

令和4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5年1月20日（金）午後2時00分～午後4時10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] 9人
- 志村委員長、飯田委員、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
- [事務局] 4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
- [傍聴] 4人
- 4 報告事項 第6次男女共同参画プラン（案）に対するパブリック・コメント手続に
おける意見募集の結果
- 5 審議事項 （1）第6次横須賀市男女共同参画プラン（案）について
 （2）答申書（案）について

6 議 事

開 会

事務局	開会
市長室長	挨拶

・ 審議会成立の報告

・ 本日の資料の確認

報告事項

事務局	報告事項について説明 （パブリック・コメント手続きにおいて、意見提出がなかった旨の報告）
委員長	それでは今説明のありましたパブリック・コメントにおける意見募集の結果につきまして何かご質問ご意見等あればお願いいたします。先ほど室長がおっしゃったように、何も問題がないような気もするんですが、一方、パブリック・コメントが無いというのは逆に市民の関心は大丈夫かなという側面も表裏かなって思っております。厳しく言えばですが、これから先、プランができて以降、いかに市民の間に広がっていくかというのがポイントですから、パブリック・コメント無しというところで何かお気づきの点、あるいは今

	後の方向性としてご意見等がございましたら是非いただければと思います。質問はありませんか。
委員	パブリック・コメントが無いというのはよくあることなんでしょうか。
委員長	事務局お願いします。
事務局	案件にもよりますが、意見無しという案件もかなり散見されます。
委員	ありがとうございます。
委員長	納得ですかね。
委員	はい、あるということ。その胸中はわかりませんが。
委員長	難しいところですね、個人的にあったり、なかったりというケースを、いろいろな委員会をやっていて思うのは、割と苦情というか、これは反対の声というのはパブリック・コメントだと挙がりやすいけれど、「賛成」や「良いですね」という声は上がりにくいのは事実ですかね。そういう意味では、室長がおっしゃるように認めていただいたという線は非常に濃い印象は確かにあります。文句なしという、そういうところかもしれません。ただ読んでもらったかなというのはあるので、抜本的にパブリック・コメントは難しいかなというのはあります。ほかにいかがでしょうか。
委員	パブリック・コメントを送ってみようということで、横須賀市内にある三浦学苑という高校で、1,2年生の特進クラスの生徒対象に1時間半ぐらいで、みんなで考えようという会を行ってみたのですが、そもそも横須賀市がどんなことを考えているのか、ジェンダー平等とはどういうことなのかの説明から入りまして、そのうえで、何かパブリック・コメントしたいことあるかという風に言ったら、「パブコメって何ですか。」から始まったり、そもそもそれを見て、良いか悪いかわからないから何を送ったらよいのだろうというところで結構求めていることが高度すぎて、一般の人にはわからないという意見がすごくありました。実際に高校生から出た意見を避難所のコラムに反映していただいたりしたのですが、そもそもなぜ必要なのか共有がなかなかされていない中で少し難しかったと思う。これに意見をもらうというのはハードルが高いことなんですけど、これから周知していくというのもそうですし、意見をもらうときにはもう少しわかりやすく発信していくということも必要なのかなと思います。また、パブコメを行っているという周知を市のホームページや広報誌などに書いてあると思うのですが、なかなか見ないところがあります。実際中身を見てみたら言いたいことがいろいろあるなという方いらっしゃると思うので、そういったところももう少しこちらが考えていけるところがあると、高校生の率直な意見を聞いて私も少し勉強したのでシェアさせていただきました。
委員長	ありがとうございます。大変貴重なご意見です。そもそも市民の目に入るかどうかという前提の中で、実際に聞いていただいたところからは非常にリアルな体験になっているなと思いました。事務局そもそもここ以外にもパブリック・コメントは月に何本来るとか年に何本来るとかわかりますか。
事務局	基本的には月に一度、市としてパブリック・コメントを出しますという予告をしまして、その時に時期を合わせて、だいたい月の中旬から下旬ぐらいにパブリック・コメントする

	<p>ケースが多いです。条例、規則、計画を実際に出す場合、4月に仕上げることを逆算すると、おおよそ秋ごろに重なる件数が多いです。たとえば今回このプランを出したときに4件重なりましたので、時期によって波はあります。</p>
委員長	<p>それがホームページ上とかに上げられて、4種類あってということですよ。とても多くて困るのではないですし、狙いを定めればというところでしょうけど、ホームページでわざわざパブリック・コメントに入り込むという人はなかなかいないかなというのもあるでしょうし、このあたりの意見の求め方は色々な方法がありうるかなというのも考えなければいけないと思います。</p>
事務局	<p>ご意見ありがとうございます。パブリック・コメントだけではなく、他の部分も市の情報発信というところがいま求められていて、我々でいうのは今もありましたがホームページですとか広報誌というのがメインになるのですが、先ほど委員がおっしゃったように若い子がそれを見ているかと言ったらなかなか見ないですね。その情報発信の在り方は今回このパブリック・コメントというよりも、全体を通して市の中で考えなくてはならない部分なので、その部分については担当する部局と共有させていただきます。どのように発信したらよいのか、市も SNS などやっているのですがそれでも伝わっていないのが事実です。LINE だと多く登録されているんですよ。ただその年代が高齢の方が多くて、もともとコロナワクチンの関係でやっているんですけど、そこだけでいいのか、そこだけで広がっていくのかということもありますし、ここは市全体できちんと考えていけないといけないところだと思いますので、ここだけにとどまらず庁内で共有させていただきます、ありがとうございます。</p>
委員長	<p>個人的な経験でいうと、以前にパブリック・コメントを投げてあったのが防災に関することとかあるんですね。やはり命にかかわることとか皆さん自分のこととしてとらえやすいのですが、街の景観とかになると意見がなく、やはりテーマによるなと思います。一方で男女共同参画って割とベーシックな部分の話なので、先ほど委員がおっしゃったように、これに対して意見があるかというよりも、そもそもの理解度をちゃんと計ってきちっと伝えられているかっていう方向きちっと考えたほうが良いかもしれませんね。そういう意味では他の課と調整しなくても、ここで我々のプランをどう出していくかというのを個別に考えていくのも大事ななと思いました。</p>
委員	<p>今、庁内で共有するということがあったので、もう一つお願いしたいのが、このパブリック・コメントというかこの計画を作るときに案が出たのがいろいろな人にパブコメだけじゃない形で意見聞こうという案が出たというふうに思うのです。とはいえ時間もかかってしまいますし、事務局の皆さんの手間もあるかと思いますが、やはりこちら側からいろいろな方々にお話しを聞きに行くという姿勢は大事だと思うので、今ほかのところでも若い人だけではなくて、日々役所と接点がなくなかなか声を上げられない、辛い方たちの声を聴く、待っていても声を送ってくれる人がいる一方で、本当に聞きたい人たちは送ってくれないということが課題だと思うのです。そういった点では数回、会を設けて話を実際聞いてみるというのを今後、次期プランとまではいかなくともそういった機会というのを年に一回なのか、2年に一回なのか是非機会を作っていただけると。そのうえでここにいる方々だけの声だと限られてしまうと思うので、是非そういった計画づくりをしていただけるとすごく良いと思います。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。</p>

