

令和5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5年10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、井田委員、江藤委員、工藤委員、小林委員、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] 2人
- 4 報告事項
 - (1) 市審議会の女性委員の就任状況
 - (2) 市職員の勤続年数
 - (3) 第5次横須賀市男女共同参画プランの令和4年度取組実績報告
- 5 審議事項
 - (1) 第5次横須賀市男女共同参画プランの最終評価（案）について
 - (2) 第6次横須賀市男女共同参画プランの評価方法（案）について

6 議 事

開 会	
事務局	開会
事務局	挨拶
・ 審議会成立の報告	
・ 本日の資料の確認	
報告事項	
委員長	それでは今報告がございました、報告事項（1）、（2）について、ご質問ございましたらお願いします。
委員	参考までにお聞きしたいのですが、男性が不在の審議会というのはあるのでしょうか。
委員長	事務局お願いします。

事務局	今回一覧を調べていて、女性が100パーセントのところは見当たらなかったの、ないと思われる。
委員	参考までに、審議会は全部でいくつあるのでしょうか。
事務局	付属機関としての審議会は、現在休止中も含めて100ございます。
委員長	前回会議で出た質問による宿題になりますが、私から質問しますが、一つ目の女性委員が不在の審議会で、次の審議会委員の更新で指導という話がありましたけれども、追跡していくのでしょうか。二つの審議会はほとんど開催がないということでしたが、開催がないからと言って女性がなくてよいというわけではないでしょうし、いろいろな事情があるでしょうが、原因がこちらで把握していることと、指導してその後どうなったかしっかりと追跡したほうが、そのままにしておくとお効性がなく終わってしまうので、この先という意識を持っていただけるとよいのではと思います。この後、何年後かに覚えていたら報告していただければと思います。
事務局	ご意見ありがとうございます。確かに確認をした後にそのままにしておきがちなのですが、委員長からしっかりと提言いただけましたので、今後も毎年継続していくように総務部とも連携して行っていきたいと思っています。
委員長	よろしくお願ひします、うるさいと思われるかと思いますが、うるさく言わないと治らないのが役所の中なので、ここはしつこく追跡しても、むしろそれが本当に大事なことという意識が高まっていくということもあるかと思っています。
事務局	この3つの審議会なのですが、課長のほうから連絡して聞いてもらったときに、今までと違うのは、女性がいなかったんだ、頑張りますといった意見がありました。そこは入れなくてはいけないというのはあるのですが、ただ今委員長がおっしゃったように、言わないと変わらないと思います。そこは言っていかななくては行けなくて、特に言われたのは感染症の委員会は医師会の問題があってその中で決めなくては行けないのですが、女性の医師さんもいらっしゃるの、ぜひそこをお願いするのと、廃棄物処理の委員会というのは新しく焼却所を作ったので、その時立ち上げたものですが、排ガスの関係ですとか機械など男性が多いのは事実です。ただ言ったのはその時から探しておくと、そういった人が必ずいるはずなので、女性の審議会に入れる人を探しておいてくれと、特定建築行為についてもそういった中、女性の方もいらっしゃるの、そこをやるようにこの3つについては言いましたので、今後しっかりと追跡していく必要があります。よろしくお願ひします。
委員長	むしろ探しに行ってもらって見つかりにくい実態を報告してもらうことで、その世界がいかにいかんかという部分もあるかと思うので、むしろ交渉とか調べていただくプロセスみたいなものをこちらで受け止めるのも大切なような気もします。他にはよろしいでしょうか。それでは(3)第5次横須賀市男女共同参画プランの令和4年度取組実績報告について事務局から報告お願ひします。
事務局	～報告事項(3)説明～
委員長	何かご質問ご意見ありましたらお願ひします。
委員	先ほど資料1にお話のあった今後も追跡していくというお話なのですが、重要目標I施

