意見を聞くことができました。</p>
委員長	<p>ワールドカフェやワークショップで、色々な人の意見を徴収して集めていく方法で、世界中の人がいるようなカフェをイメージしたもので、どんどんメンバーを入れ替えながら各テーマに沿って意見を出し合います。また、掲示方式で、付箋紙に書いて貼っていくという方法もあります。ワールドカフェは、話し合いの手法の一つになります。逗子市の条例の策定に際しては、その意見が反映されているのかと思います。</p> <p>それでは、今まで大きな枠での意見を出していただけたので、これから4ページ以降のそれぞれの指標について見ていきましょう。</p> <p>それでは4ページ、市の審議会における女性委員の割合につきまして、意見や感想がありましたらお願いします。</p>
委員	<p>女性の割合とつくもの全体的に感じたのですが、アンケートの内容で色々なご意見がある中で、よくありがちなのが、「女性だと採用されやすい、それは一種の差別なのではないか。」という意見もあります。ポジティブアクションの必要性や、割合を上げることによってどういう効果が出るのかというようなビジョンを丁寧に説明したほうがこの指標についてはいいと思います。</p>
委員長	<p>市民感覚で見ると、確かにそういう意見は出がちになりますね。そういった説明と、この先についてのことが書かれていると良いですね。そうすれば、納得感が得られやすいと思います。まだまだこう言った話になってきてしまうのですが、本当は、50%が良いはずなのに、目標が40%で現状が27.8%という状況です。審議会について良く聞くのは、そもそも女性が関わらない内容であるところがあることや、団体代表で出す場合に男性が多いと言われていて、それが本当であるかは不明ですが、抜本的な原因がそういうところなのかは気になる場所ですね。逆に本当に男性しかいないような団体であれば、それは仕方ない部分がありますので、それはそう説明をしていけば納得されやすいと思います。目標設定にあたっては、その辺も考慮していくと良いかと思います。</p>
委員	<p>達成率、2.4%で、非常にやりがいがあると思います。とは言え、40%という目標は変えなくても良いと個人的には思っています。</p>
	<p>達成率が低い中でも、熱量を加えたような文章でも良いと思いました。具体的には、5ページの町内会・自治会のコメントの下の方にあるように、地域コミュニティ支援課と連携する等、具体策が記載されていると、印象も変わってくるのではと思います。そうすると、こちらに書いてある「引き続き粘り強く周知をしていく」という表現は、周知は必要</p>

	<p>なのですが、現状維持的な印象を与えてしまう言葉遣いなので、もう少し熱量を与えたほうが、見た時の印象が変わると思います。読んでいる側としても安心に思います。</p> <p>また、委員長がおっしゃっていたように、組織から男性が出てきやすいという傾向があるようなので、コンサルタント的な関わり方と言えば良いのかわかりませんが、そういうことが適切なのではと思います。組織の方の相談に乗るような、一歩踏み込んだアプローチをすると、具体的な踏み込んだ取り組みとしては良いのではと思います。例えば、役職がなくても、審議会に委員として関わることで見識を深めていただくのも良いと思いますし、そうやって説得されるのも良いと思います。</p>
委員長	<p>そうですね、書き方ひとつで印象は変わるとは思いますし、市の思いも伝わるのではと思います。女性の参画促進は、ジェンダー平等の実現には必要不可欠である等の表現も、普通のこと、書かなくてもわかることではありますね。逆に、なぜ 50%にならないかが知りたい。原因を究明していくほうが必要で、効果があることなのではと思います。そもそも女性がいらないのか、いても積極的でないのか等がわかることで、施策が変わってくると思います。</p>
委員	<p>大変かと思いますが、一歩踏み込んでみると良いのではと感じました。</p>