事務局	最初にも私言ったのですが、これは作ったら終わりではなくて、もっと広めなくてはいけない、今まさにそのお話だと思うのですが、やりました、作りました、横須賀市はこれでやってます、だからいいんです、ではなくて、こういうことを作ったんだけどどうだろうか、もっと広めなくてはいけないと思っています。それはいろいろな年齢層だとか、例えば町内会に行くとか、私はもっと若い子たちにわかってほしいと思うので、もっとツールを使わせていただいて、委員はよく知っている方がいらっしやると思うので、グループなど、逆に意見をいただいて我々が出向いて、出前トークなんかもやっていきたいと思うので、ここに座って、さあどうぞとは全然思っていない。多分来年はこの担当もすごい大変になると思いますので、よろしくをお願いします。
委員	ぜひみんなでやっていけるといいのかなと思いますので、よろしくをお願いします。
委員長	ありがとうございます。
委員	直接的に今の話とは関係ないのですが、12月に飯田委員に横須賀商工会議所の女性会主催ということで、多様な性に関する講演会をしていただきました。そのあと私は女性会の役員と話す機会があり、どうでしたかと聞いたところ、非常にためになったという話と、初めてこういう話を聞いたという方が多くて少し私自身もショックでした。商工会議所の女性会の方々というのはバリバリ働いている経営者の方が集まっているので、もっと、例えば自分の会社の従業員たちに、そういう観点でも目を向けているのかなと思っていた部分もあるのです。しかし従業員の方にそういう方々いらっしやるのか聞いてみると、わからないという話になってしまうので、先ほど委員の話にあったようにパブリック・コメントの部分もそうなんです、商工会議所の部会ですとか委員会女性会、青年部というのは経営者が集まっているので、そういう方々にしっかりと理解をしてもらって、しっかり企業の中でも拡散をしてもらうということが非常に大事なんじゃないかと。こういうことに関しても特に委員ではないが意見をもらうとかそういうことを行って、地道なのですが数重ねていくことによって、地域の中で拡散させていくというのが非常に必要なのではないかと感じました。
委員長	まさに拡散の仕方はいろいろありそうですし、事務局だけが負担にならないようにというところもありつつも、皆さんでできることあるいはお願いすればできる簡単な方法もあるかと思うので、ぜひ皆さんから知恵を絞っていただいて、いろいろな提案をこの先していただけたらと思います。 他にございますか。今日はたくさんご意見いただけるとありがたいと思いますので、よろしくをお願いします。 それでは続きまして3の審議事項に入りたいと思います。まず、資料2-1（仮称）第6次横須賀市男女共同参画プラン（パブリック・コメント対象外部分）についてと、資料2-2コラムについて、二つ事務局より一括で説明をお願いします。
審議事項	
事務局	資料2-1、2-2について、資料に沿って説明
委員長	盛りだくさんな内容のコラムなのですが、たくさん情報を準備していただいております。丁寧に説明いただきましたので中身についてはご理解いただけたかなと思いますが、この部分につきまして、ご質問・ご意見等たくさんいただければと思います。たくさんありますが皆さんそれぞれ所属の組織グループですとか、ご経験等でご意見いただければと思います。いかがでしょうか。質問もお願いします。

委員	<p>文言のところでご提案がいくつかあります。1つ目が、資料2-2、5ページ防災のところでは、これは高校生からもフィードバックがあったのですが、いきなりジェンダーの文脈で防災が出てくるのかというのがあって、ここに背景を書いているのですが、平時からジェンダー不平等な構造というのは、災害時により浮き彫りになると思うのです。そういった点から平時からのジェンダー平等の推進は大事なのだというような文脈を追加して、そういったジェンダー平等が防災とか復興の基盤となりますという部分を一言入れていただくとよいのかと思います。</p>
委員長	<p>この件につきましては、今までであれば、事務局に聞いてそのまま、はい分かりましたというような対応になってしまっていたので、少し皆さんの間で意見を揉む、そうしたほうがよいらろうという声がありまして、皆さん聞いていただいたことに対して、私もそう思うとか、この部分はもう少しこのようにしたほうが良いなど、追加意見を加えていただけるような形で議論ができるとさらに制度がよくなると思いますので、一つ一つやっていければと思います。続きをお願いします。</p>
委員	<p>はい、2つ目がこの次の部分の、避難所での性的マイノリティへの配慮の部分なんですけど、ここが性的マイノリティという表現がよいのか少し私も悩んでいます。上と同じで、ジェンダー視点に立った避難所運営のような感じでもよいのかとっていて、いろいろな方のご意見がいただくとよいのかと思います。また性的マイノリティと書いてしまうと誤解を生む可能性もあり、そのような配慮が得られるとよいと思います。</p> <p>もう一つこれは質問なのですが、災害時は特に女性に対する暴力があるという文脈が、防災の取り組みが必要だよねっていうところ書かれていないなとっています。災害時に、そのような性暴力とかDVが増えてしまうところを私は書いたほうがしっかり知られるきっかけになると思うので、そこに一文追加したらと思うのですが、そこに書けない事情があったりもするのかなと思いきいご意見いただくとよいかなと思いました。</p>
委員長	<p>では一つひとついきましょう。5ページはそのような感じでよいでしょうか。5ページでジェンダー視点に立ってのところで、平時のことを書くべきだという意見と、避難所での性的マイノリティという表現どうなんだろうという意見と、事務局の方に対して災害時の性暴力が増えるということは書けないのだろうかということでしたが、最後の部分事務局からの見解を聞いてもよいでしょうか。</p>
事務局	<p>3点目の質問事項、性暴力が増える件につきまして、確かにそういった事実がありますので加えたいと思います。こちらに書かなかった理由としては特になく、その部分が漏れていますので追加したいと思います。</p>
委員長	<p>いい意味での気づきをいただいた感じですね、先ほどの若い人たちがそれはよくわからないといったところをしっかりと補填していただければと思いますので、良いのではないかと思います。それでは残る二つ、皆さんいかがでしょうか。</p>
委員	<p>はい、二番目の性的マイノリティへの配慮というところなのですが、これは確におっしゃっていただいたように、誤解を生じかねないと思いました。ここに記載されている情報を必要とされる方はどちらかという避難所の運営される方に向けた情報が多いのかな、と思ったのでそれも含めてのプランですね。おっしゃっていただいたように少しタイトルを変えたほうがよいかと思いました。もう一つジェンダー運営にかかわるとしてしまうと、少し広すぎてしまうのではないかと考えたので、このプラン全体がジェンダーに関わることを考えると、多少、性的マイノリティであったり、私はこれは</p>

