

令和4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4年8月19日（金）午後2時00分～午後4時00分

2 場 所 横須賀市役所 消防局庁舎4階 災害対策本部室

3 出席者

[委員] 11人（全員出席）

志村委員長、飯田委員、井澤委員、井田委員、江藤委員、工藤委員、  
小林委員、櫻井彩乃委員、櫻井聡委員、中島委員、横山委員

[事務局] 5人

市長室 井上室長

市長室人権・ダイバーシティ推進課 杉山課長、上嶋課長補佐、川井主任、川上

[傍聴] 3人

4 報告事項 (1) 横須賀市役所の管理職等に占める女性割合について

(2) 令和3年度 第5次横須賀市男女共同参画プランの取組実績報告  
(未定稿・資料配布のみ)

5 審議事項 (仮称) 第6次横須賀市男女共同参画プラン素案について

6 議 事

開 会

事務局	開会
市長室長	挨拶

・第1回審議会に欠席された委員 自己紹介

・審議会成立の報告

・本日の資料の確認

・事務局から報告事項2件の説明

報告事項

委員長	報告事項について何かご意見があればお願いします、いかがでしょうか。
委員	意見なし
委員長	続きまして審議事項に入りたいと思います。第6次横須賀市男女共同参画プラン素案について事務局から説明をお願いします。

審議事項	
事務局	資料に沿って説明
委員長	今日のメインは、第6次の男女共同プランをどうしていくかです。前回の1回目で期間をどうするか、名前をどうするか少し意見をいただいていたのですが、さらに深めていこうというのが今回の目標になります。 それでは順序通り、まず計画の期間についてですが、これに関しては一度説明したほうがいいでしょうか、計画の期間で何が違うのか、お願いします。
事務局	それでは計画の期間について説明します。事務局の案としましては現在4案提示させていただいています。 まず3年の案、5次プランが5年間に延長されたことによる調整で、市の実施計画と合わせるために3年の案となっています。3年ということで短期の計画になり、来年度に次々期プラン第7次あたるプランに向けたアンケートの検討を開始することになり、6次プランの効果検証には不十分な期間となることが懸念されますが、社会情勢の変化に即時対応できるというメリットがあります。 2つめの7年の案では、市の総合計画である YOKOSUKA VISION2030 の計画期間に合わせるができます。7年間と長くなるので、3、4年のタイミングで改定や見直しを行うことを考えています。長期スパンでの事業の実施により、結果が出やすいのではないかと委員の意見もあり、効果検証がじっくりできるのではないかと思います。 3の4年の案ですが、4年にすると市の総合計画、実施計画とは合わないものの、今までのプラン期間と同じ4年を踏襲することができます。市の総合プランや国・県の計画期間とずれることにより、その計画の策定結果を計画内容に反映・検討ができるメリットがあります。 4の5年の案では国や県の計画期間が5年間であることに合わせたものです。 事務局の案としてはこの4つの計画期間について提案しますが、この4案以外で良いものがありましたらご提案をお願いします。
委員長	要はこのプランは4年で進めてきていたが、今回コロナの影響があり、1年延びたので5年間となった。本来は昨年6次プランを作成してそれから運用し4年のはずなので1年超過している。通常通りで進めるなら3年で切り、それから次のプランなのだが、3年では短く効果が出ないのではとなるので、それなら次々期と合わせて3プラス4年で7年とするか、それとも今期は5年となったがこれからも4年にするか、もしくは国や県の期間と同じ5年とするのか、ということです。 5年の計画は国や県と今からでも合うのでしょうか。
事務局	5年にしますと国の計画の期間とはずれませんが、神奈川県は現在策定しているので神奈川県とは丁度合う予定です。
委員長	来年からスタートすると、県の計画とは丁度合うわけですね。 どのようなメリットがあるのか市民向けとして横須賀の計画なので横須賀市民にとって何が良いのかという視点が大事だろうと思います。計画期間についてまず質問含めてご意見いただければと思います。
委員	質問ですが、これまで4年基準で実施されてきていかなかったか聞きたいと思いますが、実感として。

事務局	担当者としての意見も入るのですが、丁度良いかと思います。3年は短いと思います。7年にするとある程度大きなプランになるので社会的な情勢などは変わることもありますが、中身を固めるプランではなく7年で大きい目で見られるメリットもあると思います。
委員長	ちなみに県が5年という理由はわかりますか。
事務局	おそらく国が5年としているので、期間はずれていますが同様に5年という間隔なのではないでしょうか。
委員長	あまり短すぎても、その計画の効果がはかれるか。長すぎると今度は時代の変化に応じていけるのか、この辺の両論ですかね。3年か4年か、7年は特殊事情がありますが。アンケートをまたやらなくてはいけないなどありますが、3年は2年目でまたアンケート取らなくてはいけなくなってしまうなどリスクがあります。今回大きく変わって、多様な性が入るのでゆっくり様子を見るのか、早く見直すのかこれも両論があります、1年ごとに年次報告はありますのでほったらかしにはなりません。計画自体が7年固定でいいか。皆さんもそれぞれのお立場で事業計画を行っていると思いますので、3、4、7年はどうか、ご意見いただけたらと思います。
委員	私は4年が良いと思います。理由として7年はやはり長すぎると思います。この5年間でジェンダーの分野で世の中は大きく変わっています。日本は遅いですが変わらなければいけない中で、今の計画を見ているとマイナーチェンジの様な内容で、7年間進めていくとなると、7年間で横須賀は全くジェンダー平等が進んでいかないのではないかという印象があります。3年間ではアンケートができないのならば、4年間であれば国の第6次の計画を踏まえて作成できると思うので、4年が良いと思いました。
委員長	これは事務局が一番進めやすい形で選んでいくと思うのですが、参考になるのでいろいろな意見を頂けるとありがたいと思います。
委員	私ども商工会議所も国の施策に基づいて行う事業なので、やはり5年スパンが多いです。国の動きを見ていると3年ぐらいまでで検証して4年目で改定案を作り5年目で完了させる流れになるのです。今委員からもお話がありましたが5年計画で行っていきますと、もう3から4年目で計画が情勢と合わなくなるのがよく見受けられます。やはり旬なもので行っていくと3年なのですが、今回、3年のスパンで行っていくのはかなり厳しいと思います。私も4年が一番適正なのかと思います。4年で行っていけば国の動きがわかるのと2年目3年目での見直しでも十分時間も取れると思います。
委員長	4年間が優勢ですが、他にはいかがでしょう。今のところ4年案が良いのではないかという声が出ていまして、参考にさせていただければと思います。それではこの項目に関しては一度切り上げます。審議が進んだ後で期間のことについて意見がありましたら、おっしゃっていただけたらと思います。 それでは続いて二つめの項目ですが計画の名称についてです、資料6の下段に事務局案が4案載っています。どれが良いかということもありますが、新しい案等ございましたらご提案いただければと思います。これについて、市民目線でのご意見、また、なぜこのようになった等の質問がありましたらお願いします。
委員	私は3案が良いと思いました。感覚の問題なのですがあまり片仮名が多いのは好みではないので、そのほうがわかりやすいと思いました、以上です。

