

令和5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 議事録

1 日 時 令和6年3月15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〕 8人

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

〔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〕 3人

4 審議事項 （1）第5次男女共同参画プラン最終評価（修正案）について

（2）第6次男女共同参画プランの評価方法（修正案）について

5 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

審議事項	
------	--

委員長	それでは審議に入りたいと思います、2の審議事項（1）第5次男女共同参画プランの最終評価（修正案）ということで事務局から説明をお願いいたします。
-----	---

事務局	～審議事項1説明～
-----	-----------

委員長	今説明があった、資料1-1と1-2にですが第5次プランの最終評価（修正案）についてご質問あるいはご意見等ございましたら、皆様からお願いいたします。 だいたいは手を入れていただいて、デザイン的にもバリアフリーのデザインとか入って、画期的なような気がしますけど、中身を含めまして、ご意見がありましたらお願いします。
-----	--

委員	4ページの重点目標1の部分、審議会の女性の割合のところ、これは分析のところの文言が少し気になった点があります。専門分野に精通してる女性が少なかったことも一因
----	--

	と考えられます、という点がそれもあると思いますが、積極的に女性を登用しようとしたのかということも、あるのではないかというふうに思うので、その部分もし足りてなかったんだとすると、少し入れていただくとよいと思いました。 あと、まだまだ女性が多い審議会と少ない審議会で、ここにも書かれてるような技術系の部分は特に少ないと思うのですが、よりどの分野が少ないのか、先ほど冒頭で、防災のお話をされてましたが、そういったところに女性がいるのはすごく大事ですけど、どうしても偏りがちになるので、防災以外もあるのではないかと思いますので、もし可能であれば特に少ない審議会がどういったものなのかというところを載せていただくことが、分析にあるとよいのではないかと思います、対策でもより重点的なところで。 それがまず1点目です。なぜなら、そもそもジェンダー平等を実現するためには、データと分析が必要だというのが、グローバルでもSDGsでも言われており、そうなったときしっかり男女別のデータを見るということと、そこに差があるなら、それはなぜか調べるとい、これは分析のところもあると思いますが。どこに要因があるのかというところが、ここだけではないが、足りてないので、分析にもう少しそのようなところを踏み込んで書いていただけるとよいと思いました。それが1点目です。 続けて2点目が6ページの市役所における女性管理職の部分に関して、対策のところが正直、従来と言っていることが変わらないのではないかと思います。本当に増やしていくのだとすると、もう少し踏み込んだ対策が必要なのではないかと思います。これは質問でもあるのですが、兵庫県の豊岡市はジェンダーギャップの対策の戦略を日本で一番最初に自治体として打ち出したところでは、男性と女性のその役所の職員に割り当てられている仕事が違うのではないかという男女別データを取っているんですね、もしかしたら女性の場合は窓口業務とかが多くなってしまい、男性の方は色々なところが経験できる。もちろん、それは妊娠・出産によって1回中断したりなどあると思いますが、その背景にその無意識のバイアスがある場合があり、そうすると女性のキャリアアップしていくとか、リーダーシップに自分になるというところが女性自身も描けなくなるというところが、実際豊岡市ではあり、横須賀市の場合は性別に関係なく色々な配属がしっかりとされているのか、というところを伺えたらと思いました。もしそのようなデータがないとすると、ジェンダーの専門家や統計の専門家と一緒にそのようなところを見ていくとよいのではないかと思います、意見ですが、思いました。 あと、ここに書いておりますが、また第6次のKPIにもありましたが、そもそもの横須賀市の場合は市職員のその採用試験を受ける女性の割合というのにまず偏りがあると思うのでそのような、そもそもの数を、入口を増やしていくというところも管理職に繋がっていくと思うので、少し文字増えてしまいますが、そういったところもこの部分に追記していただけるとよいのではないかと思います。
委員長	では 事務局お願いします。
事務局	まず審議会の分析について、精通している女性が少なかったことも一因の他に、働き掛けをしているかを、書いたほうがよいのではないかというご提案ですね。 そちらにつきましては、確かに今まで、特に働きかけをこちらから積極的にしていたわけではなかったのが正直なところなので、それについて一文を加えたいと思います。
委員	声かけの部分に関しては増やそうという意思があったのかどうかというのは非常に大事なところではあるので、ぜひそこを入れていただけるといいと思いました。偏り、女性が入ってるところと入ってないところを見たときに、おそらく何かパターンが出てくると思うので、全部の審議会を並べるのは難しいと思うので、何かその部分でこういったところが見えるというところがあれば書いていただくというのができればすごくいいと思