	<p>すべて性別違和に関する事で、パートナーシップに関わる事だとか、そこは少し視点としては事例が入っていないなというのも少し気になったので、それも含めて、どうしたらよいかと考えているところで発言してしまいました。</p>
委員	<p>私も新しく避難所運営委員会に入りまして、ちょうど立ち上げるところなんです。自分の中学校は別の地域なのでゲストでは行ったことがあるのですが、高齢者が運営することが多くて、ここの性的マイノリティへの配慮といったところはマニュアルには入ってはいるのですが、そこは全く触れてないわけじゃないのですけれども、それより年齢層が非常に高くてそう言ったところの話を重点的にしないと、ずっと通り過ぎてしまうというような懸念があります。おそらくどの避難所運営委員会もご高齢の町内会といった方々が多くてですね、ここをピンポイントに説明していかないと、急に災害が起きた時に対応できるかどうかすごく疑問だと思いました。以上です。</p>
委員長	<p>ありがとうございます、他はいかがでしょうか、感じたところや感想などでもよいので。</p>
委員	<p>避難所運営の方は今後の施策の方に反映させればよいと思います。一点目、三点目に関しては背景の方で記載すればまとまりがあるかなという風に思いました、二点目なのですが僕は個人的な見解としては、もう一つの方の案にしても広すぎることはないきちんと説明すれば伝わることであると思うので、そのほうが適切かなと思います。</p>
委員長	<p>今日、有識者の委員お二人がいらっしゃらないので、その部分は学識的な方向から見た感覚もうかがってみたいと思ったのですが、今日はいらっしゃる委員の皆さん、それから市民目線というのも大切にしながら議論ができればと思っています。私も少し個人的ですが、最初の平時から大事ですよっていう話で気づきとしては突然と思ってしまう人もいだろうなというのもおっしゃるとおりですね。それは全部に言えるような気がして、全体を通じて、どうしてこの問題が起きているのか、背景を少し丁寧に説明してあげる部分がそれぞれの章立ての前にあるといいなって思うこともありますね。プラン自体を読み込んでいく中でこの問題を語っていく中で背景としてこういったことがあってこういった問題が生じているのでこういうプランにしました、みたいなコラムというよりも前段の条件みたいな書き方と言ったらよいのか、プランを読むと計画がわかるというよりも、ABCからわかる、それを読むと横須賀の問題も国内の世界の問題について分かるんだ、そういう仕立てになっていると、理解度が高まっていくのかなと読めばわかるよという言い方でお勧めできるかと思います。それぐらい幅広く全体を見て考えていくというのも、今となってはですが。そういう考え方もあるかと思います。</p> <p>事務局から今の三つにつきましての見解を伝えていただければありがたいですが、いかがでしょうか。</p>
事務局	<p>今三ついただいた内容で、まず平時からのジェンダー平等、背景に記載したらどうかというご提案をいただきまして、こちらの方でよい修正案を考えまして、背景として入れ込みたいと考えております。それから先に三つ目の女性に対する暴力の追記につきまして、こちら先ほど申し上げたように背景に記載したいと思います。二つ目の性的マイノリティの表現においては今ご審議の中でご意見分かれている部分もございまして、今ここでこちらにしますというようなお答えはできないのですが、検討させていただきたいと思っております。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。それでよろしいと思います、検討のテーブルに上げていただいて、後でご報告いただければと思います。</p>

委員	<p>次は6、7ページのところで、ここもそもそもみたいになってしまうのですが、男性育休のところで疑問があります。なぜ男性の育児休業取得促進が必要なのでしょうかと書いてありますが、このQAに少し違和感がありまして、そもそもジェンダー平等、男女共同参画というところで男性が育児に参画するのがそもそも前提、当たり前にもかかわらず今していない、できないから法律を作ってやっ払いこうね、というところがあるのでちょっとそこが抜けてしまっています。ぜひそのそもそもを書いていただけるとよいかと思います。そのうえでメリットを上げるとしたら女性の雇用の継続、働きやすいとか企業イメージアップだと思うので少しこの部分付け加えていただけるとよいと思う。あと女性の雇用継続の促進というところが、ここもしかししたら、今いろいろと議論されているものの初めて聞く人にとっては少し分かりづらい部分だったりもすると思います、現状で女性がキャリアを中断せざるをえなかったり、働き方を正社員から非正規に変えたりしなきゃいけないパートに変えなきゃいけないといったことが起きているので、その辺の説明というのを入れたりですとか、令和4年度の男女共同参画白書に分かりやすいグラフなども書いてあるので、スペースの関係で難しいかもしれないのですが、少しそこを加えていただけるとよいのかなと思う。</p>
委員長	<p>グループ単位としてはこの見開きで2個という感じですかね。</p>
委員	<p>すみません、あと同じ目標というところで、これもそもそもなのですが、高校生たちに話したときに、今女性活躍とか女性女性言っているが、女子生徒がそう言われることによって、男性から攻撃されそうで怖いんですね、といったようなすごいリアルな意見があります。やはり女性活躍とかいろいろ言っても、なぜそんなに女性ばかり優遇しているんだとか、なぜこういったことをしていかなければいけないのかといった背景をちゃんと理解されていない方もいらっしゃると思うので、どうして今女性を増やしていこうとしているのか、増やさなければならないのかといったところを、女性活躍のコラムにその背景もぜひ入れていただければという提案です。</p>
委員長	<p>ではこの6、7ページで3件ということですかね。これはまずはほかの委員さんからいかがでしょうか。</p>
委員	<p>はい、男性の育児休業取得促進が必要なのではないかという部分なのですが、ここは前段に令和3年度の改正で産後パパ育休というのができたと書いてあります。これも産後パパ育休ができた背景というのが、今までの法律ではまだまだ取りにくい部分があったということで、さらに取りやすくするという部分があるのでその辺の経緯を書いてあげて、そういうことで取っていくことによって、こういったメリットがあるという流れにしてあげると、分かりやすいんじゃないかと思う。もう一つはその企業さんもこういう部分に対応していかなければいけない、法律が変わっている部分をしっかり追記をしていく必要があるのかと感じました。</p>
委員長	<p>ありがとうございます。そういう背景と今までの時代の変化、時代の流れによる施策の変化みたいなものがあり、割と総じて背景がどうなっているのか、もう少し詳しく説明すべきところが総論としてありそうですね。</p>
委員	<p>私もそういった背景を入れることについて同感です。今の話で関連すると、今だいぶ若い方の意識は変わってきているというのはアンケート等で、特に男性の家事・育児と一緒に参画したいという声があるのは私も聞いています。ただ、その中でその事象となるものはまだまだ制度は出来てきたけれども、会社の中や職場の中で理解が得られない、あと収入</p>

	が減ってしまうことに不安もあるという話も聞いていますので、そういったところも併せて入れ込んでいったらよいと思いました。
委員長	そのあたりは現場の声としてリアルですね。こんなことに不安を持っているんだとか、実際の会社の中で起きている状況みたいなもの、一般論であっても偏ったり、根拠のあるデータがなおさら良いのかなと思います、その背景はいろいろな形で考えていくことが大事かもしれません。
委員	委員のおっしゃっていた女性活躍推進法のところに女性を特別扱い、優遇しているんじゃないのか、そういった疑問に対する背景を書く、追加するといいとおっしゃっていたのですが、QAで独立させてしまって、このプランは女性を優遇しているのではないみたいにすると高校生に直接伝わりやすいのかなとか、分からない人に直接伝わりやすいのかなとかと思いました、ただ一方、直接過ぎてよくないのかなと懸念もありますので、相談や議論をしたいところです。
委員長	表現の仕方というところですね。なぜこのプランは女性ばかり優遇なんだ、というのをあえてQAで書く。そういう異論に対してちゃんと答えるという意味では全然分かっていない人には効果的かもしれませんね。一方で、それに間違っ気づいちゃう人も出てきたりするのかな。どうでしょう皆さん感覚としては。肌感覚としてはどんな形で載っていると理解が深まりやすいのか。今の様々なご提案に対して感想もいただけるとよいかと思います。
委員	委員長の問いかけに対しての私の返事なのですが、高校生に分かるように書くほうがより多くの人が、分かりやすいんだろうなと感じています。
委員長	若年層に対する説明というのがよく話に出てきますが、私の体験的に言うと大人も知ったふりして、実はあまりよくわかっていないことが多くて小学生向けの解説読んでやっとわかったという話なんかをよく聞きます。優しい言葉にしておけば決して悪いことじゃないので、年齢的に目線を下げていく、そういう傾向から入っていくと丁寧なプランができていくということにつながっていきますね。
委員	目標2がすべての人が活躍できる環境づくりであるので、この女性活躍推進法の中にも多様な人材を生かすダイバーシティマネジメントという言葉があるので、おおもとはその多様な人材を生かすダイバーシティの考え方があるので、そこを前段にもってきた中で、男性の育休取得率や女性活躍が求められるという流れにもっていくとわかりやすいんじゃないかと思いました。
委員長	ちゃんと準備はできているのだけど、実はこの部分がなかなかという、全体を公平に担保されているぞ、そういうところを先に見せるの大事ですね。この3件につきまして事務局からおねがいします。
事務局	今いただいた意見で、皆さん背景を加えたほうが良いということで、その方向で考えたいのですが、ここのコラムを作るにあたって、まず皆さん共通の認識だと思のですが、みんなに読んでもらいたい、分かりやすくしたいというところを、まず私は考えました。実は6ページ、下のなぜ男性育休が必要なのでしょうかというところでは、一度自分の案として説明書きをかなり長く書いてしまいました。その後事務局内で検討したときに、こんなに長くは読んでくれないという意見もあり、割愛しすぎてしまいました。今日全般に