委員長	片仮名が多いと年配の方などが理解しにくいという声もありますが、我々もだんだんこの言葉に慣れていかなければならないとも思いますし、ダイバーシティとはなかなか難しい言葉ですが、それが難しい言葉にならないようにする必要もある。なかなか難しい面もありますが。
委員	ジェンダー平等のほうが言葉としては浸透していると思うので、やはりここはSDGsに乗っかるわけではないですが、ここはジェンダー平等の2案が良いと思います。
委員長	そうしますと2案か4案かですかね。多様な声を頂けると事務局も考えやすいと思います、たくさんご意見いただきたいと思います、ほかにいかがでしょう。
委員	先ほど委員長がおっしゃったように皆さんのご意見を聞いて決めていただければいいと思うのですが、県のプランも、今、改定していると話があったと思うのですがけれども、参考までに話させていただきますと、県のプランでも今はジェンダーがよいのではないかと審議会の中で意見が多数出ていました。ただ、男女の格差がまだ現実には残っているところで、また、コロナ禍でもそういった格差が顕著に見えてきたというところでは、まだ男女というのは残したいというご意見もあり、プラン名は男女共同参画推進プランですが、副題（基本目標）として「すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会へ」といった形でジェンダーという言葉も取り入れる、そういった方向で進んでおります。
委員長	今まさに、これが7年ではかかりすぎると思う象徴の感じがします。短い時間で言葉に対する意識や価値観が変わってくる中では大変大事なご指摘かと思えます。ジェンダーという部分と男女という部分はまだ必要であるという大事なご意見です、今の副題というのも事務局は2案の後ろのカッコ書きは副題とみていいですか。（事務局：はい。）これは研究論文や事業計画などでもメインのキャッチフレーズと副題、わかりやすい、説明的なタイトルと両方併記する場合がありますが、そのほうが良いのではないかと。
委員	私も2案か4案が良いと思います。ダイバーシティという言葉が入るのが良いかどうかわからないのですが、計画を読むときにどのように話すとなじみやすいか、簡単に相手に伝えることができるのか考えると2案のような短さが簡潔に伝えられるので、浸透していくのかなと思います。
委員長	ありがとうございます。親しめるようなというのが大事かと思えます。
委員	1案の第6次横須賀市男女共同プランにカッコしてよこすかジェンダー平等プランというのもよいのかと思いました。
委員長	ありがとうございます。
委員	多様な性の観点から少し意見をさせていただきます。多様な性をここでタイトルまで浮き出させるかどうか、考える余地があるかと思えます。今回、課の名称にもダイバーシティが付いたりもしたのですけれども、市民の方々へと考えたときに、多様な性を浮き出させないほうが良いのか。またはそれも飛び越えて、ダイバーシティのように含有したような言葉にしてしまうか。それとも多様な性をあえてここで今回は出しておこうという立ち位置にするのかというのも少し考えたいと思いました。