委員長	<p>事務局は大変かと思います。煙たがられる可能性はあります。審議会から発注する形であれば良いのかもしれませんが。審議会からの調査であれば変わるかもしれません。市の職員から言われるのとは印象が変わるかもしれません。そうすると、もしかしたら本音が出てくることもあるかもしれません。長年やっていて、そういったことは感じてきました。具体化できるような意見が出てきたのは良いことですね。</p> <p>それでは次の2番目いきます。次は町内会。自治会です。これは、審議会委員より数値は良いですが、50%の目標にはまだ距離があります。町内会・自治会は独特な空気感がありますね。とは言え、最近は大いぶん、ニュータウン系の町内会では女性の方が増えている気がします。</p>
委員	<p>私は今、町内会に属しています。町内会はもともと、女性の方、ウェルカムではあります。やりたがっている、やる意志があるかのほうが問題なのではと思います。なかなか若返りはできていないのですが、男女を混ぜていかないといけないと言う風潮は強くなってきています。そもそも女性の方が出てきたいと思っていないのではないかと思います。そういった動きは感じます。特定の町内会なので、全体がそうであるとは言えないのですが。あとは、男性で、仕事をリタイアされている方は断れないと聞いています。女性の場合は、家のことや様々なことで断る理由が付きやすいと思います。そもそも、やる気を持ってもらう、地域に参加すると良いことがあると言った印象を持ってもらうことを周知していくことも必要であると思います。どうしても、面倒くさいという印象になってしまっているのかもしれませんが。</p>
委員長	<p>非常に大事なことですね。そもそも若返りが果たせるかはとても大きな課題になっていると思います。全国どこでも、若い人が関わるのは難しいのかもしれませんが。持続できるのかも大きな課題です。その中でも、比率は当たり前であるという雰囲気を作るのも大事だと思います。</p>

委員	<p>私自身は横浜市在住なのですが、以前住んでいた町内会のエリアでは、町内会に入っていました。その時に、関わっていたのですが、町内会の中に女性部があって、お祭りの準備をするのに夜出て行った時に、労ってもらったのですが、対応を誤って女性部の年上の方々に良く思われなかった経験をしました。町内会から誰か出してくださいとなったときに、男性の三役の方が出てきてしまうのではと思ったのと、子ども会で私たちは散々やってきたという声も正直ありまして、リタイアしたのだから貴方（男性）がやってほしいという意見や、男性に、少しは地域に関わってほしいという声もありました。断れないのは、暇なのだからやってほしい、私は散々子ども会で出ましたという思いもありました。女性がなかなか関わりたがらないという意見については、やりましたという思いもあります。「子ども会はやりました、男性は町内会お願いします。」と言った思いもあるのではないかと思います。長くある町内会で、男性部・女性部・青年部等があるところは、役員が認識されにくい、出してくださいと言われたときにピンとこない面もあるのではと思います。昭和的な名残があるのかと思います。</p>
委員長	<p>確かにそうかもしれません。数字だけ見ていると伸び悩んでいるかもしれませんが、じつは無理やり、強引な面の裏がありそうなので、こういうことこそ中身を分析していかないと歪んだ答えになりそうな気がします。自治会で役員になるのが嫌だと思割合を減らしていくという指標に変えていくのもありかと思います。本質はそういったことかもしれませんね。自治会が防災の面で役に立つことはわかっていますし、その火を消さないようにしないとイケません。時代だとは思いますが、参加しやすい環境に目を向けないとイケないと市民感覚には役立つのかもしれないと思います。そういったことでも、この部分はしっかり見つめていきましょう。</p>
委員	<p>町内会の若返りはしなければならぬのではないかとすごく思います。それをどうしたら良いかと言うのはアンケートを示したら良いのか等はわからないのですが、もし横須賀市の町内会長が若返って考え方が広がると、もっと良い地域ができる。例えば、私のところは、女性の町内会長さんです。班長会等で意見を申し上げたところ、これまでやってきたことを続ければよいという考え方でした。そう言った思いがあるもので、月に一回町内会長の連絡事項の会がやっていると思うのですが、そういった会で、女性を役員にしてくださいではなく、なぜ女性が出てこないのかを聞いてみるのが良いのではないかと思います。そういうことしか手がないのではないかと思います。アンケートももう少し低い年齢の方々に答えてもらうようにして、文言等を変えていくようにしたら、変わっていくのではと思います。地域コミュニティ支援課に立ち上げてもらう事業を共有しあっていくという依頼をしていくのが良いと思います。連携して働きかけるという表現ではなく、具体的に書かれるのが良いかと思います。</p>