	策の1、恐らくそういった内容がまだ書けることがあるのかと思うので、そういったことを明言してもよいのではないかと思った。先に言ってしまうかもしれませんが資料4でも出てきたりすると思うので、そういったところも変更加えてもよいかと思います。
委員長	事務局いかがですか。
事務局	ご意見ありがとうございます。先ほど委員長からも皆様からも審議会についてご意見いただきましたので、その辺につきましては確かにこの実績報告書と今後の対応、最終評価につきましても、両方審議会の記載がありますのでご意見を踏まえてその辺を追記したいと思います。
委員長	ほかにございますか。私から一つ、今の資料3、28 ページ出前講座と研修の中で商工会議所向けの研修を1回ということでありましたが、市役所側から民間のほうに入り込んでいくというのは驚きました。どのような研修でこういった方々が参加されたのかご説明いただけたらと思います。
事務局	多様な性の当事者の方々からも働く場での理解が進んでほしいと声がありましたので、昨年度商工会議所に相談させていただいて、初めて多様な性の研修会を行いました。飯田委員に講師をお願いして、商工会議所の女性会の方を中心に様々な部会から参加していただき、研修後のアンケートでも皆さんがとても良い研修とだったのでより多くの方にこの研修を受けていただきたいとありましたので、年明けにまた商工会議所で研修会を開催する予定です。
委員	社会や企業にお届けする際に、企業側からお願いされる場合には、すでに啓発をしたいとか、中に人権に関する部署などがあって何か取り組みをされているので一環として研修にということなのですが、そういった企業ばかりではないので自治体のほうから声掛けをしていただいて、そこから入り口ができるのが私にとってはすごく新しかった。お届けさせていただいて、これまでに少し聞いたことはあるとか勉強したことはあるとかはあるのですが、私自身は当事者性をもって一つのストーリーでお話をさせていただくスタイルをとっていますので、良いか悪いかいろいろあると思いますが、いただく声としては一つでもよいのでリアルな困難さがイメージできるとこれまで見えていた啓発のいろいろな言葉や SNS 上の議論に対しての見え方が少し変わるのかなという感触、声はいただいていると思います。
委員	今回女性会という切り口で行っていただいたのですが、一昔前の女性会は社長の妻の集まりの会だったのですが、今の女性会は経営者本人の集まりになっているので、これから女性会としても、そういったことを理解して企業経営にあたっていかなければいけない部分が、会議所側から見ても課題だったのでとても良い機会をいただいたと思います。参加された方に話を伺いましたが、初めてそういった話を聞いたということで、ここでそれを止めてはいけなくて、理解していただき発信していただければと考えています。
委員長	この質問を投げた理由は、昔、第2次プランを審議したころサポーターの制度があり、市民の皆さんにプランになっていくような話を集めていた時、女性の職場での環境が良くない時代でひどかった頃なので、企業に対して市がものを言いにくい話がありました。当時県もプランを作っており、労働環境などは市ではなく県から言ってもらおうということで、市からは事業所に意見を言いにくい状態になっていました、そこでモデル事業所ということで市が横須賀市内の事業所のモデルとなって、公開しながら企業に参考にしてい

	<p>ただくという形をとっていました。今回事業所側が迎え入れて行政側とタイアップしてこうと話が出たのは時代が変わってきたのかと思う。モデル事業所に頼らずとも、中小企業が大変という話の中で、商工会議所が間に入っていただいていたのでそういった機会ができるようになったのは昔のプランに携わったものとしては少し時代が変わったと実感しました。こういった機会を逃さずに連携をとっていくとお互いにいい環境が整うと思うので、継続性を持っていただければと思いました。</p>
委員	<p>僕も会社を経営している中で、第6次プランに向かってゆく話になるかと思うのですが、この講習や研修は指標を担うところであまり感度が高いところではないのです。一般の企業はほとんどが中小企業だと思うのですが、そういったところにはリーチされない、工藤委員がおっしゃっていたとおりの新しい試みは増えていると思うのですが、大多数は困っている企業にリーチできていないのではないかと考えていて、この次の第6次プランに一般の中小企業や商店であるとかへの講習や研修などの働きかけをもっと取り組めるようにしていくべきと少し思いました。</p>
委員長	<p>事務局いかがでしょうか。</p>
事務局	<p>委員がおっしゃるように、横須賀の企業はほとんど中小企業ですので、なかなか独自で行うのは難しいと思っています。なるべくオンラインの研修会なども活用して、少しでも参加しやすい取り組みを第6次では進めていきたいと思っています。</p>
委員	<p>その時なのですが、プッシュ型が多くて中小企業側から取り組みたい形でないとは入れないと思います。従業員などを見ていると働いている人たちから声を上げていかないと、中小企業のオーナーたちは取り組むのもハードルが高いと思います。働いている方からSOSをとれるようなシステムを作っていないと中小企業も入ってこれないと思います。</p>
事務局	<p>まさにその通りで行政がいくら言っても響かなければ変わらないので、そこを人権で考えています。例えばピンクシャツデー運動ははじめがテーマなのですが、我々が言いたいのは人権全般なので、そこを見たときにジェンダーも人権全般になります。これから商工会議所には中小企業には中小企業の悩みがありやり方もあるので、大企業と同じように行ってもうまくいかないで、生みの苦しみはありますが、問題を一つ一つ排除しなければ進まないで、私が先ほど言いました言い逃れできないようにしっかり考えて、歩みは遅いかもしれないが進めるようにしていきたいと思っていますので、皆さんの意見をいただきたいと思っています。</p>
委員長	<p>今まで中小企業に対するアンケートというのは、例えば事業主と雇用されている側に分かれたアンケートを実施したことはありましたか。</p>
委員	<p>経営者向けには連携して行っています。かなり昔に男女共同参画に関するアンケートも行いました。</p>
委員長	<p>昔そういった結果から、理想的な経営をしている企業を検証していくのも良いのではという話があり、掘り起こしになってしまうのでよくないが、その中で労働者側の声をうまく拾えば改善の機会にもなるだろうし、一番直接的な声が重要なのではないかと思います。以前サポーター制度を行っているときに働いている女性の方に来ていただいて意見を伺うとリアルな生の声を聴けてやはりそういったことがあると理解できたことが</p>

