

令和4年度 第1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6月27日（月）午後2時00分～午後4時10分

2 場 所 横須賀市役所 正庁

3 出席者

〔委員〕 9人

志村委員長、井澤委員、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〕 2人

4 報告事項 （1）令和4年度 男女共同参画推進事業概要について

（2）横須賀市役所の管理職等に占める女性割合について

（3）令和4年度 男女共同参画審議会 審議内容について

5 審議事項 （仮称）第6次横須賀市男女共同参画プランの策定について

6 議 事

開 会	
事務局	開会
市長室長	挨拶
・委員の皆様 お一人ずつ自己紹介	
・事務局の紹介	
・審議会成立の報告	
・委員長の選任等（志村委員を委員長に選任、井田委員を職務代理者に選任）	
・諮問（市長室長から委員長に諮問書の受け渡し）	
・本日の資料の確認	
・事務局から報告事項3件の説明	
報告事項	

委員長	男女共同参画及び多様な性の尊重に関する様々な施策、特徴的な部分の報告をいただいております。資料1、推進事業の全体の概要の部分に関しまして何かご質問、ご意見ありますでしょうか。
委員	前年度の最後の審議会でも同じ発言をさせていただいたのですが、目標値達成評価を見ても審議会で議論していることや討論していることが、広く市民に浸透していないと思っています。指標数値目標のところに対しての状況が改善するには、やはり市民に広く浸透しないと難しいのではないかと思います。例えば、ワークショップみたいなものを開くことや、市民が参加しながら問題と一緒に取り組めるような事業としていったほうが良いのではないかと思います。今回情報発信というのは4番目等にあるのですけれども、やはりそもそも興味がある人が聞くものを見るものに限られてしまっていると思うので、ぜひワークショップのように色々な世代の人に参加してもらって、そこで討論してもらってそれを持ち帰ってもらって発信していってもらおうというような仕組み作りをしたほうがいいのかと思います。
委員長	ありがとうございます。事務局いかがですか。
事務局	3月の審議会でもご意見いただきましたが、今櫻井聡委員からもご提案いただきましたので、どういう形で改善できるかは具体的には決まっていますが、ぜひ市民の方の意見を直接うかがえるようなワークショップという形で検討できたらと思っておりますのでまた決まりましたらご報告させていただきたいと思います。
委員	どうもありがとうございます。
事務局	私はこの問題というのはずっと以前から行政が常に抱えている課題だと思っています。今回、新たに人権・ダイバーシティ推進課が市長室に移管されてきて、今まで通りではいけないという話をさせていただきました。もっと市民にしっかり伝えなければならないと考えております。行政というのは、例えばプランを作って終わりではなく、その先どのようにやっていくかというのが非常に大事で、今私がその答えを持ってはいないですが、色々な意味で全庁挙げて取り組んでいかなければいけない話で、後ほど出てきますが、女性の管理職率向上の課題等もきちんと浸透していないからこのような結果になっていると思います。その辺も1つ1つ急に割合を上げるのは難しいと思いますが、ワークショップもそうですし、様々な場面を通し、やらなくてはならないと思っておりますので、またいろんなご意見があったら課長に言っていただきたいと思います。市長室に来た以上しっかりやりますので、よろしくお願いします。
委員長	ありがとうございます。私が最初に携わった約20年前で、今はなくなってしまったのですが、男女共同参画サポーターという制度があって、公募市民の皆さんを集めて、20～25人ぐらい登録されて、その皆さんに集まっていたきながら月1、2回程度ワークショップを展開しながら意見を集めるということをやっていました。大体こういうプランとか専門家と事務局とで考えてしまうのですが、今、実際、市民の間でどのようなジェンダーの問題が起きているのかということを市民の側から拾い上げていくということで、ワークショップを重ねて1年ぐらいかけて素案を作り、それがほぼ2次プランになったという経緯がありました。当時は女性のグループの活動が非常に盛んな時代で、そのグループ自体は解散になったのですが、当時の皆さんがそのままずっと属しながらきたものですから、これだけ時代が経てみると、さて今ではどうだろうかと。今回、6次プランを迎えて新しいステージ、また新しい世代の皆さんと新しい価値観、それからズームな