委員長	考え方いろいろですね、だからこそたくさんバリエーションがあったほうが良いと思います。
委員	今お話を聞いているとジェンダーという言葉はどう定義するかという前回の話にも関わってくると思っていて、ジェンダーというものが男女だけなのか、男女または多様な性というのを含むのか、二つの考えがあるのではないかと思います。市の基本計画の中でもそうですが、ジェンダーという言葉を広く使っていくのか、または男女というところでジェンダーを使う場合、ダイバーシティという言葉が入ったほうが良いのかということになると思います。そこを議論するのはこの後の計画の内容においてもすごく重要になると思うので、ここは一度審議会の中でジェンダーという言葉、目標の中にもジェンダーという言葉を使っているかということもあったと思うのですが、一方でLGBTという言葉を知っていますかということもあったかと思うので、どのように使っていくかというのを一度、今日話してもよいのかと思いました。その上でカッコ書きがつくのであればジェンダー平等となった意味が感じられない、全部を書くのであれば長いですが3案も一つかと思いつつ、その場合、男女共同参画ではなく男女平等というふう言葉を使うのは難しいのかという意見をいただきたく思いました。参考なのですが、渋谷区などですと渋谷区男女平等ダイバーシティのように使っていて、男女共同参画ではなく平等でもよいのかと思います。
委員長	ありがとうございます。ライトな形で意見交換をぜひやりたいという話が出ていて、実施する機会もあればと思いますが、とりあえずタイトルに関してはいかがでしょうか。
委員	前回欠席してしまったので前回の内容はわからないのですが、今見ている第6次のプランはもともと男女共同参画プランという形で第5次まで繋がってきているもので、横須賀市のいわゆる男女共同参画の条例が多様な性も含めた形で作られています。私と飯田委員は逗子市の男女共同参画の審議にも関わっていて、よく横須賀市が話に出るのですが、多様な性ははっきり入れているよねというところで、では逗子はどうするかと話し合ってきたのですが、多様な性も入れた形で条例を作ってこれから基本計画を作っていくというときに、多様な性まで含めたタイトルを付けた方が良いのだろうと思うのですが、あまり言葉をどんどん変えてしまうと、何となく政策の流れがわからなくなってしまうというか、これはまた新しいことを始めたのかというふう捉えられてしまうのではないかと。若い人に向けては男女共同参画という言葉やジェンダー平等、ダイバーシティ、SDGsと広まっていっていると思うのですが、市民全体を考えると、特に今年4年という形でプランを作っていくにあたって、あまり先に先に進まないで足場を固めてもよいのではと思います。今いろいろなことが動いているところですが、しっかり浸透させていくという方に意識を持ってよいのかなと、どの政策に対するプランなのかということも伝わりやすいと少し考えてもよいのではないかと思います。
委員長	そうですねここは考え方としてというところが非常に大事ということですね。
委員	私の方は二つの観点で、まず一つは誰にこれを見てもらいたいのかという部分ですね。私は商工会議所という立場で地域の事業者たちと付き合いがあり、ジェンダーという言葉に関して若干知っている人もいるのですが、ダイバーシティというそれ何、おいしいのという世界ですね。市民まで知ってもらいたい、それから雇用する人たちに知ってもらいたいのであれば、わかりやすい言葉を使う必要がある、もう一つはあくまでこの計画というのは事業名を表していなくてはいけないと思います。今行っている事業名と乖離をしてしまうと何を審議して計画を作っているのかということになりますので、今行ってい

	<p>る事業名がストレートにわかるようにしていけばよいと思います。ただあくまでこれは事業名で先ほど副題という話がありましたけれども、本来は例えばこの男女共同参画プランとついていますが、これが本来副題になるべきで例えば「男女平等社会それから多様な性に向けて」等そのようなタイトルに「〇〇基本プラン」や参画プランとあるべきだと思います。そのほうが柔らかくて市民の人にもわかりやすいのではないかと思います。そこにジェンダーと入れるのかダイバーシティと入れるのかわからないですが、だんだんこういう方向に向かっているということを知りやすくする方がよいと思います。</p>
委員長	<p>ありがとうございます</p>
委員	<p>参考までなのですが、最近全国の男女共同参画センターに若者が来ないと男女共同参画センターから言われて、少し若い人向けにアンケートを取ったのですが、なぜかないのですかと聞くと、男女共同参画だからというのが一番だったのです。それはなぜかという、より若い世代は男女というところが前面に出ることで誰かを取り残しているのではないかと、排除しているのではないかとこの感覚があるようで、男女しかいてはいけないのですか、男女しか対象ではないのですかというふうにするという意見があり、2年前、国の第5次の計画を作るときにパブリックコメントを集めた時もこれはいわゆる男女と思っている人しかコメントしてはいけませんよという意見もあり、自分が男でもない女でもないと思っている人とか、戸籍と心の性が違う人はコメントを送ってはいけないから自分たちの対象の計画とか法律ではないのですよという意見があり、その場合自分たちはどこに意見を送ったらよいのかという声もかなり届いてきました。なので名称で自分たちが対象か対象でないかと思う方もいらっしゃるで、多様な性も含んでいるところも示した方が横須賀市としてよいのではないかと思います。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。貴重な意見ですね、</p>
委員	<p>今も様々な観点からもご意見が出たと思うのですが、私の方からこれまでプランを作り出した側からの意見をさせていただくと、例えば第4案であればジェンダーとダイバーシティという言葉が使われていてジェンダーの概念は女性運動の側から出されてきた一つの考え方になるわけですが、ダイバーシティということに関しては必ずしもそういうわけではない。なのでこの場合は文脈が異なっていて、それは第3案の男女共同参画及び多様な性に関するという名称もそうなのですが、そういう異なる文脈からもちろん交差する点もあるわけですが、そういう文脈を総合する形でプランを立てていくというのが一つ特徴としてあるのではないかと思います。だからそこを生かす形で名称を付けるのか、これまで通りの形を踏襲する形で女性運動からの文脈を強調する形で名称を立てるのか、そういうあたりも立て方として一つ思案する部分かと思えます。国の方針として官製用語で男女共同参画という特殊な用語を使っているわけなので、そういう意味では先ほどもご意見ありましたが、どこかで平等とか国が採用したがる用語を、できればそういう言葉を入れていただくというのも一つの挑戦かなと思います。</p>
委員長	<p>これは十人十色ですね。でも大事な部分がそれぞれに入ってますから、そこを参考にしながらというところかと。私の経験から言いますと、私が結構推しているのが昔この横須賀市の第2次プランか1次プランからかデュオプランと言ったのですよね。デュオ横須賀というデュオとはデュエットのデュオなわけですが一緒に考えていこう、つまりそういう愛称的、概算的、どちらとも取れない名称にしておいて、何それと市民の方に興味を持っていただく、あと難しくないタイトルというところから入ってもらって親しみを込めていくというやり方を2次3次当たりでは強調していたのですが、こうなってくると</p>