	<p>ありました。関係性のむずかしさがあるかもしれませんが、ソフトを使えばネットから作成できるし、匿名性なども保証することは可能なので今の時代に合った方法で声を拾い上げると良いのではないかと思います。</p>
委員	<p>全体的なところで、講座が開かれた中でおそらくインプット型が多いと思うのですが先ほどの SOS を受け取るとか、みんなで意見を出し合うようなアウトプット型の研修はどれくらい行われたのか分かりますか。少し教職員のところで参加型の講座を行いましたという欄があったと思うのですが、それくらいでしょうか。</p>
事務局	<p>参加型の研修がどれくらい行われたのかこちらでは把握しておりません。当課で行われている講座や研修は基本的に講師の方が話していただいて、皆さんに受講していただく形になっています。全体的にアウトプット型に特化したものはこちらでは把握しておりません。</p>
委員長	<p>10 年ぐらい前、私が男女共同参画の専門委員の時に男女共同参画の研修を担当したことがあるのですが、その時は基本の話をした後にグループワーク、ワークショップを行い意見を出していただくことを 3 回ぐらい行いました。その時は職員の研修ですがしっかり理解して気づきがあったという感想をいただいた感じがいたしました。</p>
委員	<p>もう一つ皆さんにお伺いしてみたいことがあるのですが、前回の審議会後国から LGBT 理解増進法が施行されましたが、そのことに関して皆さんの周りで動きなどがあったかお伺いしたいと思います。</p>
委員	<p>法律と直接関係があるかわからないのですが、最近会社の就業規則決めるにあたりハラスメント規定を載せなくてはいけないのだが、パワハラやマタハラなどその中に性的マイノリティの方へのハラスメントというのを禁止する条項を載せるようになっていきます。もちろんそのことに対する研修や情報の周知は会社の義務なので、会社の方たちも他人ごとで済まなくなっているように感じます。</p>
委員	<p>身の回りですが、避難所運営委員会で考慮するところを話してみようと思ったのですが、自治会の高齢の方たちで理解されているとは思いますが、実際に避難所運営のシミュレーションを行ったとき、男女共同参画プランに書いてあった部分をお話してみたのですが、実際にそうなったときどうなるかわからない、つまり話にならなかった。避難所運営委員会で実際に私でも伝わらない。今小学校が 4 7 校避難所になっていると思うのですが、ほぼ考慮されない気がいたしました。</p>
事務局	<p>市長室に危機管理課も入っているので避難所運営も把握しており、ずっとその課題があるのも知っています。大きな体育館で運営して、福祉避難所や母子に関しても設置しなければいけないのですが、そこに空き教室がないと運営できないと課題はわかっています。国からも配慮しなくてはいけない事項は来ているのですが、現状として避難所訓練などでは話をさせていただいていますが、委員がおっしゃるようにそこまで進んでいないのが現実です。ただこれは周知し続けなくては変わらないので、少しずつでもそこに配慮しなければならぬ。はじめはたくさんの方が避難所に来てしまうがそれはしかたないので、しばらくしてどういった方が来ているか、市内全域で画一的に行うのは難しいので、避難所には市の職員も向かうから、職員に対して教育して、そういった方たちに配慮する形で行っていかなければならないと思います。</p>