委員長	ど、もっといろいろな形で意見交換の機会をとれるような気がするので、是非、積極的なご意見をいただいて活気づけていければと思います。 そのほか1番目の事業概要とか質問ありますでしょうか。
委員	3点あります。1つ目は、市長室に所管が移られて、取り組みが強化されるのかと思っていたのですが、予算規模や事業内容を見ていると計画を作るところ以外はあまり変わらない印象を受けます。そういった中で新しい取り組みはどういったことをやっていくのか、今ある案を伺えたらと思います。2つ目は、市民の浸透っていうところが出ていると思うのですが、それに関してもやっていた事業が今までと正直変わらないっていうところがあります。その中で市としてやっていきたい事を今言ってくださっていたと思うのですが、新しく挑戦したいというところがあるのか伺いたいと思います。3つ目は、啓発のところで、セミナーの開催を3、4回すると書いてありますが、保育士向けがあるのがすごく良いと思っています。やはり保育士がバイアスを植え付けてしまうところがあると思うので、すごくいいなと思いました。一方で、女性への支援というところと男性を対象とした男女共同参画のテーマの実施というところが少しどんな内容なのか見えなかったもので、今の決まっていること、想定でいいので内容を伺えると嬉しいです。
委員長	ありがとうございます。では事務局よろしいですか。
事務局	市長室に移管されて櫻井彩乃委員がおっしゃった予算的には大幅に変更とはございませんでした。実際に組織が移管というのが決定したのがある程度予算が決まった後だったということもございまして、今年度予算では大きく反映されていません。まず市長室に移管された目的の一つとしては、市の多くの施策にジェンダー平等や、人権の指針を貫くということが目的となっております。そのためには職員の意識を変えることをまず始めたいと思っています。予算として何かイベントが大きく増えたということではないのですが、職員の意識を変えるための取り組みを進めるということで、例えば指針の作成などについて進めているところでございます。
事務局	まず職員の意識を変えていくというところですが、課長も申し上げたとおり、職員の行動指針を作って、まず自分たちの業務に関わるところから、男女共同参画や多様な性に関してまず意識付けをこれから進めていくところですよ。同じく保育士向けの研修につきましても同じような視点で行っていきまして、保育の実際の現場でこういった事例があったときどういった対応すればいいのかって言ったところが今までですとなかなか相談できる体制もなかったというところもあります。今回、有識者の方にご説明いただき、また、普段の疑問点などを相談してそこで知識を高めて、現場に持ち帰っていただきたいと思っています。それから、今回セミナーにつきましては4つの視点で行っております。一つは、女性のエンパワーメント、男性の家事参画、性の多様性、ワーク・ライフ・バランス。これら4つのテーマを1回ずつ行う予定です。令和3年度を例にあげますと、「性別で見る多様性と人権」、「終活事始めわたくしのエンディングノート」、「今年の思い出アルバムづくり」、最後に「女性のための法律相談」、以上のセミナーを行っております。今年度につきましては、「性別で見る多様性と人権」というセミナーについて募集かけており、それ以外のものについて今後講師と調整しながら募集をかけていきたいと考えております
事務局	今年度はまだ募集はしていませんが、予定では男性の家事参画ということで昨年度も実施しましたパパと子どもとクッキングというのは予定としてございます。

委員	市役所内での活躍は非常に大事な視点ではないかと思っております。確認なのですが、市長室に移管したということで、1点目の部分に関して、市役所の中と政策におけるジェンダー主流化をしていきたいという認識であっていますか。
事務局	おっしゃる通りです。
事務局	先ほど課長が言ったように、この組織というのは予算が決まってから変わったのですが、私はこれにとらわれる必要はないと思っています。やりたいことがあればやればよいし、ダメなことはやめてもいいのかなと。ただ、市役所にも色々なルールがあり、できないわけではないのですが、新たな予算を獲得することもあると思いますので、こういうことをやっても、もっと他の視点でよいものがあつたら、それに変えればいいだけの話だと私は思います。一番良いやり方を振り返りながら、しっかりそれをやっていきたいと思いますので是非その辺はまたご意見いただければと思います。
委員	ありがとうございます。
委員長	ありがとうございます。他には。
委員	この審議会には私もかなり長く関わらせていただいているのですが、もともとは男女共同参画審議会という名前であり、そこに「多様な性」が新たに追加されました。男女共同参画の審議会の時、横須賀市は全国的に見ても早い段階から先進的な取り組みをされていて、それが条例にも反映されていたということで、かなり高い評価をいただいていたと思います。今回、多様な性の尊重に関する部分が追加されたのですが、ここ2～3年の世の中の流れを見ると、これに関する環境の様変わりが急激すぎて、私たちもそうですけれども、例えば、受け入れ側である企業や学校、社会生活の中で戸惑いを感じられているのだと思います。インターネットが普及してきたところにインターネット格差というのがどんどん広まっていったのですけれども、それと全く同じ状況で、このジェンダーに関する格差が非常に広がっていることをすごく感じています。そんな中で今回行政として、またプランを作成して行政の指針を出すという形になりますので、非常に重要な取り組みだと考えています。各委員の皆さんからアンケートという話が出ているのですが、市民アンケートだけではなくて、受け入れ側である横須賀市内の企業に関するアンケートもきっちりとした上で、現状の取り組みはどうなっているのか、経営者がどう考えているのかという部分をしっかり描くことは一つ必要なのかなと思っています。この資料の中にワーク・ライフ・バランスを中心に女性の支援云々とあるのですが、いま企業にとって大きな課題が健康経営の推進という部分なんですよ。社長が倒れたらその会社はつぶれてしまう、もしくは従業員が倒れてしまうと会社がままなくなると、ということになります。健康経営の健康、それから従業員の健康を企業がどう守っていくかが、今、非常に大きなテーマになっています。当然、国が推進している健康経営というのと働き方改革という部分につながっていくのですけれども、こうした観点からも、取り巻く環境は変わってきていて、単なるジェンダー平等という切り口だけではなく、色々な要素がかかわってくると思いますので、その辺をきっちり把握をしたうえでプランを策定していかないと、プランが形だけのものになってしまって、現場に落とされないのではないかと、少し危惧しています。先ほど、行政の職員の意識を変えるという話がありましたけれども、私ども商工会議所では商工会議所を知ってもらおうということで、実は全職員で共通のパンフレットを来客された方全員に渡すということを昨年来取り組んでおります。市役所は窓口にかなりのお客様が毎日来庁されますので、男女共同のパンフレットを来たお客さんに渡すといった取り組みをすれば、渡したかどうかで上司も評価ができます。そのような取り