	<p>それもありかなど。何となく愛称のプランがどんとあり、その下に説明がある、あるいは定義はこうですよときちんと説明すると、そういうことかと一つはありそうかということで参考までに。第5次の始めのとき、多様性に入った途端にデュオではないだろうという話になったような記憶しているのですが、これは第3の案というかなじめるような名前から市民に定着させていくという方法をとっていた時代もありました、そのような考え方もあるということで伝えておきます。(事務局：第3次までがデュオプランで第4次からデュオプランと言う表現がなくなったようです。)</p>
委員	<p>今皆さんの話と委員長の話をついていて思ったのですが、通称にしてもカッコ書きでもよいのですけれども、このように振り返ったりするとき名前が出てくるという順番ということがわかりやすいので、どこかで第6次というのがついていてありがたいと思います。</p>
委員長	<p>24年ぐらい続いてますから長い時代の中で変わりつつあるところを見てもらうのも大事なところですね。ここで結論を出すという話ではないので今までの十分なお意見を参考にさせていただいて事務局に検討いただければと思います。</p> <p>続いて体系図と事業一覧についてです。「目標」「施策」「事業」の名称でよいでしょうか。その3層の構成でよいか。以前の5次では重点目標・施策方針・主要施策・施策・事業の5層構造で、しっかり系統は分かれていますので探索しやすいとかもれなく行っていることとかが見えるのですが、多少複雑に見えるので今回3層構造に修正した提案をしているということです。これは大事ですね。それから事業について組織変更や予算による事業の変更に対応するため、別冊としての扱いとして対応してもいいでしょうか。施策の枠組み1から22までありますが、この枠組みでよいでしょうか。目標と施策の紐づけはよいか事業についてこの案をもとに各課ヒアリングを行いまして調整してもいいかということでオッケーが取れば、この後それぞれの課と具体的な事業の検討に入りますということです。このそれぞれ6個の要点をベースにしながら皆さんからご意見をいただければと思います。まずはご質問、ご意見どこからでも結構です。よろしくお願ひします。特に今回新規で入っている事業がありますのでそのあたりも。一つ事業一覧3-3の資料の5町内会・自治会における男女共同参画の推進で新しく新規ということですがこれは具体的にはどのようなことを行うのでしょうか、こちらは地域支援部ですが説明できますか。お願いします。</p>
事務局	<p>今現在、町内会・自治会におきましては、女性役員がまだまだ数が少ないという状況でして、アプローチとしては各町内会・自治会へ啓発していく事業という考えであります。</p>
委員長	<p>啓発ですよ。では地域支援部から具体的に啓発として投げかけていく感じですか。地域支援部で内容に関しての提案は人権・ダイバーシティ推進課からですか。</p>
事務局	<p>町内会・自治会の窓口が地域支援部になります。連携をしながら啓発内容については当課のほうで提案しながら、窓口は地域支援部という形になります。</p>
委員長	<p>わかりました。横須賀は町内会・自治会が非常に力を持っていて、地道な活動をしっかり行っているわけですが、一方でなかなか女性の活躍の場が無いという話も聞きますし、場所によっては女性が頑張っているところもあるし、非常に地域の差が大きいというところかねてより議論があるわけですが、そこに切り込んでいこうというわけですね。画期的だと思いますし、これからの世代交代にあたっては大変大事な視点かと思うので期待しています。</p>

委員	目標の5番と6番なのですが、だれもが安心して暮らせる社会の実現と暴力のない社会の実現というのは少し似ているといたしますか、暴力のない社会は安心して暮らせる社会とイコールな部分もあり、ここをあえて分けたという理由があれば教えていただきたい。
事務局	6の暴力のない社会の実現を分けた理由としては、このプランにはDV防止法に基づく基本的な計画という位置づけがあり、その中でDV防止法に基づく基本的な計画であるということを目指の一つに掲げてわかりやすくしたほうが良いかと思い、あえて暴力のない社会の実現のところで目標の一つとさせていただきます。
委員	わかりました。
委員長	市民目線で見たときに、確かに暴力がなければ安心して暮らせる社会ということですから、そういうことでは一緒でもよいのかもしれませんが、施策のほうの項目から分けてもいいのかと思います。
委員	一つ目が資料3-1の一番上、これも先ほどのジェンダーと多様な性などの概念と重なってくると思うのですが、目標1の施策(1)ジェンダー平等の意識づくりで啓発とあります。多様な性の推進とあらゆる分野におけるジェンダー平等の推進が別ですが、これは一緒にして推進していくというか、ジェンダー平等と多様な性を分ける必要があるのでしょうか。特に(1)の部分がジェンダー平等の意識づくりというのはいわゆる男女を想定しているのか伺いたいのです。せっかく多様な性とあるのにすごく内容が薄くなってしまふ、多様な性というところはほかのあらゆる分野におけるジェンダー平等の推進と大きくかかわってくるのでこの辺どのように考えているのか伺いたいと思います。 二つ目は目標の2ワーク・ライフ・バランスの実現となっていますが、少し範囲が狭いのではないかと感じるので、「雇用等におけるジェンダー平等の実現」などワーク・ライフ・バランスだけではないようなタイトルに変えてもよいのではないかと思います。目標2の(9)で家庭における男女共同参画の推進とあるのですが、内容を見てみると男性の育児に関することが多いのと、今年度から大きな規模の会社では、男性育休が義務化されるので、ここは男性の育児や子育てを前に出してもよいのかと思います。ほかの地域を見ても前に出しているところもあるので、あえて家庭と出さなくてもよいのかと思います。 (10)事業所等における健康経営の推進とあります。すごく重要なのですが、男女共同参画、ダイバーシティという観点から特に健康経営はどういった内容なのか、月経であったりとか更年期であるとかいろいろあると思うのですが、どのようなことを想定し、今後事業として入れていくのかを教えてください。 三つ目、新規案「性と生殖の健康・権利の尊重」の事業を見てみると、今年度入るところでまだ中身はこれからだと思うのですが、どのようなことを想定されているのでしょうか。なぜかという、(11)の生涯を通じた女性の健康支援というところがリプロダクティブヘルスライツの視点に立ってということになると思うのですが、ここが分けられているとなったとき(11)と(12)の事業内容の違いにどのようなことを想定しているのか伺えたらと思います。
事務局	まず目標1の(1)ジェンダー平等のところなのですがこちらの事業をご覧いただくと、これまで男女共同参画はあくまで男女の問題として課題が挙がっていた事業とそれ以外に多様な性に絡んでくる部分と混在しているところがあります。先ほど事務局の説明の中でもありましたが、この分け方としては、男女共同参画という表示のものについては基本的には男女の事業ととらえていただいてジェンダー平等という言葉が入っているもの