	<p>言えることなのですが、基本的に文字は少なくしましたが、わかりやすくもしたいというもどかしいところもあります。背景が抜けてた部分については、その辺も含めて皆さんにご意見をいただきたい部分もあります。なぜ育休が必要なのかという部分も改めて分かりやすいように加えたいと思います。背景についてもできる限り分かりやすく短い文章でも入れたいと思います。背景と見せ方、章の女性活躍を最初にとってくるなど考慮して検討したいと思います。全体的に足りないかと思う部分につきましてはこういう思いがあったというをご了承いただけたらと思います。</p>
委員長	<p>今コラムの議論をしているのですが、もしかすると本編の解説の中にちゃんと書いた方がいいこともありうる気もして、コラムはコラムで分かりやすくそこを解説するものなのか、コラムの定義づけにもよるかもしれません。全体を見据えたうえでコラムがどんな役割を果たすのか考えると、今のご意見からさらに本編の現状だとか重点目標の前の解説にちゃんと書き込んだほうが良いものももしかしたらあるのかもしれないですね。そのあたりのバランスは全体を見据えて検討いただくことも必要かもしれません。とりあえず皆さんの声は通ってますので、そこを含めて事務局のほうでまた考えてみていただければと思います。</p>
委員	<p>一つ目が健康経営のところは9ページなんですけど、健康経営のところに入れていただいたのはすごく良いと思いつつ、ビジネスの視点から立つところといった健康経営のメリット、損失というところを数字で表していただくとうごくわかりやすいと思います。一方で人によっては、月経のことですか、つらい、お金で表すのか、みたいな気持ちになりうるのかもしれないので、ここの部分パワーポイントで貼り付けただけだと少し乱暴な気もしたので、一言付け加えるというか、よい代案が今出ませんがビジネス側の人じゃない人が見た時にも、気づきになるようなことを付け加えると、優しいと思いました。</p>
委員長	<p>なるほど、ありがとうございます。ほかの皆様はどうでしょう。いかが、お感じになりますか。</p>
委員	<p>健康経営のところは、私は正直違和感があります。女性の健康について重要視するとあるのですが、もともと健康経営というのは、働く人の心の病のケアのような部分とか、健康に働こうというものなので、あえてここで女性だけの課題を抽出するというのはどうなのという感じがします。健康経営を推進している側からすると、違和感を非常に感じています。この表の真ん中辺りにも可能性のある改善効果、アブセンティーズムの改善とあるのですが、これは男女共通の改善効果という部分があるので、ここは女性だけというよりも、全体に関しても健康で働くことというようなものにしたほうがいいのではないかと少し感じます。</p>
委員	<p>今のご意見ですごく悩ましいと思うのは、ここが健康経営だけになってしまうと、正直健康部案件かなと思っており、健康経営の中でも、今まで働くというところに女性がなかなかいなかったがゆえに、視点としてなかったものというのをしっかりとジェンダーの部分や、健康経営の中に女性だけではなく、たとえばトランスジェンダーの方とか特定の問題になってしましますが、子宮頸がんの問題ですとか色々入っていると思うので、パワーポイントの部分で女性となってしまっていますが、健康経営をジェンダーの視点で見たときにこういったことがあるよね、といったもので今回できると、より横須賀市の第6次のプランとして入れている意味があると思う。</p>
委員	<p>書き方や記述の方法など、男女で違いを設ける意味があるのかはともかくとして、私はこ</p>

	ういった数字の書き方というのは良いのではないかと個人的には思っていて、なぜかという健康というのが今まで個人の問題、個人の責任でやることであったり、健康であることは個人の得であるということで片付いていた問題をこのように、具体的なお金の損失で見せることによって、そんなに損失があるんだと、今まで個人の問題で片付けていた人たちも意識をはらってくれるんじゃないかと思うので、こういった記述自体は良いかと思えます。
委員長	表現としてはというところも、一方数字で表すことが大事と。特にこの点いろいろな考え方があってと思うので、出し切っていていただくとよいのかな。ご意見ご感想、結構です。
委員	ジェンダーの視点でこの健康経営について記述するのが、まとまりがあるので良いと思います。
委員	僕は会社を経営していて、この審議会で働き方について、育休であるとかこの健康経営というところの文章見ると思うのですが、法人・会社のほうが対応しなければいけない部分があるので、自分が率先して例えば育休取ろうとしたときに、会社であるとか受け皿のほうはまだちゃんとできていないと思います。実際私の会社でも育休を取った男性は一人もいませんし、ここだけ目標をもってやっていこうというのはもちろんいいことだと思うのですが、何か片側だけ動いている気がします。もう少し法人のほうも受け皿として取り組みやすいし、取り組まなければいけないよ、というような感覚の文言があったらよいと思いました。
委員長	ありがとうございます。法人側への投げかけとして大事だということですね。
委員	このワーク・ライフ・バランスと、健康経営は非常に結びつきが強い部分なので、ワーク・ライフ・バランスの部分の中に入れてよいのではないかと思う。
委員長	働くという事をキーにして、これは働く本人と経営する側と企業と両方がちゃんと考えて、実現していかなくてはという図式があると。
委員	そうですね、この後出てくるハラスメントもそうなのですが、今企業でも相談窓口を作らなくてはいけないというのがあり、相談窓口がない場合は外部に相談しなくてはならない。これは法制化されてきているのでそういう意味合いで、両方がしっかり考えていかなくてはいけないですよというのがあったほうが良いと思います。
委員長	ちょっとしたことですが、全体を通じての表現の仕方として相対で見たときに、客観的にどのようなことが大事なのか、健康経営ですとか個人で考えなくてはいけないこともあるというのはわかりやすいかもしれませんね。
委員	同じく9ページのところ、私も印象として少し堅いというか多様な方がみられるので、見る方によってはすごく数字もあって納得される方もいれば、感情に触れる方もいらっしやるだろうなというのを感じました。皆さんの色々な意見を聞いて、私は表現のところで一つあります。他のコラムに比べると沢山グラフなども出てきますが、ここだけすごくパワーポイントの資料の感じがすごいので、もう少し、出典はこれでよいと思うのですが、もう少し柔らかい形に、内容はそのままでも表現を変えるだけでもかなり変わると思います。例えば前段の性の多様性のような少し柔らかい形にフォーマットを変えるだけでも違うかなとも思いました。もう一点ですが確かに健康経営というところから女性の