委員	組みからやっていかないと、職員の意識も変わっていかない。それがルーティン化してしまえばこんな簡単なことはないので、そういった部分はぜひ検討いただければと思います。以上です。
委員長	ありがとうございます。
事務局	ご提案いただきましてありがとうございます。まず今回ダイバーシティの名前に変更になりまして、今、委員もおっしゃったダイバーシティ・マネジメントの視点がかかなり注目を集めていると感じております。大企業だけではなく中小企業でも経営の視点ということで、ワーク・ライフ・バランスですとか、男性の育児休業や女性の活躍とかそういった視点での意識づけが今後必要な時代になってきたのかなと思います。企業の皆様にもそういった意識づけをこちらからできるようなものをこれから考えていかなければいけないと、ものすごく感じています。また色々のご相談をさせていただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。
委員長	ありがとうございます。今の話に関連してですが、資料1にありましたけれどもモデル事業所の取り組みがありますよね。このモデル事業所の取り組みの結果っていうのは何らかの形で公表されていますか。
事務局	昨年度、職場研修のセルフチェックを2回やりまして、全職員を対象とした9月分については、全庁掲示板で結果を公表しました。
委員長	先ほどご意見いただいた中にあったモデル事業所を横須賀市男女共同参画課で始めた時、前にも少しお話したと思うんですが、家庭の中での問題や学校の問題、町内会の問題を結構切り抜いてきた中、企業の中での不平等といった状況はなかなか把握しにくいし、そこにものをいうというのは市役所には難しい。そういう話が出て、それでは市役所自体を一つのモデル事業所とすることのなり、色々な取り組みをやった内容を企業に対してアピールして、うちはこういう風にやってこういう風にうまくいきましたからぜひ真似してくださいというやり方を始めて15年ぐらい経ちました。そういう形がきちっと伝承されて取り組みとしてやっていただければ良いでしょうし、商工会議所との連携もできるようになって来たので、また改めて企業の皆さんとの連携の中からもう少し積極的な市役所から投げかけもできる時代になってきていると思いますので、連携をしながら次を考えられていくかなと思いました。 次の配布資料2の市役所の管理職等に占める女性割合について、ご質問ご意見他ありますでしょうか。
委員	横須賀市役所の管理職等に占める女性割合ですが、こちら資料ではここ5～6年の水位が載っています。取り組みの実感として、5～6年やって、もうこれくらいと思われているのか、5～6年やって、まだこれくらいと思われているのか、そのあたりの実感としてはどういう風に捉えられているのかお伺いしたいと思ったのです。というのも、啓発的な作業で非常に重要なんですけども、やはりそれだけでは難しいと考えられているのか、つまり、どこかの段階でポジティブアクション的な少し強力な措置を取らざるを得ないと考えられているのか、あるいはこれまで通り、継続的な啓発事業を中心に女性割合の是正をやっていこうと考えられているのか、そのあたりの見通しや実感をお聞かせいただければと思います。

委員長	ありがとうございます、いかがでしょうか。
事務局	実感を正直に申し上げますと、取り組んではいるけれども、数値としては特に女性管理職がここ数年落ちているという現状で、残念ながら取り組みとしては進んでいないというのが委員のご意見ということですが、これまで通りの啓発を進めていてはやはりこの数値は改善するとは私自身も思っておりません。先ほど冒頭に説明させていただきましたが、今個別でヒアリングをしております。ただ啓発をするのではなくて、個別にヒアリングをしながら、本当の課題になっているのは何なんだろうかと、表向きの意見ではなく本音の部分をちゃんと聞き取ったうえで仕組みですとか次の取り組みに反映させていかなければならないと思っております。
委員長	ありがとうございます。他にございますか。
委員	今のご回答で、ヒアリングする中で課題がわかってきたとおっしゃったと思うんですが、今わかっている範囲内で構いませんので、他の市でも共通でありそうな課題、横須賀市独自の課題があれば、教えていただきたいと思います。
委員長	いかがでしょうか
事務局	所属長とのヒアリングを行う中で、やはりまだ少し、アンコンシャス・バイアスを感じられることがございましたし、あとは女性職員のほうでも 自分の実力に対して控えめに感じていることもございました。仕事と家庭の両立というところで不安に強く感じているところがありましたので、やはりそこは仕組みとして支援できる制度というのをもっとしっかりと伝えていかなければならないと思いますし、そういう意見を聞き取る場というのも増やしていかなければいけないと感じました。
委員長	ありがとうございます。他にいかがでしょうか。
委員	今の補足になるのですが、私がこの4月以降、色々な企業や団体からお話を聞く中で、今おっしゃったアンコンシャス・バイアスや実力といったところ、仕事と家庭の両立や特に年齢が上がってくる頃では、女性では介護の問題も抱えるといったところもあって、横須賀市に限らずどこも同じような課題を抱えてらっしゃるなというのを感じているところです。
委員長	ありがとうございます。ちなみにもしわかったらですが、横須賀市は他の県内各市に比べて低いほうですか。傾向がわかれば横須賀は歴史的な街でもあるし、世代的なところはどうかろう、と。
委員	その辺りまだ不勉強で、県で言いますと女性の管理職割合が令和3年度で 17.3%、それに比べると少し低いかなという感覚です。それから県の審議会の女性委員割合は令和2年度で県は 36.9%です。県も伸び悩んでいるということもありますが、それに比べたら若干低いのかなと印象を持っています。他市との比較ができずに申し訳ないのですが。
委員長	ありがとうございます。その比較でも県との比較は大事ですから、数字というよりもその原因というのをしっかり見ていかないと根本的な解決にはならないような気がしますし、その辺りの分析も必要なのかなという風に感じました。 そのほかございますか。