委員長	<p>市長室に移管するので、市長室から地域コミュニティ支援課にお願いしてやってもらう感じでも良いと思います。自分たちでやらなければならないことをそれぞれの課に振る形で。福祉部門でも、男女共同参画の考え方が必要な部分はたくさんあるので、1つの課だけで行うのは大変すぎることもあるので、そこは上手に分担していただければと思います。どういった分担が良いのかを考えていければ、だいぶ効率的に効果的にできるのではと思います。それでは次、指標3です。</p> <p>市役所における女性管理職割合の項目です。現状9.9%、7.7%から9.9%に伸びているので良いのかもしれませんが、目標到達には至りませんでした。これも、目標は15%ですが、本来は5割であるべきところですよ。これについては全行的にも同じような傾向なのでしょうか。何か他都市で成功したところはあるのでしょうか。それを調べてどうすれば良いか考える、それだけの問題のような気がします。ポジティブアクションを行っている団</p>

	<p>体、国などを参考にするのも良いのかと思います。管理職になりたくないという声を聞いて原因を探る必要もあります。PTA役員も引き受けたととても大変などで、やりやくないと避けている方もいます。本来助け合って先生をサポートするすごく大切な役割なのに、嫌がって無理やりやらされる状況、逃げ回る状況がこういったところにもあるのかと思います。抜本的なところが解決しないと難しいと思います。</p>
委員	<p>PTAの問題は根深くて話すと長くなるのですが、強制的であることや、ボランティアのような形で、無理やりやらされて良いものではありません。自分が参加して、良くしたいという思いが良いのではと思います。無理くりに行われるのではなく、女性の方が自発的に奮起して良くしていきたいと思ってもらうのが一番です。PTAも全く同じです。任意にすれば良いですが、無理やりだと嫌だという声が出るのも当然かと思います。</p>
委員長	<p>根源の問題ですね。せっかく良い知恵を持っている方が生かせないのはすごく問題ではないかと思います。若い人と同じ考え方の人も必ずいるはずなので、時間の拘束等で折れてしまう方はもったいないと思います。抜本的なことを丁寧に見直していくと、働きやすい環境づくりにつながるのではと思います。問題を見える化をするだけでも違うと思います。</p>
委員	<p>こちらの指標も横ばいになっていて、難しい課題であると思います。これからの意気込みとして「継続して」という表現になっています。自分が調べた限りですが、人事評価のこたらしいです。評価の透明性を上げると、クリアになって男女の差がなくなるようです。個人的には権限委譲が若い時からされていけば、上にも上がりやすくなる。責任を持った仕事をしていける。そういった仕事は人権・男女共同参画課の担当ではないと思いますが、どの程度人事評価に関わる部署に物申すことができるのかは気になりました。</p>
事務局	<p>物申すということではないのですが、昨年度から、座談会等で、人事課と連携して行っております。何かもの言うということではなく、職員が抱えている悩みであるとか、思っていることをその場で共有できるような仕組みになっています。そういう機会でも共有しながら仕組みを変えていこうという取り組みをここ数年意見交換しながらやっています。これまでよりはそう言った機会が増えていきます。令和4年度の人事異動の内示が先日出たところですが、人事課長は女性の課長になりまして、先日意見交換をさせていただき、さらに取り組みを強めていきたいという思いを共有しました。</p>