委員	マニュアルに入っていると良いと思いました。
事務局	そういったご意見もいただいているので、そこは配慮するように記載します。
委員長	避難所を運営する側もですが、避難してくる市民の方も、家庭の中での教育など理解を深めて、双方で理解を進めて価値観など共有していることが大事だと思うから、避難所側に負担がかかるのも大変だと思うので、難しいですが両輪が大事だと思います。
委員	現在避難所を運営している方たちの世代にアプローチするのもいいとは思いますが、変化しにくいと感じるなら次の世代の周知に切り替えて、世代が変わるのを待つなど、策を立てておくのもそちらのほうが効率的に良いなら、今の課題は変わらないが次に備えるという意味では先に対策をしておくのも良いと思うので検討していただければと思います。
委員長	委員は意見としては何かありますか。
委員	避難所に関して、マニュアルの中に多様な性の観点から、例えばトイレを設置するとき男性トイレ女性トイレに加えて性別によらないトイレも設置するなど具体的な事例を記入しておくことでできると思います。考慮では難しいところも書いてあればその通りにすればよいのと、先ほど委員がおっしゃった中に差別禁止の中に大きな文言そのものは変わらなくても、性的マイノリティや性自認、性的指向などに関することも人権侵害の一つだと言葉が明文化されるとすごく大きなことだと思います。そのことにより安心感を得られる方や声をあげられる準備ができる方もいらっしゃる、これまで何気なく会話をしていたり文章を発していた方が一つ立ち止まるきっかけにもなるので、私としては安心したところですが。理解増進法ができたことによりそのまま読めば大きな一歩と思えるが、当事者の中にはマジョリティへの配慮をしながら啓発などを進めなさいと読めるような書き方がされていて、マジョリティの日常を崩すような声は出すなというような圧力にも変わってしまいかねない、むしろ怖いという声も私は聞いているので、差別や暴力をなくす方向へしっかり具体的な事例があることはすごくうれしく思います。
委員長	市は是非参考にしていただきたいと思います。
委員	今の話と通じる部分があるのですが、ワーク・ライフ・バランスと多様な性への対応の視点が欠落している部分が結構見受けられます。自殺対策推進協議会にも参加していますが、横須賀市の自殺者の原因で大きな割合を占めているものに若い方が仕事に対する悩みがあり自殺されている。自殺対策推進協議会でも、ワーク・ライフ・バランスの企業への意識付けが重要ではないかということで、これから取り組むことにはなっていますが、その中で他の委員から多様な性に対する対策もしっかり考えなくてはそのことが悩みの人も多いという意見も出ています。行政の立場として簡単にできるのではと思ったのが様々な審議会などでそういった観点をに入れてもらうよう啓蒙していく役割があるのではないかと。よい例として入札の関係で男女共同参画の観点を入れるよう働きかけ、それが採点項目になった、指定管理などを見ていると男女共同参画の部分の提案はかなり増えてきているが、多様な性はまだまだ欠落している部分があるので、市役所の中で啓蒙していくとよいのではないかと。もう一つ企業としても従業員の健康を守る部分と小さい企業で経営者が倒れてしまうと路頭に迷ってしまうという意識を持ち始めて、国の認定などを取りながら健康経営に取り組む部分が増えてきているので、この審議会このプランの中で観点は入れていただいているのですが、さらに事例を発信していくのが重要だと感じます。

委員長	文章になっているのはわかっているが、どのようにすればわからないこともあるだろうから、良い事例を示しながらそれに倣っていくことでも定着していけばよい気がします。表現方法や工夫を凝らして普及に努めていただくとよいと思いました。
事務局	工藤委員から以前にもご意見いただきました、契約の格付けや指定管理などのことで多様な性を入れるとよいのではとのことでした。実は指定管理者の選考基準の指標の一つとして以前は男女共同参画だけでしたが多様な性への配慮はすでに追加しています。
委員	入っているのです。まだまだ企業側の認識が低いので男女共同参画はだいぶ浸透してきたのですが、多様な性の部分は企業に浸透が足りない部分があるので、具体として指定管理の応募要項の中に多様な性の対応とはこういうことだよと入れてるだけでも、企業側も応募するときに考えるのではと思うのでお願いしたい。
事務局	指定管理者にしっかり届くように総務課とも調整して発信していきたいと思います。
委員長	ほかにはいかがでしょうか。
委員	このプランを見ていて、資料3取組実績報告書を見て全体としてなのですが、ずいぶんわかりやすい報告もあれば、イメージがしにくい報告もあり、具体的に私が感じたのは実績に数字や、いつ何をしたか具体的に書いてあると年度ごとに差も含めてイメージしやすい。コピペだけの実績では少しイメージがしづらく、負担を少なくしっかり書いていただくにはどうしたらよいかと思いました。
事務局	今回課題として実績が文章になっていることによって、評価が上がったのか下がったのか非常に評価しづらい面がありました。今回審議事項の2のほうでその部分を改善する提案をさせていただこうと思います。数値化が難しいものについては新たな提案をさせていただきます。
委員長	それはこれから審議事項で具体的に話しましょう。
委員	今後の対応について、本当にこのまま公表して良いのか疑問に思う箇所がいくつかあります。10 ページ、ごきんじょぶよこすかで情報提供していくと話されていますが、サイトが検索しづらく仕事を探そうとして本当にそこにたどり着くのか、ほかにも18ページのテレワーク端末を利用してとの記載があり実施を呼びかけていくとあるがそれは本当に、役所で働いている方にとって利用しやすい形なのか、デュオよこすかも登録する団体が男女平等とかジェンダーに関する取り組みをしていなくても、少し実施内容にそういった取り組みをしていると記載しておけば登録できてしまう中で、今後の内容で評価していて続けていくのはそれで十分と事務局が許してそれを市民に公表するのはいかがなものかと読んでいて思いました。全体的に見直す必要があるのではないかと問題提起させていただきます。
委員長	事務局からどうでしょうか。
事務局	全体的に公表してよいものかというご意見ですが、こちらにも真摯に受け止めたいと思います。まずごきんじょぶよこすかについて今回実績をまとめるにあたり事務局でサイトを確認したところ、サイトも使いにくかったのでそういった意見もあったと担当課に伝えます。テレワーク端末についてはコロナ禍を経て、職員はリモートパソコンを使うこと