	<p>については多様な性も含まれる仕切りになります。ワーク・ライフ・バランスのご意見につきましてはおっしゃる通りだと思います。目標2の(9)男性の育児を前面に出すというご意見に関しましては承知しました。目標2の(10)事業所における健康経営の推進についてはどのような事業を想定しているかについてはこちらの方は当課といたしましてはまだ具体的にどのようなことをしていけばよいのかまだ定まっていません。本日は工藤委員もいらっしゃっているので、このようなものがあるといったご助言いただければありがたいと思います。目標2の(12)性と生殖の健康・権利の尊重を目標2の(11)との違いということなのですが、事業につきましてはこれから担当課と相談してどのような事業が当てはまるのかヒアリングして出していきたいと思います。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。</p>
委員	<p>確認なのですが、最初のところですと回答いただいた内容が、男女共同参画のところは男女、ジェンダー平等のところは多様性も含まれると聞いて、そうしますと目標1の(1)がジェンダー平等の意識づくり、ジェンダー主流化の理解促進となっています、ジェンダーと使っているのでここで目標4の(13)多様な性に対する理解の促進と内容が被ってくるということでしょうか。</p>
事務局	<p>櫻井委員のおっしゃるように重複するところは出てくると思います、今説明させていただいたように前回の審議会でもジェンダー平等とはどのように捉えるのか、我々ももう一度考え直しまして、今の定義としてはジェンダー平等と表現しているものは多様な性も含む施策として考えています。男女の二元論については男女共同参画というような表記でいったん施策としては示させていただいています。目標1のジェンダー平等の推進の施策と目標4多様な性の尊重の施策と重なる部分はあると思うのですが、4については多様な性に焦点を絞った施策をここに挙げたいと考えていて形としては区別していません。先ほどの名称のところでもご意見いただきましたがジェンダー平等をどうとらえるのかは新しいプランの肝になってくると思います。その点についても委員の皆様からご意見いただいて、それも含めて検討を深めたいと思います。</p>
委員	<p>ありがとうございます</p>
委員長	<p>ありがとうございます。大事なご指摘なのですが、やはり事務局で試行錯誤を繰り返しながら苦労している側面があると思いますが、ぜひよい分け方があるとか、事業としてこのように分類したほうが良いとかわかりやすいとか、ぜひこの機会以外にもご意見いただけるとありがたいと思います。一方少し気になったのが、事業がこれから検討するもので、そうせざるを得ないのですが、一方そうなるとその事業が出てきて整備をしてみるとこちらだったなとかそういうことも起こりうるなど。事業が出尽くしたところで分類したほうがより分かりやすい構図になるかなと思うところが若干あります。施策の作り方の問題で、そのあたりの時系列は難しいですが、最適解はどうかかなと思います。市民にとってわかりやすい、これはこちらでしょうということが起きるかもしれないので、プランの骨格としてはそのように作っておいて移動していくような柔軟性を確定してしまう前に整備がされるスケジュールで進行すればと思います。</p>
委員	<p>先ほど委員から質問がありました健康経営の部分ですが、商工会議所が主体となっていますので、ご紹介だけ。商工会議所が支援をしている企業の8割くらいが小規模企業といわれる従業員が5人以下というような企業になります。このような企業は社長が突然倒れて従業員が路頭に迷うというようなことが非常に多いです。特に従業員が15人以下の</p>

	<p>事業所だとそのようなことがかなり多く、社長が亡くなってしまうと会社も無くなってしまうことが非常に多くなっています。こういったことからまずは経営者が健康に経営していくということと、経営者が従業員の健康を気遣うというのが一つ大きなテーマになっています。その中でやっていかなければいけないこととして、従業員・経営者も含めて生活習慣の改善や、時間外労働の削減、有給休暇の適正な取得、資産形成などがあります。いま健診に関しては法定になっているので、全従業員に健診を受けさせることが義務化となっていますが、当然再検査もあり、経営者は再検査になった職員、社員に対して再検査を促していかなければならない体制があるので、ここをしっかりと行っていきましょうということ。それからもう一つの問題としてメンタルヘルスという部分ですね。メンタルヘルスも事業規模が大きいところは義務化されてきていますけれども、まだまだ規模の小さいところは義務化されていません。ところが年々心の病を持たれる方が非常に多いので、このメンタルヘルスを企業の中でどのように取り入れていくのか。当然従業員規模が少ないところは産業医もおりませんので、心の病を持った方にどのように対応していくのかわからないということもあります。この辺のサポートですね。今、厚生労働省でもメンタルヘルスを自分で診断できるようなサイトを作っていたりしますので、こういった情報を提供して行って、なるべく従業員の皆さんが自分たちで受けていただくというような、土壌を作っていくという形です。メンタルヘルスは強制できないので、企業の経営者がこのメンタルヘルスを受けなさいとか、病院行きなさいという、今の段階ではパワハラになってしまうので、こういった情報があるということを提供していきながら、ちゃんと受けていただく環境を企業の中で整えていく。進んでいながら就業規則を適正に作っていく。中小企業、特に小規模企業においては、就業規則がないようなところもあるので、組織として適正に進めていく。いろいろな方面から多目的なことを考えていくのが企業における健康経営の推進ということになります。これに関しましては経済部が企業支援という部分でいろいろ施策、予算取りを行っていますので、連携をしながら市内の企業に対して周知徹底を図っていくことをこれから検討していく形です。実際、商工会議所は部会としてそのようなことを行っています。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。これは、何となく労働環境という感じなので、経済部とかそちらのほうの部署かと思ったのですが、家族全体で考えてワーク・ライフ・バランスを考えれば当然こちらにもかかってくると思います。人権を含めて、幅広く見たときにこちらに入ってくるというのはすごく意味があるのだなと実感しました。こういう風に広がっていくということもあるんですね、だから男女共同参画のところから明らかに広がりを持たせて時代とともに変わってきた。昔はそのようなところまで話には出なかったと思うので時代ならでは思いますし、この計画の役割、大きさみたいなこと範囲が広がっているように感じたところです。一方で経済部などにも頑張ってもらいたい面もあるのでしょうか。関連して質問等ありましたらお願いします。</p>
委員	<p>目標1の(7)事業所等におけるジェンダー平等の推進と先ほど委員のおっしゃられた目標2の(10)事業所等における健康経営の推進が少し被ってくるのかと感じました。そこについて考えがありましたらお願いします。</p>
委員	<p>ただいま委員からご質問があった件なのですが、先ほど委員長から健康経営の観点で昔はそのような観点がなかったとありました。まさにこのジェンダー平等という部分が、企業規模が小さくなるほど意識がないというのが正直なところです。そのようなところにまで構ってられないというのが正直な経営者の意見です、しかし時代がそのような時代ではなくなっているということで、そういったところにまず目を向けてもらうというのが一つ行っていかなければならないという形になっているので、今このジェン</p>