	いました。
委員長	そうですね、増やそうという意思があったかというのは、すごく大事そうな気がして、行政がそういうふうに取り組んだかどうかというまさに評価なんだから、そこはとても大切なキーワードな感じがしますね。そのあたりはぜひ積極的に深掘りをされるといいのかなと思いました。 あと、私は少ない分野がやはり偏っていると感じたことがあったのですが、なぜ少ないのかという理由をしっかりと表明してもらい、その技術職という言葉だけでは、技術は男だろみたいな、変なバイアスがかかっている感じがするのでしっかりとそれぞれの事情などを明確にしておくことは、私達が知るためにもすごく大事な感じがしますので、あるいはそういった分野に本当に専門家がいらないのか、ここでしっかりと深堀していただくことというのは大切な感じがしました。
事務局	こちらについて私の方から、私も豊岡市の取り組みを学ばせていただくときに横須賀市でもこの配置というか、キャリアについて、そういう統計を取っているかと人事課に確認したのですが、現時点ではないということでした。ただ直近で、庁内でアンケートを総務部の方で取った中でも、やはり管理職になりたいという気持ちは、経験が不足してるとやはりそれが不安になるというような意見もありますので、様々な職場を経験することがやはり管理職の意欲に繋がると思いますので、その辺は総務部と相談していきたいと思っています。
事務局	この件については人権・ダイバーシティ推進課が市長室に來たときからずっと課長という行っていて、本来ならば今まではずっと総務部の人事課に任せきりでした。それでは駄目だということで、課長と2人でいろいろ人事課に働きかけをしながら、今回少し上がりました、やはりどういう構成かという、やはりうちは課長になる手前のところの職位に女性がいないとそこから上がれないような状況になったんですね。そこがやはりすごく薄いんです。上げようと思っても人材がいらないというのが現実です。ただ、総務部でもそこがよくわかっていて、なるべくそのところに女性を上げようという意識が感じられますし、このルールを変えて、そこじゃなくても、係長でも課長になれる。課長補佐でなくとも、課長になれるというのと、課長も二つあり、次長でなくとも部長になれるとか、そういうルールを作ったので。書き方なのですが、今は過渡期のところがあり、私は絶対変わっていくと思っていますので、その辺は見えていただければと思います。
委員	今おっしゃっていただいたように、どこの自治体も多分そういうふうなところかなと思うのですが、今の時点でしっかりデータを見ていくということや、若い人だと最近管理職になりたがらない人も増えているので、制度が整ったと思ったときに、下の世代の人たちが管理職になりたいと思うかという、いやちょっとという。女性に限らず男性もそうなっているという傾向があるので、一つ制度を作ったからといって解決するということではないと思うので、もう幾つかおこなっていただけたらなというのと、管理職になる年齢になると、女性は更年期で問題があったりとか、妊娠出産があるからこそ、上に行くというところが、気持ちとして遠のくということもあったりするので、まだ自治体でそういったところ取り組んでるところはないですけど、その更年期とかそういった不安が女性にないのかといったところもあわせてヒアリングとかしていただくと、新たな対策もとれるのではないかなと思うのでぜひおこなっていただけたらと思います。
事務局	更年期というよりも、やはり介護の方が多いです。親の介護とかという理由で、ただ、課長すごい頑張ってくれて、そういう管理職になれるような人にもバックアップしてくれ