	<p>みがここでフォーカスされて、コラムで出てきてはいるのですが、もう少し広くとらえれば多くの人の健康経営というところでジェンダーを包括する形がよいかと思うのですが、先ほどおっしゃっていただいたように、コラムだけで一冊になるわけではないので、目標2の中でこの女性の活躍に向けたという後にこの女性というコラムが出てくればあまり違和感がなく、どこに入るかによっても変わってくるのではないかと感じました。</p>
委員長	<p>フォローありがとうございます。今コラムの部分だけより抜いているので、そこだけを読むと、思うところがある。本文で読むと前提条件も書かれているところに載れば納得できる部分もあるかもしれません。では事務局サイドから今のポイントについての考え方向性について、発言からまとめていただければと思います。見解をお聞かせください。</p>
事務局	<p>この章全般的に背景ですとか、現状というのをどのように入れるかというのを、もう一度事務局のほうで揉みます。ただ担当も申しましたように、コラムの中ですので簡潔に伝えられるようにしていきたいと思います。複数いただいた、表現の仕方によって柔らかく伝わる表現があると思うので、もう一度工夫したいと思います。特に健康経営のところはプランの中での健康経営ですので、ジェンダーの視点を忘れないようにしながら、個人の視点、企業の視点やはり進めていくためには両方の視点で、この健康経営が大切だと思っていただかなくてはいけないので、その視点をもう一度含めて、再考させていただきたいと思います。</p>
委員	<p>最後は文言の提案になります。11 ページ目、プレコンセプションケアのところになります。以前もお伝えしましたが、プレコンセプションケアとはすごくデリケートな言葉であり、いわゆる炎上しやすいところがあるので、扱いに気をつけなくてはならない言葉なのです。今記載されているのが4行目プレコンセプションケアは近々妊娠したいと考えている女性だけでなく、からいろいろと書かれているのですが、結局将来の妊娠のための健康管理を促す取り組みと書かれていて、少しここは結局妊娠ですか、のような書き方なので、参考に国の第5次男女共同参画基本計画だと、「妊娠の計画の有無にかかわらず、早い段階から妊娠出産の知識を持ち自分の体の健康意識を高めること(プレコンセプションケア)」という風に第5次には書かれているので、少しこの辺りを、もう少し妊娠前提のものではないのだという事、産む産まないは個人の選択なのだが個人の知識として知っておくことが重要なのだとといった書き様にさせていただけると語弊がないかもしれません。</p>
委員長	<p>僕らも勉強しなくてはけませんね、話し合うにつれ高度になっていくところと丁寧になっていくという側面もあり、大変大事な検討だと感じました。</p>
委員	<p>今、委員にご提案いただいた説明のほうに私も一票です。</p>
委員長	<p>とても大事ですねしっかりしましたよね。確かにこの言葉は妊娠前提と聞くとカチッときますよね。</p>
委員	<p>性別によっては妊娠が、自分で産む産まないとできない方もいらっしゃるの、その場合は知識として持つておくというのが大事というものです。</p>
委員長	<p>知識を持つて備える。すごい丁寧かつ、みんなに当てはまるという意味でもいい表現だと思います。ありがとうございます。何か意見はありますか。事務局どうですか。</p>

事務局	ご提案ありがとうございます。委員のおっしゃったとおり、国の計画を改めて確認して、その方向で進めたいと思います。
委員長	いずれも大変重要なご指摘をいただいてありがとうございます。それではほかの皆様からも新規で何かご意見、もう一つですね。
委員	もう一つあったのですが、16 ページ、デート DV のところで、文言の提案なのですが、デート DV とは恋人など交際相手、または元交際相手とあるのですが、最近色々な記述見えていますと、「カップル間」という言葉が多く、恋人という定義が恋人とは何ぞやという部分があったり、いろいろな関係性の間柄があるので、必ずしも恋人とは想像する恋人が様々あるので、カップルという言葉にしてもよいのではというご提案です。カップル間で起こるといった記述に変えてもよいのかと思います。下から 3 行目誰でも性被害にあらうというように書きたいのかと思うのですが、男性でも女性でもという書き方をだれでも起こりうるという書き方に変更していただけるとよいかと思いました。
委員長	今のご意見に対してご質問等ございましたらお願いします。恋人、昭和な感じがします。ご指摘のとおり、多様性の問題が入ってきてから、いろいろな言葉を見たときに、昔は普通に使っていた言葉なのですが、今見るとすごく限定的に表現していた言葉だったなど反省することが多いですね。しかしそれが時代の流れであり、しっかり対応していくことが、今を過ごしていくうえで大事なのかなと思う。このような意識を市民の皆さんが持っていていただくことが大事だと思うので、僕ら以上の世代もたくさん人口的には多いので、その方たちになるほどと思うプランになることが大事なのでこう言った一つ一つ丁寧な見極めというのが大事だし、ここで書き換えたプロセスを示したほうが良い気がします。時代変化についていく、サポートをしていく文章であったりこの中での議論がものすごく大事な気がして、みんなに聞いていただくのはむしろ、文章は結果として用意されたものだから一番耳障りもよく正解が示されているのですが、最初に前提として理解していただくためには、今ここで出てきた議論が分かりやすいコラムとして資料性が高い議論ができていますと思います。
委員	そこで言いますと、LGBT のところでよく言われたりするのですが、言葉の使い方とかよくわかりやすい、こんな言葉使ってませんかなどわかりやすく資料で書かれていたりして、コラムを増やすのは難しいかもしれないですが、役に立つこと、今すぐ起こせるアクションのような提案や読み物があるとよいと思いました。
委員長	でも大事なご視点ですよ。先ほどの市民に広げていくといったときにそこがすごく大切だと思います。ありがとうございます。今の意見カップルのところと、男性でも女性でものところを「誰でも」にするところといかがでしょうか。最後のだれでものところは、わざわざ書いていることで、男性のほうにも受ける側になりえるというところを感じ取らせるためにあえて書いたとも少し思いました。
委員	少し難しいところがあったのですが、やはり多様な性を今回の計画では言っているのですが、そういった点もしくは性別に関係なくなのか、だれでもだちょっと広いとなると、性別だと今のこの言い換えになる。そのあたりが難しく感じました。
委員長	全然間違っていないし、全部そうだというのが普通なのだが、そうではない意識の人に自覚というか発見というか気づきを持ってもらうためにどのような表現をするのかという話は別なのかもしれないが、一面としてはあるかもしれませんね。