委員	<p>そう言った言葉を聞けるととても心強いです。安心しました。ここに書いても良い範囲で、反映していただけると良いと思いました。</p>
委員長	<p>今の話は市民に伝わるととても良いですね。NewWaveの次の号は、市の人事部門の決断を大きく載せたらすごくうけるかもしれませんね。これは役所の中の話ですが、市長室に移管したメリットを生かしながら素敵な施策を打っていければよいと思います。それでは次、指標4にいきます。女性活躍にかんする指標です。ずっと働きたいと考えている人の割合が5割強しかいないのですね。理由をはっきりさせないと。働きたいけど働けないのでしょうか。コロナの影響もあるのでしょうか。</p>
委員	<p>この設問は男性で聞いたらどうなのでしょう。もしかしたら男性に聞いても同じような割合になる気がします。働かなくても良いのであれば、男性に聞いたらもしかしたら女性より低い割合になる可能性もありますね。</p>

<p>委員長</p>	<p>男性の場合は、働かなければいけない率が 100%なのかもしれませんね。しかしながら、男性が働かなければいけない率が 100%にならなければいけないわけではなくて、それも本来は違うのではと思います。けどそのように刷り込まれて生きてきています。ダイバーシティなので、男性が実はそう思っていたということを原点にして、全ての議論がスタートできるのかもしれません。女性云々以前に、抜本的なことから考えなければいけないということになるような気がします。</p> <p>私は実は、今回男女共同参画からダイバーシティに変わると聞いたときに、ものすごく良いきっかけになるのではないかと思います。全市民がもう一度自分のこととして考え直す、リフォームしてみる良いきっかけになると思います。次回は、ずっと働きたいと考える男性の割合も出してみるのも良いと思います。</p> <p>それでは次、指標 5 です。ワーク・ライフ・バランスについてです。これが唯一の A 評価です。目標値を上回るのとはとても素晴らしいですね。学びたい人も多いですね。講座はこちらから発信していけるのですが、もしかしたら語り合いたい人もいるかもしれません。</p> <p>次、指標 6 市役所職員の年次休暇取得日数。</p> <p>これは、圧倒的に、民間企業はどうかと思います。まだ市役所ですから、民間企業より休みやすいだろうという印象はあります。この指標は、あくまで市役所で良いかと思うのですが、調査のほうは神奈川県の方で行っていると思うのですが、企業側に何か言うのは難しいので、県のほうに任せようという感じではありました。その代わり、市役所をモデル事業所として、市でできる、モデルになるようなことを行って、打ち込んでいきますという政策をとるということが 3 次プランからそのような流れになったと思います。市でやった施策が効果的であったか検証して、効果があったものについては公表して還元しようと考えていたら、「それは市役所だからできることだ」と言われてしまったこともありますので、なかなか難しいなと思ったことはあります。市役所における年次休暇取得日数というのは、うまく言った事例は市民に紹介して浸透させてくれれば次につながると思います。アピールしていく必要性がありますね。ワーク・ライフ・バランスは、個々人、自分ごととして考えてもらうことがポイントなので、こんな方法で自分の数字を出してみたらどうですかと提案をぜひやってみるもの良いと思います。</p> <p>続いて 7 番目。男女共同参画という言葉の認知度です。</p> <p>もはや、今後はダイバーシティの認知度に変えていかなければならないですね。これはゼロスタートで始めないといけません。</p> <p>男女共同参画は、横須賀市は最初、女性行政課でした。女性が不平等のことで悩んでいる、女性に対して良い環境を作っていくということが始まりでした。今聞いたら少し不思議な感覚になりますね。それがその当時は先進的であったと言われていました。それから、男女共同参画基本法ができて、男女共同参画という言葉が出てきて、男女共同参画課が生まれた経緯があります。それが今、ダイバーシティ推進課に変わり、次のステージになった感じがします。横須賀市は、女性行政→男女共同参画→ダイバーシティと、すごくダイナミックな変革をしています。すごく稀有な自治体なので、そこをアピールしていくことで、これからはもう男女共同参画は古いというイメージで市民に伝えていったら誇ってもらえる市になるのではないかと思います。市民浸透度については、期待と不安がありますね。</p>