	<p>ダー平等に関しては NEW WAVE という広報紙を使って、商工会議所の会員に届く会報の中に NEW WAVE を折り込んでこのような動きになっていますという情報は提供しているのですが、これだけではなくて、こういった企業の中での事例、ジェンダー平等に関する部分少しピックアップしていきながらセミナーやそういった相談があったときにどのような対応をしたらよいのか専門家によるアドバイスができないのだろうかといったことを事務局と話をしている最中です。まだまだ一般社会におけるレベルよりも小さい企業はその意識が低いという部分があるので、ここは徹底した情報を提供していってまずは意識をそこに向けてもらうというのが今の施策になります。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。住み分けの考え方ですね。</p>
委員	<p>私を感じたことなのですが目標 2 の(10)事業所等における健康経営の推進というのは先ほど工藤委員がおっしゃったように健康に特化している観点でアプローチしているのですが、目標 1 の(7)事業所等におけるジェンダー平等の推進ということであると、例えば LGBT の方を企業で採用する際にはどういったことを気にすればよいのか事業主さん達もそういったことを意識しなければいけない時代になってきているので、そういったことで単純なことです。トイレはどうするのか、着替え室をどうするのかということが実際労務管理上はもうそういった相談の段階にきています。そのようなことが目標 1 の(7)事業所等におけるジェンダー平等の推進や意識を高めていくということで、健康経営の問題とはわずかは接するのかもしれないが基本的にそれほど交わるようなことではないと私は思います。</p>
委員	<p>私は会社を経営しております、ネット通販が主なのですが従業員が 35 人ぐらいおります。一昨年の 4 月にトランスジェンダーの方を採用しまして、やはりトイレの問題ですとかやることがたくさんありましたが、本人も周りの者たちもわりと意識は急に上がりました。やはり自分たちの今まで関わってきた中ではなかなか無いことで、一緒に働く仲間として補っていけるものは補っていこうという気持ちが高かったです。しかし本人に不自由があったか 2 年で退社してしまったので最後まで聞けませんでした。休憩室での時間の過ごし方とかでやりにくかった面もあったのかというふうに思いました。経営者として商工会議所へ訪問してそのようなことを見たりネットで調べたりして、トイレのことも調べたのですが、実際トイレをもう一つ作るというのは正直難しいです。更衣室に関してももう一つ更衣室を作るのもなかなか難しく、別部屋を用意しましたが、現実の問題としても難しいと思いました。補足ですが参考までに。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。それでは事務局お願いします。</p>
事務局	<p>目標 1 の(7)事業所等におけるジェンダー平等の推進ということで、こちらは事業として財務部と書かれているのですが、もともとこちらについては市の入札等に参加する事業者が女性の活躍推進に向けた取り組みや次世代の育成に努めている場合に評価として入札に有利になるというような取り組みになりますので目標 2 の(10)事業所等における健康経営の推進とは少し事業の方向性が違います。</p>
委員長	<p>入り口としてはそういうことなのですね、施策のほうから整備をしていったときに事業者だけでも健康とは少し違うということなのですね。これはどちらから攻めていくかで、施策のところで分類の条件が入ってきているなということですね。</p>
委員	<p>今の事務局の話、私も提案させていただいた部分になります。公共事業に関する評価とい</p>