委員	先ほどの皆さんの答えと重なるのですが、割合が増えない理由があまりにも一般的で、他の自治体もおそらく当てはまる内容のような気がしたんですが、こうしてみると県内平均、全国市町村平均に比べると圧倒的に低いというのは本当にそれだけの理由なのかなというのが少し気になるところで、第5次プランの目標値が本当にそこまで行くのか少し疑問が生じました。
委員長	もっともですね。ありがとうございます。
事務局	これは内部の話で申し訳ないのですが、この目標値に関しては、今まで人事課主体でやっていたところがあるのです。ですからそこは我々も踏み込んでいかなければだめなところで、男性が管理職になれば全部成功しているかというところでもないのです。それから、女性でもしっかり管理職ができる人がいます。私が見てもきちんとそういうことを伝えていかなければいけないと思います。今までの人権・男女、男女共同と違って市長室に来た以上は私もしっかりリーダーシップをとってやっていこうと思いますし、極論言いますと、令和4年度で29.7パーセントの女性がいますので、ここまでは当てはまってもよいのかなと思っているのです。適材適所、そういう能力を持った女性他にもいっぱいいますから、そこがきちんと評価される形で率を上げていきたいと思っていますので、またいろいろご意見いただけたらと思います。よろしくお願いします。
委員長	ありがとうございます。よろしくお願いします。
委員	今のところで少し伺いたいところがあります。女性の管理職を増やしていく部分で、いろいろな調査によると、日本の女性は若い時からすごいリーダーシップを持つのは難しい、それを性別によって刷り込まれている中、環境が整ったからといってリーダーになりたいかという、それはなかなか難しいのではないかなと思っています。やはり男性がリーダーになって、女性は一步後ろにいて、リーダー感覚があってもそれを押されてもなかなか難しいのではないかと感じています。その中で、女性に限らずですが、横須賀市役所に入った段階からエンパワーメントしていくような仕組みがあるのかどうか。管理職の意識が変わっていくというところがすごく必要なのだと思っています。「女性は〇〇だ」というような発言一つで、「自分はできないんだ」とか「自分はそこに行けないんだ」と思ってしまいう中で、セルフチェックを職員の方にやられていると思うのですが、管理職が根本的に変わっていきます。よく最近アンコンシャス・バイアスという言葉が使われていると思うのですが、アンコンシャス・バイアスはすごく便利な言葉になってしまっていて、何でもアンコンシャス・バイアスで片付けようとするのも最近あると思っています。明らかに差別的な思考を変えていくには、管理職が変わらなければといったところを感じているのですが、そういった管理職への働きかけや研修、もし管理職に何かまずいことを言われたら、安心して相談できる制度があるのかお伺いできたらと思います。
委員長	ありがとうございます、いかがでしょうか、お願いします
事務局	まず職員のエンパワーメント的な研修ですが、現時点ではそういう形の研修はありません。特にここ数年、コロナ渦で参集型の研修というのはなかなか行われなくなっておりまして、研修の体制も少し変わっているところなのですが、今委員のおっしゃったように、職員が急にリーダーにと言われても尻込みをしてしまいますので、やはり当初から育成という視点、それは性別にかかわらずと思いますが、その育成が必要であるということは昨年度、本年度に人事課や人材育成担当と意見交換させていただいて、私たちの課としても伝えているところですので、来年度以降何か形にしていきたいとは考えております。ま