	ています。色々な話を聞き、足を運んでます、ですからそういう人が何人か上がってるケースもありますし、やはり地道な努力ですが、しっかりおこないながら、あと介護のところでは、介護休暇もありますが、本当にそれが理由になってるかどうかもわからないですから、なりたくないからそう言ってる可能性も結構あるので、その意識も変えながら、そこは意識変革をし、させていかなければと思いますから、そこをしっかりと行っていきたいと思います。
委員長	先ほど人事制度の中で直していこうという話がありました。それがもしできたとしたら、結構大きいといいますか、制度として上がる上げ方のようなものがあって、それをこういうふうに直しましたっていうのが本当にできたとしたら、その説明を市民に対してした方が業績としてとても大事だと思いますし、その取り組みが例えば他市などにも影響を受ける可能性もあるから大切にされた方がいいだろうという感じが少ししました、本当にできたら、画期的だと思います。 あとこれはずいぶん前にやはり管理職にならない理由が、希望していない人、希望する要するに若い人たちが希望しないというのは委員がおっしゃるように何かあり、アンケートを以前取り集計を出したことが昔あったような記憶があるのですが、最近はあまりそういう感じで取ったりはしませんか。
事務局	実は以前課長になるために試験がありましたが、それを撤廃しました、その理由はなりたくないという、男女問わずですね、そういうのがあるからやらないと、試験を受けるのは嫌だとかあるので、それを撤廃したということです。誰でも能力が認められれば上げれるというところで、そういうルールを作ったのはなぜかといいますと、市長が、若くていいのがいるのならば、どんどん上げていきましょうということで、男女問わずの話ですから、それも含めて今変えているという状況です。
委員長	これでいくとずいぶんいろいろやってらっしゃるという感じがします、横須賀は他市と比べると。だから本当にいい面は、どんどん示していかれるといいんじゃないかなという気がしています。
委員	7ページのずっと働きたいと回答する人の割合を取っているところがあると思うのですが、ここは働く人は増えていて、このジェンダー平等の意識が少しずつ進んだからというふうに分析では書いていただいますが、それもあります、社会の状況が変わり、みんな働かなくてはならなくなったというのが、すごく大きいのかなと思うので、ジェンダー平等の意識が進んだと色々なとこで書いていただいています、それは少しわからないというのが正直私は思いました。 もうひとつ対策のところぜひおこなっていただきたいと思うのが、ずっと働き続けるって大事なところではありますが、女性のキャリアを考えたときに、働いてはいるが、非正規で働いてる女性が多すぎるというのが日本の問題点なんだと思ひまして、正規と非正規では生涯年収1億5000万円位違うので、できれば若い人やそれ以外の人にも意識啓発していくと思います。できるだけ正社員としていられるような啓発が必要であり、そのようなことがチョイスできるように、市内の企業などに働きかけていくというのが重要かと思います。その辺で中学生高校生、小学生もですが、キャリア教育が絶対あると思うので、そのようなところで積極的に、まだまだ若い人でも親が1回キャリアを中断して非正規として働いてると、何となく女性は結婚しても仕事は辞めないが、子供を産むときにその仕事を辞めるんだよねという意識が、まだまだ残念ながらある。非正規になると正規になれないというのが日本の問題だと思うので、しっかりとその制度があるんだということも含めて、啓発していくことと、可能であれば妊娠出産するであろう人たちを、役所