	<p>うのが実は今いろいろありまして、一つは地域評価型、例えば公共事業に入札するという場合に地元の業者を使うと地元経済の活性化につながるので少し加点しますという制度があります。そういった中で今、指定管理などにおいて男女共同参画、女性従業員をどれだけ雇っていますかなど、評価項目があるのですが、時代がそうではないという部分で、ジェンダー平等という部分で意識をしていかなければ、そういったところも入札していけないというのをあえて今から行政として見せていかなければいけないのではないかとということもあり、あえてこのようなことを入れてもらっています。このようなことを行政が、例えばプランだけではなく、様々な事業の中にそのような観点を入れていただくと、それをやっていくにはこうやっていかなければならないという観点が必ず出てくるはずなので、男女共同参画の推進というだけではどうしても点になってしまう、そこを線にしてつながっていくような形にしていく。それから先ほど言ったような一部の業者に意識を持ってもらうにはこのような部分が必要なのではないかと思います。そのためには、まず知ってもらうということをしっかり行い繋げていければいいのではないかとということでこの辺の提案をさせていただきました。</p>
<p>委員長</p>	<p>ありがとうございます。それぞれの事業からいろいろな話が出てきて、それを受け止める施策を構築していく話と、目標からどのような施策が必要かという話が出てきて、そこに事業を当てはめていくという両方向から動きがあって、その辺がケースバイケースというのと、これだけしか事業がない場合にこれからというところがきつとあるのでしょうか。そのあたりで少し似ているものが出てきますが、ハードとソフト的な実際立て付けとしてどのようにしていけばよいかというアドバイスと、実際に運用していく中でどこがよいかというのいろいろありそうですね。だからこの辺はなぜ分かれているのかということを知りやすく説明できているとよいと思う。施策の前に5段階だったものが少なくなると施策の意義みたいなものが若干説明されるようなことがあるとよいのかどうか。あまり固めてしまうと今度は分類しにくくなってしまふのが少し難しいところですね。この辺は事務局も悩みに悩んでいるところだと思いますが、市民としてこの計画を見たときに自分たちが考えている疑問がどこに充てていくのかとか。この分野の施策に当てはまるはずだが事業がしっかりあるかなど、そういったものが参照したときに分かりやすく見えやすく説明がしっかり成り立っている、あるいは分類の仕方がしっかりと目的目標に合った形でできているか、見やすいかという観点で、ぜひ皆さんも意見をいただきたいと思います。先ほどの目標の2は明らかに狭くてワーク・ライフ・バランスの実現は施策の中では出ているけれども、それも含めて事業所としての考え方みたいなものは何だろうかというのはおっしゃる通りで、こういう側面もあるのでぜひそういう視点でここはこうではないかというご意見はどんどんいただけるとよいと思います。</p>
<p>委員</p>	<p>先ほど委員長がおっしゃっていたことは、私が最初にこのプラン体系図を見たときに少し違和感として持っていて、目標の2のワーク・ライフ・バランスの実現の話も出たのですが、この目標に上がっている6つの項目と同じレベルのはずなのに位相が違うというか、一方は具体的なタイトルがつけられて、もう一方はかなり抽象化が高いものになっているというような位相のずれがかなりあると思います。そこを統一していただくというのが一つ、体系図を把握する際の理解にかなり影響を及ぼすと思っています。おそらく目標に項目として立てられたものは、一番抽象度の高い基本理念のところ紐づいていてこの目標を立てられたと理解をして、そこにかなり引っ張られる形で目標をたてられていると思います。この基本理念が一番抽象度が高く、目標はそれをもう少し具体化する形で設定していただいて、さらに施策ではもっと具体性を高めるという階層構造になっているべきだと思います。少しそういうところを意識して改定していただくと見やすいと思いました。</p>

委員長	この先ぜひまた具体的にアドバイスいただきながら整理を進めていけるとよいと思います。
委員	私は多様な性の観点から意見をさせていただきたいと思うのですが、目標4多様な性を尊重する社会の実現の(13)多様な性に対する理解の促進では、一般的に多様な性、例えば基礎知識などを啓発していく観点で書かれていて、(14)セクシュアル・マイノリティに対する支援というところでは、実際にいわゆる当事者の方困りごとが今あるという方に対するアプローチとして書かれていて、これは両方とも人に対するアプローチで社会側へのアプローチというのはここには含まれていない状態なのですよね、つまり環境です。それが出てくるのが多分目標の1(4)～(7)学校教育におけるとか町内会自治会、防災、事業所等、この場所ですね。社会環境がここで分類されていて、ここでジェンダー平等の促進とあります。このジェンダー平等に多様な性も含まれているという理解で先ほど説明にあったのですが、では(4)～(7)を特に見てみたときに、すべてに多様な性が反映されているかどうかという少し足りないのではないかと感じたところがあります。たとえば(4)学校教育におけるジェンダー平等の推進資料3-3-4学校教育におけるジェンダー平等の推進、32-1中学生を対象とした啓発冊子の配布ここに性的マイノリティという言葉が出てきます、一応出てくるとして町内会・自治会における男女共同参画の推進ではどうかここではあまり含まれていないという感じがしています。今までの議論を聞いていてもここは段階もあると思うので、まずはいわゆる男女役割のようところを焦点化して推進していくのかもしれないです。地域防災分野におけるジェンダー平等の促進の両方を見ても女性委員の参加促進だけが述べられていてここは多様な性の観点を入れてもうひと項目作っていただければよいと思います。自主防災組織へ何か意見を反映させるときに、いわゆる性的マイノリティ当事者であったり、団体であったり、そういった意見を反映させる何か施策を打てるとよいと思いました。事業所等におけるジェンダー平等の推進、市の入札等に参加する事業者、次世代の育成や女性の活躍推進に向けた取り組みを評価しますとありますが、今お話を伺っていると他の委員からもありましたように、環境づくりの面で困っているのだけれども、どうしたらいいのだということも、声として実際出てきているわけですよね。こういった声を反映させるような何か施策を打つ、これを事業者等におけるジェンダー平等の推進に入れたり、または案ですがセクシュアル・マイノリティに対する支援のところで相談事業の実施、性的マイノリティの不安や悩みに対応するための相談とありますが、ここに環境を作っていってほしい方々もぜひ相談に来てくださいというような、そういったものを含めるだけでもググッと変わると思います。いわゆる当事者だけでなく学校の先生であったりご家族であったりまた事業者の方々、経営者の方々なども含めるだけでも違ってくるのではないかと思います。
委員長	ありがとうございます。今事業の当て方というのは、こういう施策に関して具体的な事業がありますかと各部局に問い合わせている感じですか、それともこちらから提言している感じですか。
事務局	資料の説明が不足していたところがあると思いますが、前回体系図をお見せして3層ということで、不足しているところもありますが、事業を当てています。今年度の事業ということで、現行プランの事業を当てているものになりますので、新しい体系、施策に基づいて事業内容も多少広がりがあると思います。ですので新しい施策のところでジェンダー平等の推進になりますと、具体的に当てている施策の中にも男女、女性という表現だけでなく、多様な性の視点も施策に広げられるところは広げていこうと考えています。今書