事務局	た、委員がおっしゃった通り、女性職員の登用では、管理職の意識が本当に重要だと私も感じています。この数カ月、管理職をヒアリングする中で、善意といいますか、決して悪意ではないのですが、管理職になるのは50歳前後では、親の介護の問題などが出てきますので、そういう育児・介護両面で女性職員が管理職になるのが負担になるのではないかと考えるような意見もヒアリングの中で出ました。負担になるかもしれませんが、組織として支援できるような仕組みを考えていくというふうに管理職の意識を変えていきたいと考えているところでございますが、委員の皆様にご意見いただきながら、そういう管理職の意識を変える取り組みを進めていきたいと考えております。ありがとうございます。
委員長	はい、ありがとうございました。委員よろしいでしょうか。
委員	はい、ありがとうございます。
委員長	現状把握はきちんとリサーチして、そこから求められる姿というのをきちんと把握していかなければいけないのではないかと。忙しいのですけれども、大事な部分がまだまだたくさん課題として残っている気がします。研修もどんどん減らされていってしまっているのかなと思います。研修は無駄では絶対ないと思いますし、職員の皆さんが働きやすい状況にしていくための研修がある気がするのですが、また考えてみたいのですけれども、今の話の中で気が付いたのは、先ほど課長補佐と係長の割合が増えているとお話が合ったので、それをここに示されたらどうかと、要するに課長職予備軍ですよね。その女性の数が結構いるとなれば、そこから上に順調にいくのか、あるいはそこに課題があるのかといったものも見えるような気がするのですが、もし差し支えなければ数字も見えればと感じました。わかったら教えていただきたいと思います。
委員	この女性割合の件ですが、市役所でもきちんとアンケートを取られてましたよね。前の審議会でも出ていて、この割合の数値だけを見てしまうとどうしてもこれで評価してしまうので、アンケート結果も出して、そのバックボーンもきちんと見ていただいたほうが、次のステップに進むにはいいのではないかと思います。もし出せるのであれば次回出していただくのがよろしいのかなと思いました。
委員長	ありがとうございます。そうですね、今数字だけの報告が出てますけど、アンケートの時に管理職にならない理由とか事情とかそういうところがあったかと思うのですが、それが一緒に添付されていると事情も分かるのではないかと思いますというご指摘です。
事務局	次回お示ししたいと思います。
委員長	それでは最後に、全体で何か質問等ございましたらお願いします。(特になし) よろしいでしょうか。 今日初めての方もいらっしゃいますし、最初の会議ということで男女共同参画に関する事案ご説明いただきました。質問がたくさん出まして予定より時間がオーバーしているのですが、引き続き、次の今回審議事項に入っていきたいと思います、(仮称)第6次横須賀市男女共同参画プランの策定について、今日の審議事項で本題でございます。
審議事項	
事務局	資料に沿って説明

委員長	ありがとうございました。 見てみると、大変複雑なお題が出てきた感じがします。第6次のプラン全体ですから、検討内容がたくさんありますが、資料4－1でご覧いただいたとおり、今年度のスケジュール見ますと、審議会は次の2回目が8月、3回目が10月の予定で、この後にパブリック・コメントですから、大体3回目ぐらいまでに全容の素案を固めるという感じで進めていただくのだと思います。1回目の今日は、とりあえずお披露目プラス基本的な部分のご質問とかご意見を伺いながら議論していくような雰囲気かと思います。先ほどの資料4－4に、「審議会において特にご意見をお願いしたい事項」ということでわざわざ書き留めていただいております。これによりますと、一つ目が8ページありますように、次期プランの計画期間を3年で行く場合、毎回行っている市民アンケートの間隔が少し短くなり、このプランの効果がわかるには少し早いのではないかと。そのあたりも含めて、少し延長して7年という案はどうでしょう。これはすぐ決めなくてもいいですが、そういうところを検討する必要があるということ。一枚めくっていただいて次期プランの名前。名前はかなり重要かと思うので、これはしっかり話しましょう。次は結構大事ですが、次期プランの体系の構造ということですね。これは全体のプランの形を考えることですから、一番重要な骨組みになると思いますので、今日はこの辺りを少し皆さんに中心にご意見いただけるとありがたいのかなと思います。それから数値目標ですね、指標の部分の目標。これは体系ができて、それぞれに対して立てるものですから、その次でよろしいということで、少し優先順位は低くなっていくかなと思います。というわけで、今日はできれば3の体系の構造をこんな風に考えているということで、この辺りを主に見ていただければよろしいかなということですね。それで資料4－3の図表が結構複雑なのですが、左上に書いてあるのがこれまでの今年度5次のプランの重点目標です。この重点目標は3つあって、これに対する具体的な施策方針を7つ体系づけています。さらにそれぞれの施策方針に対する主要施策を計17記しております。ここには書いていないのですが、さらに右側にそこから具体的な施策が並んでいて39。さらにその右側に各部署と当課で行う実際の事業、それぞれの施策に対する事業が全部で65という形の体系なのですが、見るべきところが多いので、そこをざっくりと示したのが、今日配布されたこの仮称のプランの体系図になります。資料4－3の左端の緑枠、5次プランの3つの重点目標から分けて、6次では6個の目標と広げた形で目標案を出しています。そこに対して、すぐ施策案を次に並べたということで、このオレンジ枠の部分は6次の体系が書いてありますが、この右の緑枠は5次プランとの整合性云々です。ここのところは先ほどお伝えしたように、具体的な事業が直接来るようにして、今まで5層構造だったものを3層構造に直していく、より簡単にわかりやすい形を目指すということなのだと思いますが、そのような形の体系にしていこうという形で案が出ております。体系が決まった後で、それぞれの部署と交渉しながら実際の具体的な事業を記載していくという話になりますので今は表示されておきませんが、今のところ目標案として3つ、そこから施策、そこから事業が位置づけられる形、5層になっていたものを3層にするという、ここが今回、画期的に新しく変わっていくという説明でございまして、そういう体系でよろしいかどうか、あるいは何かこういう考えもあるのではないかといったご意見をいただけるとありがたいのですが、まずは質問等から始めていきましょう。よろしくをお願いします。
委員	2点質問があります。1点目としては目標のⅠの「あらゆる分野におけるジェンダー平等の推進」とⅣの「多様な性を尊重する社会の実現」が分かれている理由が、自分の感覚としてはよくわからなかったので教えていただきたいのと、Ⅰ～Ⅵまでの順番について何か意図しているものがあれば教えていただきたいです。
委員長	ありがとうございます。では事務局お願いします