	として接点があると思うので、何かそのような人たちができるだけお仕事を辞めなくても、辞めたい人は辞めてもいいと思いますが、辞めなくとも継続できるんだというのをお伝えいただくこと、何か方法としてここまで行っていたらよいのですが、何かそのような声掛けなどをしていただいたり、キャリア教育の中で触れていただくというのではないかと思います。この、ずっと働きたいというのが、できれば正社員としてずっと働きたいというのがベストだと思うので、その辺を今後の対策として入れていただけたらと思います。
事務局	まず、分析の部分で社会が、こちらの資料としてはジェンダー平等の意識改革が進んでいると書いてありますが、社会が働かざるを得ない状況に変わっているということも書いてあったほうが良いというご提案でしょうか。
委員	文言は考慮したほうが良いですが、専業主婦のようなところだけではなくて、みんな働くのが当たり前になってきているといったところでしょうか。
事務局	そのような内容を加えたいと思います。 この指標については、女性の現在の働き方として、ずっと働きたいと回答する人の割合については、次の第6次プランの指標からは除かれています。その理由は第6次プランの審議の中で働き方も皆さん多様化しており、正社員で働きたい人もいれば、そうでない形式で働きたい人もおり、働き方に様々な形が出てきてその辺を踏まえ、今回指標から除かれています。社会での働き方が正社員非正規、色々な形で働けるように、その方の希望が通るような社会になればいいなと思ってます。 啓発については、声掛けなどまだ具体的にこちらで申し上げられませんが、啓発についてはご相談しながら、行っていきたいと思います。
委員	ぜひ色々なチョイスはあるもののやはり、特に妊娠出産のタイミングで辞めなくてはいけないと思ってる人はまだまだおり、それこそ男性育休の制度とかも整いつつあったり、この前また変わりましたが、そこがやはり一般の人に届いているかとなると、なかなかまだ届いていなくて、男子学生などで育休取れる企業で働きたいというふうに言っている、今の育休の制度を知ってるのか聞くと、いや全然駄目なんですよね。世界で一番素晴らしい育休制度があるのにも関わらず、そのようなことがまだまだ知られていなかったりするので、柔軟な働き方を選べるように、しっかり制度をお伝えしたりなど、自分のキャリアを中断せずに仕事も、そして子供も選べるんだということを発信していくのを、ぜひこの固定的性別役割分担意識解消であったり、ジェンダー平等に関する理解を進めるのと同じように、ぜひ行っていただけると、下の方に書いてあるワークライフバランスなどにも続くかと思いましたので、ご提案までですが。
委員長	取り組みについては先ほどですが、来年度商工会議所と行うという話でしたから、その辺りでもこの辺はリンクしそうですね、しっかりやってまいりましょう。
委員	次の8ページで、次の第6次のKPIなどにも関わってくると思うのですが、対策のところに、引き続き受講の満足度の高い講座を提供できるようにといった感じですが、これはいつぐらいまで満足度の高いというのを目標にするのかというのが疑問に思います。なぜかといいますと満足度ではなく、それがしっかり行動に移せるようにしていく、先ほどお配りいただいた資料、最後の方にもインプット型ではなく、アウトプットであったりワークショップ形式で行っていくというのがあったと思いますので、もし第6次の部分で人々の行動変容などまで促すようなことをしていきたいのであれば、満足度