	に慣れましたが、在宅勤務についてはコロナ禍が明けて数字は確認していないものの減ってきているように感じます。在宅勤務を積極的にしているといいづらいためこの文章についても担当課と検証したいと思います。デュオよこすかの登録団体の件につきまして、ジェンダー平等や多様な性に関する理解がある団体と認識していただき、こちらからのセミナーに関する案内を送り、周知のご協力をしていただいていますので、活動実態がずれている部分もあるかもしれませんがそこはご理解がある団体ととらえているのでご了承くださいればと思います。
委員長	よろしいでしょうか。
委員	自分は高校生にこれを説明しろと言われたら、読んでいて説明できないと思いました。文句言っているように思えるかもしれませんが22ページの拠点コメントなど高校生や子供たちが見たら大人たちは何もしていないと思われるようなコメントなので。しかしこれがおそらく限界ではとも感じているので。後の評価方法のところでもこういった点が出ないよう、しっかり具体的な方策を決めそれを今後の対応として示せるような書き方が誘導できるとよいのではないかと思います。なので資料3の報告書について私は流してもよいのではないかと思います。
委員長	これは次の評価方法報告書での議論に持ち越していただきたいと思います。
委員	おそらくKPI、数値がない。例えばごきんじょぶよこすかで活用されて具体的なものが、数値があるものもあるのですが、今後の対応には結びついていない。現状の数値を並べるだけで今後の目標や対応につながっていない、数時の報告になっていしまっていておそらく委員がおっしゃりたいのは、国語の発表にしかかかっていない。今後具体的に数値をどうしていくのかがないのでおそらくKPIを指標ごとに作って行ってそれがどう改善されていくのか見えていかないと、根本的にこの報告はただの文章報告でしかないのではないかと思います。
委員長	実際の作り方と使われ方の部分があると思います。よろしいですかここまでは報告でございまして、今出てきた議論の中で今後どうしていくのか含めて次の審議事項に入っていきたいと思います。次の審議事項について事務局より説明をお願いします。
事務局	～審議事項(1)説明～
審議事項	
委員長	それでは今説明のありました審議事項についてご意見ご質問ありましたらお願いします。
委員	2ページの指標9がなぜ達成率が92.7%なのでしょう。
事務局	失礼しました間違いです。86.7%は間違いで92.7%が正しいです。
委員長	11ページが正しいということですね。
委員	先ほどもありましたが重点目標1の指標1、3ページについて改めて変更する部分の事務局からのご意見がありましたらお願いします。