事務局	まず初めの質問ですが、基本的にジェンダー男女共同参画プランの核となる「ジェンダー平等」と「多様な性」を分けた形となります。今回メインとなります「多様な性を尊重する社会の実現」は条例改正の目玉になっておりますので、他と分けて一つの柱として掲げたかったというのが一番の狙いです。条例の名称としては「男女共同参画及び多様な性」ということで一つになってますが、多様な性を尊重することが一番のキーポイントということで、他の事業と同様に推進していきたいという思いを込めて分けました。次に、この順番についてですが、まずジェンダー平等の推進というのがこのプラン全体の柱となると思いますので、それを1番に掲げました。続いて、第5次プランを継承する形でワーク・ライフ・バランスの実現を2番目に持ってきてましてワーク・ライフ・バランスと健康というのが密接な関係があると思いますので、その次に持ってきました。全体の流れとしては第5次プランを継承した流れで順番を決めさせていただきました。
委員長	はい、ありがとうございます。よろしいですか。こちらの順番のほうがよいのではないかと、等ありますか。
委員	Iの中の「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IVの1と2、特に1の「多様な性に対する理解の促進」の事業の棲み分けというのが難しくなりそうだなと思い、質問させていただきました。この先は私の課題ですので大丈夫です。
委員長	はい、ありがとうございます。
委員	先ほど質問があった点について、私から補足すると、Iのほうはおそらくあらゆる分野におけるジェンダー平等の推進ということで、ここで言っているジェンダーは基本的には男女平等の話で、IVのほうは多様な性を尊重するというで、男女の間をめぐる問題と多様な性をめぐる問題は当然それぞれの抱える課題っていうものは違ってくるわけであって、それでそれぞれ別個で項目立て、そういう組み立てになっているのかなと解釈しました。
委員長	ありがとうございます。
事務局	委員のおっしゃるように、主にジェンダー平等については男女の2つの軸に考えた課題を取り組むところと、多様な性を尊重する社会の実現は、性の多様性を主たる課題として取り組むところと考えております。これについては、委員の皆さんに意見をお聞きしながら、特に多様な性につきましては条例では男女共同参画と並ぶ理念として掲げておりますので、目標の4項目目の課題として取り組むのか、それとも各分野についてそういう視点を持たせて行くのかというのは、また意見としてお伺いできたらと思っております。
委員長	ありがとうございます。先般多様な性を尊重するという意味合い、男女平等、男女共同というところから多様な性となった時に、やはり色々な声があり、もう多様な性を尊重する中では男女も何もないでしょうという声もある中で、やはり女性の立場がきちんと平等になったか、全然解決できていないではないかという声も実態としてあり、そのあたりで2つの施策をきちっと両方大事に持っていく、そういう決意の表れと感じられて、なるほどと思ったところです。ただ、わかりやすさとかもう少し総合的にどう見ていけるかといったそういうあたりをきちんと議論していったほうがいい気がしますので、果たしてどれがわかりやすいのか、市の施策としてどういう形がよいのか、またご意見いただけるとありがたいと思います。

委員	今の発言に関連して確認なのですが、8年間の基本構想・基本計画、横須賀ビジョン2030でジェンダー平等のワードが出てきていると思うのです。その最後の部分に用語説明が載っていると思うのですが、横須賀市において「ジェンダー平等」と使っているときには男女と全部の性という認識でよいのか。その部分が基となる横須賀ビジョンでは、どの定義で使っているのかと。ジェンダー平等と聞いたとき、一人ひとりの女性の事だと思える方もいれば、男女のことだと思える方もいれば、もっと包括していると思える方もいて、様々な意識があると思うので、そこに横須賀市として使い方を考えたほうが良いのではと思います。今回新しく入っているリプロダクティブ／ヘルス・ライツも、多様性が入っているとするとセクシュアル・リプロダクトヘルスアンドライツに本当はしなければいけないところを、セクシュアルと入れると、事業として少し広がってしまうところがあったりするのかなと思うので、その辺はおいしい議論なのかなと思うのです。まず、前提として、ジェンダー平等というワードのところを少し伺えたらと思います。先ほどの構造の部分に関してまだ頭が追いついていないのですけれども、どうなるのかと。3層にしてわかりやすくなるというのはすごくいいのではないかなと思う一方で、むしろ具体性に欠けたりや、一個一個の施策、事業内容が見づらくなってくるということはないのかなというのが少し不安だなと思いました。まだまだジェンダー平等や多様な性の尊重ができてない中、包括的にすることによる危険が上回るのではないかなと思いました。
委員長	ありがとうございます。大変貴重な意見ですね。事務局としてはいかがでしょうか。まず市の定義としてのジェンダー平等はあるのかという点。
事務局	ビジョンの中のジェンダー平等について、直接確認をしたわけではないのですが、意味合いとしてはジェンダー平等の中に多様な性も含めて意味合いとしては使われているところもあると考えております。おそらく委員がおっしゃっているところは分野別未来像の39コミュニティのところですね。そこを読ませていただきますと、「人権が尊重されお互いを認め合い共に生きる寛容な社会を作ります。これによりジェンダー平等など誰もが当たり前に分らなく生きられる街、地域社会で活躍する事ができる街、つながることができる街を目指します」と記載しておりますが、「ジェンダー平等など」といった時には多様な性も含めて書かせていただいています。
委員長	ありがとうございます、構造的に3層はわかりやすくなっているけど具体性に欠けると感じるのかなって、いかがでしょうか。
事務局	委員がおっしゃられていたとおり、確かに5層から3層にすると抽象的といいますか、大きな枠になってしまうとも作りながら考えておりました。ただ5層構成では、例えば毎年予算、事業や組織変更があり、色々毎年変わる部分がありますので、そこをガチガチに固めるのではなくて、ある程度余裕を持った内容にしたほうが柔軟に対応できるかなと思いました。3層でこの施策の次に事業が来ますのでそのところで具体的にできればいいとは考えているのですが、委員のおっしゃる通りぼやけてしまう部分につきましては今後気をつけて作成しようと思います。
委員長	ありがとうございます。また具体的に事業が入ってくるとうまく分類できたかわかるかもしれませんが、ぜひ今後ともしっかりと皆さんで議論をかわしていければと思います。そのほか質問、意見等ございましたらお願いします。特に体系というふうにやりましたが、全体通じて期間がどうか、名前にいいのがあるといったのがあったら是非発言いただけたらありがたいですね。それぞれの組織での皆さんのお立場にかかる部分等につきましても、これで十分か、ある