<p>委員</p>	<p>今回ダイバーシティ推進課になって、男女共同参画の看板が外されるわけですが、今後、認知度をさらに求めていくのか、方向転換をしていくのか、その姿勢について少々不一致を感じます。男女共同参画の言葉の認知度を上げていきたいということと、今回、課の名称としては外されたわけですから、そこがどうなのかなと思いました。認知度としては、</p>

	言葉に触れる機会は減ることになりますので、その辺とこの指標が目指すところに逆行することになります。
事務局	現状として課の名称から男女共同参画を外すことは当初は考えていませんでした。まずは今まで掲げてきた指標に対してどういう取り組みをして、どのような結果が出ているかを見据えてきました。まずは男女共同参画ということをきちんと取り組んでいこうという姿勢は変わりません。そこからの次のステップだと考えています。名前は変わりますが、事業としては生きていますので、続けていかなければならないと思っています。
委員長	今、平等なのかと言うと、まだまだそうではない部分はありますからね。施策としてはずっと続けていかなければならないかと思います。ただ、言葉として変わっていくものだから、前向きに捉えていきましょう。おっしゃるとおり、看板を下げたような印象になってしまっただけで困りますし、多様性が大事だけれど、逆に女性が今までと比べてトーンダウンしてしまうのではという不安の声も聞かれるので、そこはないように気を付けなければなりませんね。そこも説明されていけば良いと思います。
委員	先ほど部長が広報に載せるとおっしゃってましたが、それが市民にどれぐらいの反響になるのかをすごく知りたいので、次のアンケートを取るときに、ダイバーシティの認知度もぜひ入れていただきたいです。すべての方々に、「何これ」と興味を持ってもらって、そこから始まるのではないかと思います。紙面構成もどこを取られるかにもよりますが、頑張ってもらいたいと思います。
委員長	それでは次の指標8番にいきましょう。これは前回に比べてだいぶ上がりましたね。この辺り、65%から82%って相当上がっていると思います。これでCになってしまうのも厳しいところかと思います。世代とのクロス集計結果を分析として載せると良いと思います。簡単な傾向で良いので、加えるといいと思います。おそらく若い世代、2,30代の人達は解消しているのかと思います。世代に向けた施策の違いも少しありそうな感じがしますね。そこを睨んだプランにしていくと良いと思います。4次プランの時に、20代・40代・60代のそれぞれに対するメッセージは違うはずだという意見になったことがあって、そこで説明や目標が変わってくるというような、そういったきめの細かさは必要ですね。 続いて12ページ、指標9も言葉の認知度ですね。
委員	前の二つの項目も含めてなのですが、目標を現実的な数字に下げるとするのは共感しました。60から80に上げるのと、80から100に上げるのは、大きな差があると思います。ただ下げるだけでは不審がられるかもしれませんので、数値としては100%を目指しながらも、現実的な目標として今期は〇%にしたというような言葉を入れても良いと思います。その時に、委員長がおっしゃったように、クロス集計で、この世代の認知度が低いからその方に向けて認知度を上げていく目標にする、ターゲットにしていく。年代の選び方も難しいかもしれませんが、年配の方は言葉の説得力が強いので、もしかしたら差別的なことを言う方もたまに見受けられます。その影響を受けて再生産されてしまう。そしてそれが若い人に伝わってしまうので、やはり上の世代の方々への周知は大事です。とはいえ、まだ若い人に伝えていく余地もあります。いずれにしろ、100%は高すぎて現実的ではないと思いました。ただ難しいから下げるのではなく、より具体的に効果的な施策を提示していくために〇%にしますという方が良いと思います。そうすると、読んでいる側も安心できると思います。