委員	私も性別にかかわらずというのが一番フィットすると思ったのですが、おっしゃられるとおり、どなたかというのを少し限定的に想定するとDVイコール被害者は女性だ、というバイアスが強い方にとっては、あえてここは男性でもと入れる意味はすごく大きいかなと思うのです。どちらでも理由は確かにあると思いながら、皆さんどうでしょうと思ったのが一点と、もう一つ少し話はそれてしまうのですが、先ほどの志村委員長の言葉一言一言に対して、昔風だったり、今の言葉に変わっていたり、このような議論がすごく大事で市民の皆さんにと思ったときに、少し思いついたものがあるのですが共有させていただくのですが、例えばこのプランが一つはきちんとしたプランと、整う前の色々齟齬があったりする場合はプラン、二つあって祖語のあるプランには赤ペンとかでこれは最近のカップルだよねとか、そのような朱書きがいっぱい入っている赤プランがあったら少し面白いと思いました。
委員長	以前、第2次プランを作ったときにサポーター制度というのを作って市民の委員の皆さんに入ってもらって、男女共同参画の在り方、内容自体を皆さんで検討していただいたという取り組みを行っていたのですが、その時に市民協働だったか、両方携わっていたので定かではないのですが、オフィシャルのプランの冊子とそれを市民が翻訳した市民翻訳版を作ったことがありました。市民協働かもしれませんが、そうすると難しい行政用語全部平たい市民の言葉に直してみたもので割と理解がしやすかったり、今お話が合った議論の経緯が入っていたり、言葉の変化など、野球を聞いているときの解説と裏解説のような感じで裏版みたいなものがあると、お年寄りとかが馴染めたり、高校生とかがこのような経緯でできたのかなど、興味や関心を広めていけそうなツールになるというのはあり得るかと思う。手間なのですが事務局にたくさん手間をかけさせてしまうのですが、とても大事な広げるツールとしてはとても意味のあるものになる、その当時はサポーターの会議などで内容を検討したかなと少し記憶していて、市民の手弁当で作っていくような、そのような取り組みであったり、あるいは何か研究している学生さんなどにと手伝いいただいたり、何かいろいろな方法がある感じがしますが。
委員	15 ページの DV の説明のところには女性のみならず男性や性的マイノリティも被害者になりえますと書いてあるので、ここで一回説明しているの下も同じだとまとめてもよいのかと思います。
委員長	そうですね、同じくでもいいかもしれませんね、読み進んでいただいたら先ほどの続きとなりますね。この表現をそこで言ってもよいのかもしれませんね、あまり文字数が困らないようであれば都度この表現を繰り返すのも悪くないような気がします。
委員	先ほどの市民版についてはやさしい日本語などにすると、外国にルーツのある方たちにも配慮ができるので素晴らしいかと思えます。そのあとのデートDVの後にハラスメントの記述があって、そこでも同じような表記にしてもかまわないのかと思います。
委員長	ありがとうございます。これはたどってみるとたびたびあるかもしれませんね。事務局は総ざらいしていただいて、同じ配慮したほうが良いところありましたら修正していただけるとよいと思います。皆さんからの質問意見はよいでしょうか。事務局お願いします。
事務局	まずデートDVの恋人の表記をカップルにしたらどうかという提案ですが、そのように変更したいと思います。女性でも男性でもの部分につきましても、数か所表現が違っていましたので、それについては統一したいと思います。そのほかの市民版は赤プランや、やさしい日本語版につきまちは来年度以降市民の方に啓発するにあたって資料作りの際に

	検討したいと思います。来年度以降参考にさせていただきます。
委員長	ありがとうございます、それで十分です。
委員	15 ページの下の相談窓口にご相談くださいとありますが、ご相談くださいとはほかでも出てきたのですが、どこの相談窓口という表記がないので少し混乱するのですが 19 ページにもありますが、ここでは女性のための相談室に相談くださいとあって、15 ページではないので、ここはもう少し明確にしたほうが良いと思いました。第5次プランでは結構はっきりと書かれていたので少しこちらを踏襲する形のほうがもう少し見やすいと思います。
委員長	ほかの皆さんどうですか。賛成意見などでもよいですね。
委員	ちなみにですね、第5次プランの43ページにほぼ同じ記述だと思うのですが、そこはDV相談窓口にご相談ください、何ページ参照とまでしっかり書いてあるので、おそらくこの後まとまったときに整えられると思いますが。
委員長	ありがとうございます。大事なご指摘ですね、現に今抜けているわけですからね。ほかの皆さんいかがですか今の関連で。事務局お願いします。
事務局	ご意見ありがとうございます。委員のおっしゃったとおり、相談窓口につきましては詳細も加えまして変更したいと思います。ありがとうございます。
委員長	それでは新規ですほかにいかがでしょうか。
委員	18 ページのハラスメントのところなのですが、職場におけるというような切り口で言っているのですが、先ほども話しましたが2022年度に中小企業についてもハラスメント防止対策が義務化されているのでその辺をしっかりと明確に義務になっていますよという事と相談窓口を設置しなくてはいけないという事を明確に書いてもいいのではないかと思います。それと先ほど言葉のという話がありましたけども、職場においてセクハラの一つとして「ちゃんづけ」で呼ぶというのがまだまだ改善されていない、下の名前で呼ぶなどあるのですが、これはかなり問題になる場合もあるので、そういうことはここでは書かないのですが、最後のほうに職場だけでなく、教育の場や、地域でも防止に向けた意識啓発を進めとあるのですが、職場においても従業員に対してのハラスメント意識を変えていかないといけないというのが重要なポイントになりますというのは明確に記載しておいたほうが良いと思います。あと厚生労働省の「あかるい職場応援団」というのがあって、そこにいろいろなハラスメントに関するイラストがあるので分かりやすい、そういうものをポップに入れてもよいかもしいない。
委員長	これは見てみると面白そうですけど、厚生労働省のイラストがあるんですね、コラムは図的なもので示していくと興味を持ってもらえたり、そこだけ読んでみようかなという人が現れたり、効果はすごくありそうですね。今のご意見に対して何かありますか。よろしいですかね、事務局いかがでしょうか、義務化されているという事をしっかりと明確に、それから厚労省のイラストなどありますよとご紹介いただきましたが。
事務局	義務化につきましては確認しまして、その文章を入れるように検討したいと思います。厚生労働省のホームページにつきましては後程拝見しまして、「あかるい職場応援団」を参

	考にしたいと思います。
委員	企業に張れるポスターなど PDF で添付されているのでいろいろと。
委員長	ありがとうございます。大変貴重なご意見、情報ありがとうございます。それではまた新規に入ります。
委員	細かい点なのですが、18 ページの【申出できる事案】のところセクシュアルハラスメントのセが抜けていると思います。
委員	あと一点だけ、全体的になのですが冊子はまたカラーなんですよ、だから強調したいところはアンダーラインを入れるとか太字にするとか、文字の色を変えるなど少しメリハリをつけるとよいかと思いました。
委員長	なるほど、強調するところにメリハリをつければいいと、皆さんいかがでしょうか。
事務局	ご提案ありがとうございます。カラーでお示しするのですが、実際はデータを印刷する場合もあるので、その場合今回の資料のような白黒で打ち出す場合もあるので、太字とかアンダーラインは強調したいところについてはそのようにできる限りしたいと思います。
委員	今ハラスメントのところを見て思ったのが、ご提案なのですがマタハラ書いてあるので今回男性育休を入れて先ほども育休が取りづらいという背景もあったりするのでパタハラも入れてもいいのではないかと思います。
委員長	新しい用語が出てきますね、パタハラでございますね。皆さんいかがでしょうか。ハラスメント系の言葉についてはどんどん新しくできてますよね、別に新しくハラスメントが起きているわけではないので、ある意味新語になって出てきているという事は、ほんとに起きているという事を強調というか、示しているだけの話なのでこういうこともあるという事例で紹介していくうえでも非常に大事ですね、そういう意味ではもれなくというのはありかなと思いますが。では事務局一つ加えるという形でご検討ください。
事務局	パタハラにつきましては文言を検討して盛り込むようにしたいと思います。ありがとうございます。
委員長	よろしくお願いします。それでは新規ほかにございますか。
委員	7 ページの 7 番と 8 番で基本的なことを教えていただきたいのですが、目標値を足すと 55 パーセントになるのですが管理職の女性職員と課長補佐の女性職員ですねそうすると半分以上女性職員が占めるのを目標としているという事なんですか。
委員長	7 番と 8 番ですね、20 と 35 を足すと 55 になるというところでそれが 50 パーセントを超える目標値という事でいいかという事ですね。
事務局	この目標値は管理職、課長以上の職員の中で 20 パーセントを目指す、それから課長補佐という役職の中で 35 パーセントを目指すという事ですので、役職の違う中で的人数になります。足すとという事ではなくそれぞれ母集団が違うという事になります、それぞれの役職の中での 20 パーセントですね。わかりづらいでしょうか。