委員長	いはもう少しいいものがあるか、そういったところも是非チェックしていただければと思います。
事務局	本日欠席の委員から事前に送付した資料で1点ご意見をいただいておりますのでこちらで報告させていただきます。
委員長	お願いします。
事務局	生涯を通じた健康支援の推進のところで女性の性と生殖の健康権利の尊重リプロダクティブ／ヘルス・ライツと書かれていて、施策のところに書いてあったと思うのですが、こちらについては女性のみに言及でよろしいのでしょうか。案としては「女性の」を取ってセクシュアルヘルスアンドライツにしてはどうでしょうか。 2はセクシュアルヘルスアンドライツに関しては、どんな性別の人も尊重という姿勢、リプロダクティブ／ヘルス・ライツに関しては生殖に関わるという意味で女性という表記をせずともそう読むのではないのでしょうか。性自認を含めると女性と限定しない、むしろ妊娠出産は身体上の機能によって自分がここに関わるかどうかと考えます。根拠や定義はないのですが用語に関してはこちらが「すべての人に」と、基本理念に書かれているので女性のという部分はとっても良いのではないかと、というご意見がありました。
委員長	ありがとうございます。 これからこういうことを一つひとつ、皆さんと意見を交わしながら、賛成、反対というよりもいろいろな見方、これから市民にこれが渡っていったときに、市民がすごく理解がしやすく自分たちの問題として考えられるプランというのには非常に重要なのかなと思ったとき、やはりそれはわかりやすさとかあるいは的確にしかも間違いなくその意味を示しているかどうか、そういったところをぜひ市民目線あるいは専門家の目線で、ご意見いただければと思います。
委員	先ほどの質問に近くなってしまうのですが、考えただけでもすごく難しいというのか、全体で議論する中で難しいなと思うのが、多様な性の部分と、いわゆる男女共同参画の部分と、どう分けるか、どう一緒にやっていくかという点だと思っていて、今のセクシュアルプロダクティブ／ヘルス・ライツに関しても、そのとおりだと思います。でも、それを入れたときに、多様な性の尊重、例えばトランスジェンダーやLGBTがそのセクシュアルヘルス・ライツに関わることをここに置いていかなければいけないとなると、それが現状できるのかなとも思っています。本当は広げなければいけない部分もあるけれども、広げるともっとやっていかなければならないことがすごく多くなっていくと思うのです。私自身はやらないといけないと思っているのですが、それができるのかというところ、どこまで多様な視点を入れていくのかというところ、国は多分、性的思考、性自認と一言くらいしか書いていないのであまり入っていないのですけれども、横須賀市の場合は他にあまり参考例がないようなものをこれから作っていかなければいけないというところ、1番にも2番も関わるというところですが、それをどこまでどうやっていくかという議論をしていかないと、ここから進んでいかなってしまうのかなと少し感じています。
委員長	大事なご指摘ですね。ある意味、理想的なところでまさに目標像というのは、そういう理想的な部分はあっていいのかなというところと、施策や事業というのはまさに具体化ですから、理想と具体の狭間というところ、どうここを接続しながら説明していくかというののもとても大事な部分です。それをわかりやすくなおかつ間違いなく伝えていくために