委員長	<p>おっしゃるとおりですね。達成率より、87%の人が知っているということを打ち出したほうが良いです。87%を打ち出すことによって、知らない人が知らないことがまずいと思う危機感を誘発できて効果的かもしれません。数字を効果的に使っていったほうが、広報や啓発に使っていくべきだと思います。敢えて、達成率ではなく現状値を示して評価していったほうが良いかと思います。「みんなが知っている」と思わせてみるのも方策も集団効果を狙う点では良いかと思います。</p> <p>続きまして、指標 10、待機児童数です。これはかなり厳しいですね。明らかに所轄外の話なのですが、男女が平等に働けるようになるためには、必要な数値ではありますね。</p>
委員	<p>平成 28 年度と令和 3 年度を比べると、確かに増えていますが（数値としては後退）、山がありますね。令和元年度に 70 まであって、下がっています。下がってきているということは、何か施策を打っているのか、児童数の変化によるものなのか。何かしらの施策を打って下がってきているのであれば評価できます。その辺りが含まれると良いのかと思います。ちょっと D 評価では厳しい気がします。</p>
委員長	<p>そうですね。そう言った施策についても記載すると良いと思います。</p> <p>それではつづいて、指標 11, 12 に進みます。それぞれ、男女が対等に活躍しているかどうかについての指標です。</p> <p>今更ですが、この指標 12 の教育の場での件は、先生等教職員を指しているのですか。</p>
事務局	<p>教育の場というものが何かということが、設問に答える人の捉え方によって変わってきてしまうので、今回のアンケートの際には、その辺りが明確にわかるようにします。</p>
委員	<p>今事務局の方がおっしゃったように、答える人によって印象が変わるのではないかと思います。その辺りが明確になるようにするのが良いかと思いました。</p>
委員長	<p>聞き方などについては、次に生かせれば良いと思います。解釈の説明があると、誤解が生まれづらいと思います。評価だけを見ると、D で厳しいなと思うのですが、よく見るとそう言う混在もありうるということを明記するのも必要かと思います。D 評価で自虐的になるよりは、その辺も踏まえて評価をしても良いかもしれませんね。あまり厳しくなりすぎなくても良いかと思います。その辺を解説で書かれると良いと思います。これについては、抜本的に直さなければならぬ次元ではなさそうなので、そういったところに D 評価は厳しいかなと思います。</p> <p>それでは最後に、指標 13、DV に関する事項です。</p>
委員	<p>一つ戻りますが、指標 12 の件で、下の解説に中学生冊子の件が書いてあります。それを踏まえると、中学生も対象に含まれているのですか。教育に関わる大人だけではなく、子どもも含まれるわけですね。学生も、どの年代かによっても捉え方が変わってきます。子ども、保育を含む子どもなのか、中学生まで広くとらえるかで違うと思います。</p>
委員長	<p>これは確かに、いろんな要素が混ざってきますよね。</p>
事務局	<p>アンケートの聞き方では、学校生活の教育の場という聞き方でした。これは、比較しなければならないので、前回の 28 年度にプランを作った時の設問と同じにしないと、捉え方の通じが変化してしまい、違うことを聞いていることになってしまうので、設問を変えられなかったという事情があります。今飯田委員がおっしゃられたように、今回の回答された年齢層で、若い方々では、自分の学校生活が頭にイメージが浮かぶかもしれませんし、</p>



	年齢層の高い方だと、一般的にいう学校のこと全般が浮かんで回答された可能性はあります。かなり大きな捉え方ができてしまう設問であることは事実です。これは、次回のプラン策定時のアンケートでは、どのように設計して聞いていくかはきっちりと作る必要性はあります。また何年後かに評価するときと同じことが起きてしまうので、その点は反省点として事務局としても記憶しておきたいと思います。