事務局	先ほどの実績報告に続きましてこちら審議会の項目になるので先ほどのご意見を踏まえて内容を含めた記載に変更を検討します。次回お示ししますのでよろしくお願い致します。
委員長	他にいかがでしょうか。
委員	こちらの最終評価報告書は最終的に市民の皆さんに PDF 等で公開されるという認識でよろしいですか。カラーになるのでしょうか。
事務局	そうですね PDF で公開し、またホームページに掲載するとしてもカラーになります。
委員長	他はありますか。今の意見に関することですが見やすさの話で、この説明をするときに 3 ページ以降の各ページ一番大事なのは指標の部分なのかと思います、その上に 3 行ありますが一番大事なのは指標なので太字にするなど、市民の皆さんに見ていただくときこの部分をもう少し強調するような形ですべてのページ表現されたほうが良いかと思います。
事務局	今ご提案いただいたことについては見やすさを改善しますので、次回太字など工夫して見やすく致します。
委員	関連してですが、太字も賛成ですしカラーもよいかと思いましたが、達成度評価の矢印は色で見やすくしていただいています、せっかくならもう一工夫色の見分けがしにくい方へも斜線やドットを入れてユニバーサルデザインの工夫を入れてもよいのではと思いました。
委員長	事務局はできることはしてください。
事務局	確かに、今回は審議会用に白黒にしてしまいましたが、この状態でもわかるよう斜線なりドットを入れ、違いが分かるよう工夫したいと思います。
委員	内容というよりも、これを PDF にして市民に公開しさらに使ってもらうためにはどうしたらよいのかと考えています。数字で読んでいけばわかりますがそれは関心のある人しかしないことと思いました。達成度が上回っているものもあれば、あと少しのものもあるので、指標や項目と円グラフを並べてあとこれだけ足りない可視化されてれば市民の方にもう少し関心を引きやすいのではと思うので、もう少し工夫ができる概要版があればよいと思いました。
委員長	せっかくだから、表現方法についても議論ができるとよいと思います。全体を見たときデザインの話になりますがタイトルも内容も文字のポイントが一緒にメリハリが効いていない部分があり全体的な更新が必要なの一つ。それから一番下の文章が結構長いので、例えば三分割して現状と分析と対策で分けていくような形にして、読み切りやすいものにして、その部分だけ読んでいけば読みやすくなるのではないかと思う。全部読まないといけない部分があるので、工夫次第でできそうなのでそのような区分にすれば、対策の部分を読むだけでも市はこのようなことをやろうとしている、現状まだ横須賀はこのように感じなのか現状だけを見ればわかる、分析は読めば意義があるそのような感じになってもよいかもしれません。

委員	<p>何年という表記なのですが、西暦と元号が混在していて統一してほしい。役所なので元号が優先されるのだろうが、我々が論文を書くときは西暦優先で書いていてそのほうが何円前なのかわかりやすくあるが、統一して整えたほうが良いと思います。もう一点委員長がおっしゃったように、これを見て5次プランがどうだったのか、すべての人が見てくれればよいのだが、関心のある人が見たときに最終報告として、例えば改善に対しての報告を数行で書きそれを書くに至った評価をした報告をする詳細が小さくとも書かれていれば、例えば学生に課題としてこの第5次プランの現状を最終報告からレポートさせるとき文字がこれだけ多いと難しいと思うので、報告書とはいえ全部を読み最後まで見て理解してではなくアピールしたいところを見やすく簡潔に目立つようにしておく先ほど委員がおっしゃった、活用していただけるのではないかと、デザイン変更できれば良いのではないかと思います。</p>
委員長	<p>デザインの話になりますが、事務局いかがですか。</p>
事務局	<p>西暦の部分は気付かなかったのですべて見直し、次回統一するようにします。見え方については、先ほどより皆さんからご提案いただいているように、文章が長く読み手の側の意識が不足している部分がありましたので見直したいと思います。</p>
委員長	<p>ほかにございますか。</p>
委員	<p>表記の件についてほかにもニューウェーブの表記やほかにも統一されていない部分もあると思うので統一していただきたいのと、最終評価の総括で結局何が言いたいのかわからない文章が多い気がします。それは市としての意見があまりなく事実を述べていたり、大半言葉の定義を述べているなどそういったことで終わってしまっている。最終評価がどうであったのか市としての意見がもっとより現れ今後の計画に対する意思があると総括らしくなるのではないかと思います。</p>
委員長	<p>20ページぐらいのものになってくると、例えば20ページ分の内容を総括するならA3見開き1枚ぐらいのところに全部まとめた概要版ができると、それだけですぐ読める感じに整理するのも手かもしれません。要するに概訳の部分でそこを上手にトピックを上げていく、そこで横ばいなりマイナスのところを重点的に書いていけば、具体的な方針を書ける、あるいは達成したほうを強調するなど、全体的に総括がまとめて1枚で読める部分があると、読んでくれる層は増えるかと思えます。</p> <p>横須賀市ではこうなのだが県内全域ではこうなので、横須賀市は特に優れているなど、国全体の平均値より高いのか低いのかもそうといった指標があれば単独での評価と、全国より良いなど、内部でのオリジナルもあるのですが他市との比較などから相対的に評価し客観視していく評価もありうると思いました。評価といったものが何なのかといったときに比較評価的なものがあつたときわかりやすい側面があるという工夫もできるとよいと思います。</p>
委員	<p>評価報告を市民に行うのも一つですが、これをどのように市民の方に見てもらおうか、活用してもらおうところで、報告だけではなく少し市民の方にも参画してもらい関心を持っていただくためには、例えばそれぞれのページの一番下に少しこの達成度を上げるためには市民の方々にこういったことを協力してほしいと呼びかけてもよいのではないかと思います。例えば自治体ではあなたのところのトップはどんな人と書き加えたり、性的マイノリティの認知度なら知っているLGBTのような一言でよいので吹き出しなどで、協力や関心を高めてもらえる一言、小学生が読んで考えられる一言を付け加えてはどうかと思いました。</p>