委員長	はどうしたらいいかいうところだと思いますが、特に理想の書き方と言うか、そういう理想はなかなか実現しえないところを書くべきか、あるいはやはり具体的なところを掘り下げるべきかというご意見ですが、市としては何か考え方とか方向性みたいなものがもしあればお伝えいただければと思いますがどうでしょう。
事務局	この場でお答えするのは大変難しいのですが、やはりまずは条例改正、男女共同参画に多様な性の考えを加えたものですが、その理念というのは尊重しなければいけないと思っています。その上で委員長も先ほどおっしゃっていましたが、市民にとってもわかりやすいプランであるということも考えながら、また施策として実行することですので、施策としてどこまでできるのか、今ここでお答えすることはできないのですが、条例改正の理念を解釈しながら、改めて今日たくさんの意見いただいておりますのでそれも踏まえて深く考えていきたいと思っています。
委員長	ありがとうございます。なかなか難しいところではありますが、一つきちんと留意していかなくてはいけない大事な点として、いつも意識をしながら議論できればいいかなと思います。 今日は1回目ということで、このあと2回目3回目で議論はできるのかと思いますが、全体的なこと、それからより具体的なことを今日は混ぜてご質問あるいはご検討いただければと思いますので、忌憚ないところで意見をいただければと思います。例えば、委員経験が長い皆さんにとっては、今まで5層であったものが3層になる、結構大きな変化だと思うのですが、印象はどうでしょう。簡単になりすぎてないか等、本当に語り尽くせるのかなど印象みたいなところではいかがですか。初めて見ればこういう体系で行けるのではないかと思うのですけれども、変化としてみたときにはずいぶん集約された感じがします。それでもきちんと伝わるのか。課題としては具体的なことがいろいろありますからそういったところを網羅的に見たときにこういう体系に変えていくということに関して賛成反対両方、賛否といいますか、良いか悪いかといった点で声があれば集めたいと思うのですけれどもいかがでしょう。
委員	私は今年で3年目なのでそれほど長くないのですが、事業の具体性次第かなというところだと思うのです。実際、主要施策と施策がかぶっていると感じる事もあったので、すべてを5階層にする必要はなかったような気がしますし、3階層にするのであれば、最終的に出てくる事業のところがどこまで具体的になるか、その内容によっては3階層のほうがむしろわかりやすくいいかなと個人的には思いました
委員長	ありがとうございます。そうですね。確かに具体的な事業が出てきたときの体系が完成図ですから、そこを想像しながら。なかなか難しいところですが、確かにおっしゃる通りかもしれませんね。これ例えば仮に去年の事業入れてみることは可能ですか。
事務局	はい。
委員長	今の具体的な事業とはどのようなものがあるか、例えば過去の事業がこの枠で入ったとするとどんな感じに反映されるかということ。本当は具体的に出てきたものがはまるのだけれども、ああこういうのがはまるのだねというのを見ていただいて。分類の仕方として確かにいいねというのを見るためには、仮にでも少し入っている例を見れば、事業が出ていたらどうなるかというのが少し解消できるかなと。仮説的に見ることでわかるかもしれないですね。今後作成してイメージ図としてお示しできればいいかなと思います。今日はお時間をください。おそらく事業としては市民の皆さんとしても委員の皆さんとして

委員長	もご存じのことともいろいろあろうかと思います。それがここに入ってくる形で少しリアルに検証できる相関図としてですが、そういう可能性もありかもしれませんね、そのようなことを含めて何かご意見があればお願いします。
委員	私も委員の意見に賛成で、3階層の方が見ていただく方が入りやすいのかなと。ただ、その下の事業があまり細かくなっていくと余計ごちゃごちゃしたりしてしまうので、そこをどう整理していくかだと思うんですね。先ほど委員がおっしゃっていましたが、関連性のある事業が結構あるので、そこをどう整理していくかがこれからポイントになってくるのではないのかと思います。一般市民に見ていただくとか指針としてみていただく分には3階層がわかりやすいのかなと思います。
委員長	ありがとうございます。他にいかがでしょうか。先ほどお話した通り、今日はお披露目の1回目ということで、この後審議会は8月、10月と継続審議がもちろんできますし、今日まだいろいろある方はコメントシートで引き取るので、こちらでもぜひ意見をいただければ、次の時に皆さんとこのような意見交換ができると思います。それでは時間も迫ってまいりましたので、全体を通じての質問とかご意見等ありますでしょうか。
委員	この間、市議会の委員会を見たときに、ZOOM配信をしていくようなことをおっしゃっていたのを聞きました。オンラインツールを使うのにZOOMを契約してみたいなことをどこかの委員会で質疑しているのを聞いたのです。時間が時間なので視られる方は限られるかもしれないのですが、リアルタイムで審議会の配信することや、議事録を追うのは結構難しいと思います。これから計画策定にあたってパブリック・コメントもしていくと思うのですが、ラジオ感覚のように音で聞けるように後から配信したり、ここに来なくても参加できるような形、この状況が見えるような形で配信していただいたりすると、一緒に市民の方と計画を作っていくという、パブリック・コメントだけではない接点を持つというのにすごく良いかなと思うので、オンラインの件とこの様子の配信などの件、アーカイブでも良いと思うのですが、少し検討いただけるとより良いのかなと思います。
委員長	積極的なご提案ありがとうございます。
事務局	ご提案いただきましたので、環境が整えられるかどうか検討していきたいと思います。
委員長	ありがとうございました。他にございますか。大丈夫でしょうか。それでは事務局から何か連絡事項はありますでしょうか。
事務局	事務連絡（コメントシートの提出と次回の審議会の案内）
閉 会	
委員長	それでは、令和4年度第1回審議회를終了とします。皆様、ありがとうございました。