委員長	数字の捉え方については、丁寧に説明しておくことが大事ですね。解説を注記することや、前回からの事情については書きづらいかもしれませんが、そのようなことも書いておくと、今後の改善点として必要かと思えます。書いてあつてのD評価であれば仕方ないことだとわかります。読んだ人はちゃんと見てくれると思います。弁解ではないが、事情は書いておくと良いと思います。D評価がひどいと闇雲に言われてしまうのも癪ですので、素直に書いてしまうのも手かと思えます。
委員	この項目について、アンケートの感想に書いたように記憶しているのですが、このアンケートについては、どのようにアンケートの設問が並んでいたかによって、どう捉えられてどう回答されたかということが変わってきます。私は、子どもたちが男女対等に活躍しているかだと思いました。クラスで学級委員を決める際等に、男女が対等であったか、委員長であれば男子であるといったことがあったかという設問であったかと思いました。それは隠れたカリキュラムと言うのだと授業で教えています。女の子が理系が苦手であると思わされてしまっている等、そう言ったことが対等にできていますかということをつたいたい項目かと思いました。町内会の設問の後なので、対象が必ずしも大人ではないと思えます。聞き方を変えるのも理解できるのですが、この部分だけ切り取られてしまうと、この説明を見ると、先生のことを聞いていると思ってしまうと思えます。調査項目の並びも、これはどういったことを聞きたいのかをもう一度確認したほうが良いかと思えます。この経過の読み取りには必要だと感じました。
委員長	前回の策定時の検証が甘かったかもしれません。
事務局	私も担当者として以前プランを策定したことがあるのですが、時間の関係で、指標や目標を踏まえた策定はできませんでした。作った後に考えるという流れになっていました。その時にアンケートのことまで考えが及ばずに、そう言ったことがあやふやなまま進んでしまうと、担当者が変わったときに、飯田委員がおっしゃったように、文言の捉え方が大きくなったり小さくなったり、またはズレてしてきまってしまうと、評価もまたぶれてしまうので、何と何を比較しているのかわからない状況になってしまいます。個人的にはこんなにたくさんの指標はいらないと思っているのですが、きちんとして指標を立てて、実効性のあるプランを担保するような目標を立てられればと思っています。
委員長	この12の指標については、世代別のクロスの説明があると良いですね。13については、必要な人がわかっているか、みんなにわかっているのかと言うのが目標として違うのかなと思えます。アドバイスできる立場という意味でも、みんなに知ってもらう必要はありますね。
	それでは、全体を通じて、何かありますか。
委員	この13の指標については、できることと、難しいことを振り分けてみては良いかと思えます。

委員長	<p>周知や啓発も大事ですが、もう少し詳細分析が必要かと感じました。そうすると、今日皆さんからお話があったように、リアルな声を踏まえたものがあると良いかと感じました。また、周知啓発であると行政からの発信となりますが、市民の声を聞く仕組みがあると違ってくると思います。大変ですが拾い上げて盛り上げていくことは大切かなと思いました。それがだいたい全体の総括かなと思います。今日は細かく深追いをさせていただきましたが、今日少ない人数でしたが、大変充実した会になったと思います。良い意見もたくさん頂けました。</p> <p>何か事務局ありますか。</p>
事務局	<p>今日はこの場で議決承認しようとしてはいけませんので、コメントシートでご意見をお寄せください。</p>
委員長	<p>それでは、何かありましたらお願いします。本日の意見とコメントシートを踏まえて、手直しがあるということで、よろしくお願いします。</p>
	<p>このメンバーでは最後ということになりますので、皆さんから一言ずつ頂ければと思います。</p>
委員	<p>この場でたくさん学ばせていただくことがあり、それにより自分も気づいたり、認識を変えたり、変えなかったりすることもたくさんありました。一緒にアウトプットできる場があることが大事なのかと感じました。審議会とは別かもしれませんが市民の皆さんもアウトプットできる場があれば良いと思いました。本当に学びが多い時間を過ごさせていただきました。何か寄与できていたらうれしいです。本当にありがとうございました。</p>