委員	課長以上を目指す方が 20 パーセント、全体の中でという事ですか。課長補佐を目指すのが 35 パーセント目標にすると半数以上が女性という事を目指すのかと単純に受け止めたのですが。
委員長	きっとこの 35 パーセントの中の 20 は課長以上なのですねきっと。
事務局	35 とは課長補佐という役職の中で女性職員の割合が 35 パーセントという事になります。課長補佐というのは管理職ではなく、今回課長級以上とさせていただいて、課長級以上という課長級、部長級になります。部長級課長級の職員の中で女性の割合が 20 パーセント、その下の役職で課長補佐というのがございますので課長補佐の中の女性職員の割合が 35 パーセントを目指しているという目標値です。
委員	分かりました。
委員長	これも質問ですからそれでよいですかね。ありがとうございますほかにもございますか。では私から一つ、今の箇所なのですが管理職人数割合について 8 ページの下の図があり 7.3 から上がって 10.9 まで行ってまた少し下がっているのですが、横須賀市役所内の話では努力をしたり、どうして下がったのだろうと色々あったのですが、実は内閣府のほうの発表でそれを見ると神奈川県 19 市かな、その中で横須賀市は最下位なんですよ。そのほうが問題という気がしていて、もちろん庁内で目標値を作って上げていくというのもそうなのですが、これだけの人口抱えている都市が一番下なのは由々しき状況ではないかと。少し考えるとせめてそういった遅れはないように、もちろん他市との比較ではないのですが、横須賀は最下位であることを市民の皆さん、庁内の皆さんに危機感を持っていただくには、他市との比較ということで相対的にみていく視線も大事かと思うと、ここで努力をするのはいいのだが、コラムの方ではこの数字がちょっとという部分は現実として受け止めて。少しネガティブな部分なのですが、今最下位なので、ここからどこまで上がるか、やはりすごい大事で横浜、川崎、相模原の次にはつけないよ、という形のコラムがよいのではないかという気も少しするのですが、どうでしょうまずは皆さんから聞きます。
事務局	ありがとうございます。今の話については私どももわかっておりまして、人事課のほうにも情報共有しております。今年の初めから人権・ダイバーシティ推進課が市長室に来たことによって、私の方もことあるごとに人事の方といろいろと話させていただいております。これだけではなく育休についても一生懸命行っております。ですから今委員長がおっしゃったように、由々しき事態と思っておりますのでそこについても今後も人事の方と話して、女性だけが特別ではなく優秀な女性職員もいますから、そういった視点でお話しさせていただきながらやみくもにただ数字を上げるのではなく、正しい評価で正しい人を上げていく、もう少しちゃんと見ていただかないと困るので、これからもうすぐ人事が決まる時期なので、また改めてお話をさせていただこうと思います。
委員長	これはあまり載せたくはないでしょうね。どうなんでしょう皆さん、市の事情とか方針もあるのかと思いますが、なんとなく気になる数字ではありますし、市民の関心を高めていくという上では、正直内閣府のホームページ見れば出ているので隠す話でもないような。それは市役所が悪いとかいう話ではなくて目標として全国並みのところへ持っていかなければいけないので、ここで見ると 7.3 から 10.9 から 9.4 というのがんばっているねと思うけど、他の市ではもっと上の方になっているということを見ると、横須賀どうなの、大丈夫なのという議論ですね。

委員	<p>そういう意味では、これは私が勝手に推察しているのですけれども、先ほどのコラム7ページのところで、先ほど質問も出た課長補佐この部分を目標にして、今実際4年度16.5パーセントというところで、急に課長になるわけではないので、段階的に頑張っているよというのはここに示されたのかなというところは勝手に推察したのですが、そのあたりもう少しわかりやすくコラムに反映できるとよいのかと思う。</p>
事務局	<p>ありがとうございます。この部分の出し方は宿題だと思ってます。どのように出したらよいか、確かに事実なので、隠す必要はないと思います。ただこれが何年間か継続するので残り続けるのがありますから、どのような出し方がよいのか、もしかしたら来年もっと上がるのかもしれないです。あとこの8ページのところで管理職の割合はずっと経年でできてますからその時に出すとか、全部出すとか少しそれは検討させてください。</p>
委員長	<p>ごめんなさい、私は市の方針に対してだめだよと言っているわけではないのですが、気持ちわかるのだが、そこを市民関心でいうとそれで市役所ダメじゃんという風潮にはならないと思うんです。むしろここからどう変えていこうという話になるのかなという部分ではないだろうし、とは思いますが。もっと頑張っていけるといいねと、これは職員になって、頑張ってみたいなというこれから市の職員になってと思う皆さんに対するメッセージとしてもここから絶対変わっていくから、期待してねということも含めてもよいのかなと。</p>
委員	<p>入れても全然いいのかなと思います。グラフのところに参考値として、ほかの市かもしくは神奈川県平均の割合のグラフを入れてもいいと思いますし、予測値、目標値、これからのプランも含めた、これくらい上がっていきますという数値も入れても全然、横須賀市の現状、課題を市民に伝えるとともに、横須賀市頑張っていくぞということも伝えられると思いました。</p>
委員長	<p>年次報告でやった時に、それぞれ経年見てもうすでに10にいったぞ、とかつていう最初の値がこういう状況なのがついていう実感なのと、どの都市に追いついたのかなと。競争では全然ないのですが、市民の関心度としてはその方がグッとくる、いい街になってほしいなというポジティブな感覚をちゃんと想起させてくれるのではないかなと期待をさせる。</p>
委員	<p>もう内閣府で数字として出てるということであれば、それは事実なので他の自治体との比較みたいなグラフを作ってみて、危機感みたいなのもって取り組んでいるんだというのをアピールしてもいいのではないかと、やはり横須賀市が最下位だと知ったらしょんぼりしちゃうという横須賀市ってそういうところなのかなあと感じてはしまいますけど、その数字を出すことによって、当人たちもわかっていきつつこれから頑張ってくれるに違いないという風に期待を抱かせるというのも可能だと思うので、そのような感じできるとよいと思います。</p>
委員	<p>私も今出ている意見に賛成です。逆に言うと読んでもらうということを考えると、そちらのほうが、リアルを知れると思うので、他との比較、他の周辺地域はどうなんだろうとか逆に言うと全国では取り組んでいる地域はどれくらいあるんだろうといった、知識が増えるといった部分のところでも面白いです。ここに載せてたら来年とても変わったときに、といった話が先ほどあったと思うのです。それはすごくいいことだと思うのですが、4年間でどれだけできるか、4年後、ものすごく変わっていたらそれはよかったねと拍手だと思うので、なのでこのお部分は載せてあってもよいと思いました。</p>