委員長	読み物としての工夫もありますね。
委員	完成させて発表しようとしているものに対してハードルが上がっていますが、要は期日があるものをどう仕上げるか教員的な目線からすると、国との指標や神奈川県下の他の自治体との比較があってもいいかと思うが、少なくとも第5次プランに関しては中間で評価をしたときにこの ABCD の評価をどう改善するか以前の審議会のメンバーの時にあり、この形で進めるとあるので少なくとも5次に関してはその時の方針にのっとり、ある程度最終報告を書くという方針で進めていただいて私はよいのではないかと思います。ただ、さらに次の議題の第6次時はもう少し目線を変えてみる手もあるという方向で、今までの形ではもう少し工夫がいるというので次のところで話したらよいのではないかと思います。委員がおっしゃっていた小学生にも関心を持って欲しいのであれば、例えばニューウェーブに関してホームページに URL を貼ってバックナンバーをたどれるようにするならすぐにできるのではないのでしょうか。小学生から大人まで万人向けの報告書というのは、どちらかといえばこれは大人向けをイメージしている報告書なので、ホームページにもこういったことが載っているなどそちらを見てもらう工夫などを足していけばよいのではないのでしょうか。
委員長	気づきの中でよい方法が出てきているので、このまま第6次のプランの評価の方法にシフトしていけばよいかと思いました。第5次の表現とか内容についてはご意見よろしいでしょうか。続いて第6次プランの評価方法について事務局からお願いします。
事務局	～審議事項(2)説明～
委員長	説明と資料を見てご質問ご意見ございましたらお願いします。
委員	この4段階評価はいつから横須賀市で始まったのでしょうか。評価方法の起源や作られた経緯があれば教えていただきたい。
事務局	この評価方法は今回6次プランを評価するにあたり作成しました。これから第5次プランではご覧いただいた取組実績報告の通りだったので、実際には今年度の評価として来年度から各課にお願いする評価方法としてご提案するものです。第5次の中間評価で ABCD にしています。それ以降になると思います。今回6次プランでご提案しますが実際区分に分けてというのは第5次の中間評価以降になります。
委員長	割と最近なのですね ABCD という形で明確にしていこうというのは、それを点数制にして数値で合計や平均を出すということですね。
委員	それが評価するにあたって有効だという判断で採用されたということですか。どういった評価の理論があって導入されたのかという経緯があると目線が合わせられるかと思ったので。
委員長	ABCD の件ですね、事務局どうですか。
事務局	ABCD という評価を使ったのは第5次中間評価より以前から使っていたと思うのですが、評価の基準そのものは前回の委員に中間評価の時決めていただいたものになります。
委員	この評価方法に関して、少し国の男女共同参画局のものも調べたのですが、そこでは評価