	かかれているものは現行の事業内容になります。新しいプランの体系と現行の事業ということで少しギャップがありわかりづらいところがあったと思います。
委員長	現実的にはそういった形で検討するでよいのですが今までの話を聞いていると目標から施策に対して、課題があって課題みたいな項目が少しあってこれからこういったことを広げていったら良い。こういった部分に手が差し述べられていない。そういった項目があってそれにしっかり適した施策、事業を実際に行っていこうというときにどこかの課で行ってくれないか、そのような構図にしていく手もあると思います。最後にこのような表題だけでよいかという話だと、どうも施策と事業の間に足りないところや視点が要るといった検討項目、プランを作る前でよいのですが、検討段階でまだこの部分が欠けている、そのような分類の仕方の中ではこの整理が必要などところがあるので、そういう視点で適切にカバーできているかとか、今の状況の中でまだまだここが足りないみたいのところは検討していく必要があると思います。それからそれぞれ専門の中で明らかに位相のずれがあるなどの意見もあるので、先生方に少し見ていただきながら、全体でもよいのですが、それぞれで整理してヒントをいただく機会を持ったほうが良いのではないかと進行役としては思いました。この具体化には10月までの間に意見を交換する機会を持っていただいたほうが良いかと思います。ほかに何かありますか。
委員	要望といいますか、今委員長がおっしゃったのですが、このまま10月の会議よりはもう一度会議をして先ほどのジェンダー平等の認識等含めて少し話す機会があったほうが良いと思いました。この先パブリックコメントを行うと思うのですが、若者や子育て世代などセグメントを分けて意見を聞く会などを行っていただいたほうがより市民の意見が反映されると思うので、集まらずにオンラインでもよいので検討していただきたいと思えます。
委員長	ありがとうございます。そういった市民の意見を集約する会というのも前回話がありましたが、それをぜひ具体化したほうが良いかと思えますという話と、先ほどの提案ではそれぞれの先生方に案自体の起草、分科会みたいのもので市民の声を聴く会と文書自体を作成していく専門の皆さんが集まる市民部会と起草部会のような少し分けて短い時間なのでうまく意見を集めながら行っていくのはどうかと思いました。数値目標まで行っていないのですがいかがいたしましょうか。
事務局	10月までの間の日程を今日示す予定でしたが、形を検討しましてそのような場を持つようにしたいと思います。
委員長	そうですね。そうしていただいたほうが良いものができるでしょう。
事務局	時間もありますが、より審議を深めるためにもその場を設けられるようにしたいと思います。
委員長	この件は想像できたのですが、皆さんから意見が噴出してきただろうということもございますので、時間がまたぐような形になってしまいますけど、今話があったようにこの会議、次は10月を予定していますが、できれば今いただいた意見を反映しながらもう少し集約する機会を作っていただく、あるいはさらに伺いながらより良いものという形で少しアプローチをしていただけたらと思います。次、間にどうするかは事務局に取り組んでいただきたいと思えます。全体としてご意見ご質問ありましたら

委員	事務局に直接確認したいことがあって、3-1の資料施策の20を見たときにあらゆるジェンダーに基づく暴力の根絶というのが疑問に思っ、「あらゆる」はジェンダーにかかっているか、暴力にかかっているかで意味合い、印象が違ってあらゆるジェンダーだと多様な性の話かと思いますが、私はここをジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶にすればすつと読めると思ったのですが、あらゆるはどこにかかっていますか。
委員	いまのところはたぶん英語で gender based violence なのでそれで日本語に直すと「ジェンダーに基づく暴力」となるので、あらゆる gender based violence にかかるのかと思います。ジェンダーに基づく暴力はいろいろあると思うのですが、これが「ジェンダーに基づく暴力」というのがワンセットだとすると、あらゆるジェンダー平等に基づく暴力で、国のほうでもそのように表記しているの、これがジェンダーに基づく暴力できるのか、セットなのかによっておそらくとらえ方が違うと思いました。
委員長	こうなってくると表現の問題も大きく左右してくるので、こういうところも課題としてあると認識いただいて事務局のほうで整理してそれぞれの先生方からも意見をいただいて正しい形がどうなるか検証していただければ。 進行としては目標ということだったのでコメントシートで追いかけていただきながら、またこの後機会を作っていただくという形で。それでは事務局から連絡事項等ありますか。
事務局	皆さんありがとうございました、忌憚のないご意見いただいて私も非常に勉強になります。事務局はまだまだ勉強が足りなくてご迷惑をかけ本当に申し訳ない。ただ皆さんと思いは同じでこれを作ることが目的ではなくしっかり作りこういうことを取り組んでいかななくてはいけないということなので、きちんと議論する必要があつて形だけ作っても意味のないことなので第6次ということで我々は我々のスケジュールがあるのですが、ただそれは変えればよいことなので、もし万が一できなくても来年きちんとできたらそれはしっかり説明すればよいことです。ですから皆さんとしっかりやってそれだけ良いものを作るのは大事なことです。忌憚のないご意見、今日アンケートとってたくさん出てくることはわかってますから、至急事務局にやらせて今年度中に作りたいと思いますので、皆さんにご協力いただくことも出てきますが、よろしくお願ひします。
事務局	事務連絡（コメントシートの提出の案内）
閉 会	
委員長	それでは、令和4年度第2回審議会を終了とします。 皆様、ありがとうございました。