委員長	これは地域性もあると思うんですよね。結局日本全国でももちろん同じではないわけですが、例えば比較すると都市部よりも地方のほうが比率が低かったりするわけですよね。それを地域性として考えて何がそれを弊害として出しているのか、もっと抜本的なものを究明する一つのきっかけとなる情報なのかなと思う。書き方だと思っていて、こういった状況が実際あるのですが、これだけ立派な横須賀としてこれは何とか頑張っていきたいということで市民の皆さんも一緒に考えましょう。あるいは皆さんでこういうことも含めて誇れる男女共同参画を立派にやっている街として誇れる結果を出していきましょうといった感じで出していける気がします。頑張りましょうと言っている中でやる気の違いが市民の皆さんに出てくると思うので、いい形でそれを出していければよいのではないかなと思う。
委員	私も賛成です。という話で、コラムだからできるチャレンジでもあるなという風に思いました。
委員長	コラムだからできるところもありますね。目標値の適正も見えてくると思うんですよね、9に対して20だとずいぶん急だと思うのですが、その相対評価、周りとの関係性を見ると、その目標頑張ろうという気にもなると思います。コラムならではと少し感じていますが。
委員	昨年度の市からのアンケートの中で管理職になると大変だからなりたくないような、私はこれは個人的にはそういった考え方の人が多いんだなって、閉鎖的だなって、私自身は受け止めてその結果かなと思ったりするのですけど。ですからコラムで少し頑張っしてほしいなっていうのを載せるのは賛成です。
委員長	以前、2次か3次のプランを行ったとき、数が上がらないというのをちゃんと考えると、結局女性にやる気がないというわけではもちろんないでしょうし、そういった不安が残ってしまっている状況があるとか、職場の中での環境づくりはどうかかなといった抜本的なところをちゃんと見る、そこに目を届かせるきっかけには絶対なと思うので、だれが悪いとかではなく、環境を考えなくてはいけないとかそれぞれ皆さんその気持ちみたいなものも、あぶりだしていく必要があるのではないかな、ちゃんと客観的に見据える機会にしていくというところはあると思う。どうもこれをやらないと勢いがつかないような気がしてずっとこのままいくのも、もったいないなという気が少ししています。そこでは何か良いきっかけにしていただければと思います。ほかいかがでしょうか、よろしいですか。ここは事務局判断でいいと思うのですが、宿題ということでご検討いただければ。
委員	すみません、一番最初の問いに戻ってしまうのですが、5ページのQ&A、避難所での性的マイノリティへの配慮とはというのはずっと引っ掛かりながら考えているのですがこれはその前の前段がジェンダー視点に立った防災で、どちらかという災害時の性別によるニーズの違いのところは強調されたメッセージがずっと続いていて、突然性的マイノリティへの配慮という少し難しい書き方になっていると思うのです。性別によるニーズの違いへの配慮というところもこうした内閣府からの基本方針もありつつ一方で多様な性に配慮することも今は求められています、のような記述があってこのクエスチョンではなくて例えば多様な性やジェンダーに関わる避難所での配慮事例みたいな形でもう少しふわっと事例を挙げてみるのはどうかなと今思い立っているので共有しておきます。

委員長	ふわっと事例をそうですねこのジャンプアップは一つあるのかな。事務局いかがですか。
事務局	今委員がおっしゃったことにつきましては、今後検討させていただきます。先ほど言い忘れてしまったのですがこの二点のQ&Aにつきましては、性的マイノリティへの配慮は確かに突然出てきた部分もありますが、パブリック・コメントで寄せていただいた質問をそのまま載せた感じなので、言い忘れてしまいました。いきなり出てきた形ですね、なので先ほど委員がおっしゃったように、性別による～で、一方でQ&Aにうまく結びつくようにうまく構成を考えていきたいと思っておりますので、そのような経緯がありいきなりQ&Aになってしまいました。すみません。よろしくお願いします。
委員長	では編集上はちゃんと文脈の中で語られる形になるのかな。ほかにはいかがでしょうか。ではまた思いついていただいたらまた意見票を用意していただいていますのでまたそこに書いていただくとして。それではつづいて、資料2-3 国内外の動き、資料2-4 用語解説、資料2-5 相談窓口一覧 について、事務局より一括で説明をお願いします。
事務局	資料2-3 国内外の動き、資料2-4 用語解説、資料2-5 相談窓口一覧 について、事務局より一括で資料に沿って説明
委員長	ここはかなり固定的な情報ですので、あまり反応はないかなと思ったのですが、何かお気づきの点、質問ありましたらお願いします。
委員	国内外の動きの年表で、多様な性が入ってきたので少し多様な性に関わるような世界の動き、国の動きも追加してもよいのではないかと思います。
委員長	例えば何かあるでしょうか。
委員	いろいろ、G I D特例法であったり、世界でもパートナーシップ、同性婚に関わる動きなどもいろいろあったりするので、早いところではいつから同性婚がされているのか、特徴的なところだけでも情報があると、この機会なのでやはりいいのではないかと思います。
事務局	ご提案ありがとうございます。多様な性につきましては横須賀市の動きでは触れさせていただいているのですが、世界と国の動きは加えていませんので、情報を確認しまして載せられる範囲で加えたいと思いますありがとうございます。
委員	質問なのですが、相談窓口のところで、横須賀市が行っている事業で、オンライン、ラインなどで相談できるものはないのですか、今すでにラインで相談できる国が行っているものとかあったりすると思うので、そのようなものを入れられるとよいと思いました。
事務局	例えばですが、1 ページの一番下、健康相談の不妊不育相談センターでは確実ではないのですがたしかラインでも相談できたはずです。
委員	ファミワンのやつですか。
事務局	ここだと確かに電話だけになっているので、内容を確認して、できる範囲で反映しますので検討させてください。

委員	あと性暴力などでも国の事業になってしまいますが、オンラインのものもありますので、なかなか対面や電話がハードルが高いと思う方にも届くように、その辺のオンラインを網羅できるとよいのかなと思いました。
委員長	ありがとうございました。その辺は皆さんからも情報をいただけるとよいかもかもしれませんね。最後の質問票に加えていただけるとよいかもかもしれません。
委員	今のお話でいうと、県のほうでもDVのライン相談を行っておりますので、そういうのも盛り込んでいただいてもよいかと思います。
委員長	ありがとうございます。加える情報がいろいろありそうですね。ここは事務局で精査して、あと皆さん情報を整理していただければと思います。ほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか、先に進めたいと思います。答申書案について事務局から説明をお願いします。
事務局	答申書案について、資料に沿って説明
委員長	それでは今説明のあった資料3 答申書(案)について、何かご意見がありましたらお願いします。今後のスケジュールとしては、先ほど事務局から案内がありましたとおり、今回の審議会の意見を受けて、第6次プランと答申案の再調整、そして次回の2月の審議会、プランと答申案についての最終確認し、3月に市長に答申、4月に第5次プラン公表となります。全体を通して、質問やご意見はありますか。
委員	今後プランが進められていくと思うのですが、その後評価があると思うんですね。その評価で各施策ごとに、どういった結果が出たかというのが最後公表されると思うのですが、この目標値についてそれぞれの施策でこういった結果を出していく、こういった目標を出していく、そういったものがあると今後どんな評価がされるのか考えながらプランを遂行していくことができるので、それもあれば審議できたらいいなと思うのですがいかがでしょうか。
事務局	第6次プランの評価につきましては毎年度評価を審議会に諮りその評価を行っていくのですが、その効果につきましては今後検討していきます。委員のご意見も踏まえて、具体的に数値では表せないものがありますので、目標が立てづらい事業もあるかと思うのでその辺を検討しながら良い評価ができるように、皆さんとご相談させていただきたいと思っております。よろしくをお願いします。
委員長	ほかに質問ご意見ございますか、よろしいでしょうか。それでは質疑応答以上にいたします。事務局から何かありますでしょうか。
事務局	事務連絡
委員長	それでは以上を持ちまして、令和4年度第4回審議회를終了します。今日はたくさん議論ができて大変良かったかなと実りのある会になったかと思います、本当にありがとうございました。
閉 会	