委員	<p>何もわからないままに携わらせていただいておりますが、自分が意識を持ったことによることだと思いますが、社会的にも認識が大きく変わったのではないかと感じています。お力にはなれなかったかもしれませんが、色々と勉強になりました。ありがとうございました。</p>
委員	<p>普段男女共同参画について学生に教えている立場なのですが、実際に関わっていらっしゃる行政の観点からお話を伺ったり資料を見させてもらったり今まで気づいていなかった点や、違う目線で見ることができて、私も大変勉強させていただきました。どうもありがとうございました。</p>
委員	<p>男女共同参画のこの審議会、最初は何をしていいのか、何を聞いていいのか、何を話したらよいかわからなかったのですが、志村委員長をはじめ、事務局の方や委員の皆さんの意見を聞いて、私自身とても勉強になりました。PTA であて職と言って色々な審議会や会議に参加することや、色々な団体に行ってお話しする機会があるのですが、団体によっては昔ながらのものがあつたりします。ただ、子どもたちは、この男女共同参画や多様な性については、ものすごくナチュラルに受け止めています。一つエピソードとしては、たまたま自分の娘が、この内容について英語でレポートを書くことがあり、横須賀市のホームページで私の名前を見つけて驚いていたという出来事がありました。</p> <p>本当にどうもありがとうございました。</p>
委員	<p>本当にどうもありがとうございました。今大活躍をされている先生方のお話を聞いて、そう言った考えがあるのか、なるほど、と思って、自分に振り返ってみると、自分の発言が恥ずかしくなるばかりでした。委員の皆様へのすばらしさに感動いたしました。ありがとう</p>

	<p>ございました。それから、事務局の方のご苦勞は計り知れなくて、いつもすごいなと、素晴らしい力をお持ちだなとまた改めて感じました。本当にどうもありがとうございました。お世話になりました。</p>
委員	<p>大変勉強になりましたし、何より楽しかったです。他の方々の色々な意見を聞いて本当に楽しかったです。これからアクションを変えていこうかなと思えたのは、町内会と関わらなきゃいけないと思いました。今まで関わってなかったので、少しずつでも関わっていこうかなと思いました。すごくそれは大事だと感じる事ができたので、これからの行動を変えることができそうです。私は市民なので傍聴もしていきたいと思っていますし、色々な形で関わっていけたらと思います。ありがとうございました。</p>
委員長	<p>今日始まって2時間半が経過しました。時間の制約はないのですが、せっかくご用意いただいた資料、そして、せっかく人数が少ないこともあって、話しやすい空気感を作っていたいと思っていました。こういった審議会は、シャンシャンで終わらせようと思えば終わって通ってしまうものなのですが、皆さんのご意見やご経験であるとか、1つ1つ大切に、1つ発言していただくことで事務局にとって、また、横須賀の街にとって大変大事なことがあって、それを引き出さなければいけないなと思いました。私は委員長と言ってもじつは全くの専門外でありまして、きちんと皆さんの意見を引き出して、それを共有しながら一緒に考えていくステージとして、専門ではなくてもできるのかなというところで引き受けた次第です。現に、今日最後の会なのですが、このまま解散するのがもったいないぐらい今日は建設的な意見をいただけて、これから先もこういった場が続けば良いと思いました。またこれからもこの意気で、これからも意見を言い合いながら良い施策に繋がっていくのかなと思います。委員だからとか、委員ではないからではなく、色々な機会でご発言いただき、行政のほうにも絡んでいただき、それから跳ね返るようにして、皆さんがわかりやすいもの、市民の理解を得て、広げていくものはたくさんあると思いますので、これからも頑張っていきたいと思っています。どうぞこれからも皆さんよろしく願います。本当にお疲れさまでした。</p>
閉 会	
委員長	<p>それでは、令和3年度第4回審議会、終了とします。皆様、ありがとうございました。</p>