	項目を区分ではなく、必要性、効率性、有効性、公平性、優先性というふうに分けて評価されている感じでした。そこから区分については書いていないのですが、この評価方法が何となく継承されているようなら、改めて評価方法が適切か、何を計りたいのか、なぜ国がいくつも評価項目としているものの中から効果度と事業の達成度のみ評価方法に組み込んだのか、改めて考え直す必要があるのではないかと思います。
委員長	私の記憶では昔、事業評価を言葉だけで表して、数値になるものは比較して、基準が出るものでもないのでそこで済んでいた感じがします。しかしわかりにくいので目標値をしっかりと決めて達成度から達成できたか ABC と目に見える形にしました。評価から次の施策につなげていくために ABC と設定したという経緯だったと記憶しています。ただ現在のように細かい評価軸があったものではなくその違いは今あると思います。改めて今後の評価の中に設定していくというのもよいかもかもしれません。
委員	神奈川県は計画の評価の時に、もっと色々な次元でプランの評価をされていますか。
委員	私は政策の方から離れてしまって少し経つので確かな記憶ではないが、県でもこのような ABCD のように評価をすることが多いと記憶はしています。
委員長	事務局に聞きます。評価しにくいとか、評価できないものがあると先ほど話していましたが、具体的に出せないものはありましたか。計画自体できても、事業の内容によっても違うので統一の軸ではできないから、ある目標値を設定してその目標値に対して達成できたかにすればなるべく揃うので ABCD とかにした気がするのですが、もし他自治体で明快な分析、分類方法があるのならそれを参考に考えるのも良いのではないかと感じました。
事務局	数値化しづらい物では、例えば他課のものですがテレワークの導入に向けた検討など、第5次プランの令和4年度実績報告で、柔軟な働き方を進めるため各所属に配布したテレワーク端末を活用し職員が自宅等で業務を行う在宅勤務を本格的に執り行う時間的制約のある職員が働きやすい環境づくりを促進しますといったときに、具体的に数値として出しにくく、環境づくりが目的なら数値化が難しいものもあり、各課で進み具合を判断して、ABCD で評価していただくイメージです。
委員長	先ほど県や他自治体の事例でよい評価方法があればご教授いただければありがたいですね。
事務局	先ほど委員からご指摘ありました、他市で参考にしたものはあるかという問いに対してですが、実際に案を考えると県内の他市を調べました。調べた結果、川崎、鎌倉、相模原は比較的似た評価をしていてそれを参考に良いところを抽出しました。
委員長	一応参考事例はありますね。市民が見てもどう進んでいるかわかりやすい、あるいは直接改善に結びつけることができるようなといったことが大事だと思います。そういった意味での評価の方法の検討ですので、妙案や視点があればお願いします。
事務局	多様な意見ありがとうございます。先ほど委員がおっしゃられたように KPI がしっかりしていないんじゃないかとあり、その通りだと思います。しかし気を付けなくてはいけないのは、例えば研修を10回行うとして、10回行った結果何も変わらなければゼロだと思う。この点をどのように行っていくか、そうすると最後はもう一度市民アンケートを行い、そこで判断するという方法もあると思います。今のように有給休暇何日という客観的

	<p>な数字はすぐに出ます。市民に問わなくてはいけないものがたくさんあると思う。今は5年に1度くらいしか行っていないので最終的に ABCD で判断しているので、その辺についても一度評価方法を考えて、我々事務局でもう一度考えるのと、いろいろな意見をいただいて、最終的にしっかり評価していかなくてはいけない。先ほども言いましたが本当に市民がどのように思っているのか知らないと、我々だけの評価になるので、そこは一度聞いて評価をする必要があると思うからその辺も含めて検討させてください。</p>
委員長	<p>ほかに皆さんから言っておきたいことがございましたらお願いします。</p>
委員	<p>確認ですが、資料5の裏面取組実績報告イメージですが、これは事業者、担当の各課が書くのは、一番上の個票を取組分書く形でしょうか。</p>
事務局	<p>その通りです。実際に皆さんにお届けするとき形としては、今回、令和4年度の報告のようにこの個票が目標や施策ごとにある程度まとめてお示しする形になります。</p>
委員	<p>全体や事業ごとの評価イメージというのは、こちら側で集めた後、出すイメージでよろしいですか。</p>
事務局	<p>その通りです。まだ先なので具体的には説明できませんが、表紙の裏などに事業の実施状況と各評価イメージを並べ、最初に全体を示し、個票が目標や施策ごとに続いていくイメージを考えています。</p>
委員	<p>これは自己評価なので、結局、自己評価が曖昧な作文のようになったまま最終になってしまうと来年、同じような話になってしまうと思うのです。以前もあった中間評価みたいに意見を出し合う機会はあるのでしょうか。</p>
事務局	<p>この評価は毎年行うものですので、評価方法が決まったら毎年ご報告いたします。また、新しいプランを作る時にも中間評価という形ではないのですが、同じように実績を報告し新しいプランに向けて審議いただけます。</p>
委員	<p>では自己評価が割とあいまいな結果であったとしても、そこで報告になってしまうのでしょうか。</p>
委員長	<p>一度フィードバックするなどした方がよいかもしれないですね。ここは時系列の中でどのようなやり取りをするとより確実なのかなど、事業もとにしっかり考えていただく機会を与える意味などから、一度キャッチボールするとよいかもしれないですね。そういった意味では評価方法としてのやり取りみたいなものも方法として考えた方がよい項目かもしれないので、事務局としてどのようなことができるかというのがあると思いますので一度検討いただくとよいかもしれません。それではそろそろ時間なので全体を通じて何かございますか。</p> <p>それでは事務局から連絡事項ございましたらお願いします。</p>
事務局	<p>事務連絡</p>
閉 会	