	の高い皆さんのアンケートが全部良かったで終わることを目指すのではなく、何かしら一人ひとりがアクションに繋がって行くような講座を提供できるようにという書きぶりに変えてもよいのではないかと思います。
事務局	満足度が高いセミナーを受けていただいて、その方が満足していただけるというのが一番かなと思ったところではありますが、行動の変容については、満足して終わりではなく、そこから何かアクションするというのはすごく大事なことだと思うので、それを次の審議になると思いますが、どうアクションしたというのを KPI で示すのは少し難しいかもしれませんが、対策として行動変容もしていただけるような講座をしていきたいということで入れたいと思います。ありがとうございます。
委員長	これはグラフで見ると、ここ数年 100%行っているの、まさにこのようになったとき、その次は何だろうというのをやはり考えていくと、どんどんクオリティが高くなっていくと思います。いい意味でゴールを切っている感じがしますから、ぜひその次の一步を考えていくとよいと思います。
委員	15 ページの部分、教育の分析のところと対策一つずつあるのですが、分析のところ町内会の活動のところにも書いてありますが、ジェンダー平等に関する意識の高まりから評価が厳しくなっている可能性もありますと書いてある言葉が少し意味が分からないものがあり、これはグッドなポイントなのに、ネガティブな感じにその 1 文が受け取れることもできるなと思い、なので評価が厳しくなったので下がってしまいました。というのは、逆に言うともう少しそうだとするならポジティブに書いたりできるとよいのではないかと思います。もしくはその人々が社会の状況を理解したときに、現状の認識ができるようになったというところかなと思うので、そのような形で書いていただけるともしこの一文を入れるのなら、よいのではないかと思います。 もう 1 つは下の対策のところですが、この教育現場において男女平等に活躍しているかとなったときに、対策に小、中学生の頃から学校教育の場で男女共同参画に関する教育が重要であるため、教職員への研修を中心として幅広く周知を行って行きますと書いてありますが、これは先生であつたり校長先生であつたり主任だつたり、地位の高い人たちの男女の偏りや、リーダーの偏りというところもこの教育現場において、男女が平等に活躍しているとは言えないというところも入っているのではないかと思いますので、これが単なる啓発や、学校の中でジェンダー平等やりましょうねとか、LGBT に配慮していきましょうね、といったものだけではなく、そのロールモデルとなる先生たちのバランスがどうなのかという、もちろん先生も人数が少ないので、50・50にするのは難しいかもしれないが、このリーダーに偏りがいいかなとか、そういったところも横須賀市の状況がわからないので何とも言えないが、そういったところも見直してたりするということも入れた方がいいのではないかと思います。これだと、単なるジェンダーに関する啓発をして終わりになってしまうので、先生たち自身の状況を変えていくということも必要なのではないかと思います。
事務局	最初の分析の部分については、皆さんこのアンケートの答えた時点で、その方の感覚や「活躍している」と感じるレベルがあつたとして、例えば今で言うと 50%でも満足しているかもしれませんが、その意識が高まることによって 80%でも、まだ活躍してると思わない人がいたとします。そうすると実際に同じ状況なのに、意識が高まったことが原因により、あまり活躍してると思えない状況になったのではないかと分析なのですが、確かに評価が下回ってしまったので、それに少しネガティブな方向に、表現するときに引っ張られてしまったことも考えられますので、もう少し前向きな表現ができるように少し検

	討してみたいと思います。 2 番目のロールモデルについては、参考意見として聞きたいと思います。
委員	今書いてある部分で直すとなると、厳しくなっているというのを消せばよいのではと思いました。そこがいらなかったのか。実際にその横須賀市内の先生や校長先生は学校の中で上の方の地位にいる方の男女別データというのはきっと集計していますよね。
事務局	調べてみないとわからないのですが確認をしてみます。
委員	ぜひその辺も見て分析いただいて、学校の中の教育現場、教育現場というのが学校に限らないかもしれませんが、ジェンダーの視点から見たときにどうかというのが、対生徒に限らず、少し広げていただくとよいのではと思いました。
委員	学校の管理職ですね。男女の割合は多分、すぐ出ると思いますがおそらく 3 割程度は女性、管理職だと、いやもっと低いですね、かなり低いかもしれないですね。 3 月 31 日にいつも出て、そこを見るのですが、おそらく 2 割程度ではないかと思いますが。後でしっかりした数字が出ると思います。 それより学校でのジェンダーのような教育的なものに関しては中学校のときにあります。ただ、こちらで作った冊子の方を中心にした話になっていますので、あと性教育にも繋がる場所もあるので、それほど正直突っ込んだところまでは話ができてないと思います。ただ子供たちにとっては、男女の平等であることは、比較的僕らの世代よりも今の世代の方がしっかり根付いているかなと思います。 それから、先ほどキャリア教育のところがでたと思いますが、2018 年から僕はキャリア教育のプログラムに参加しており、マイタウンティーチャーですが参加しています。中学生のキャリア教育で直接話をしたりしますが、女子に関していえばやはり仕事をずっと続けていくという感覚は男子に比べてないかもしれないです。まだ中学生なので、男子にしてもそれほど仕事に対して自分がそういう仕事をずっとやり続けるんだという感覚がないとは思いますが、僕がよく聞くのが、最近転職も多いですが、男女問わず聞きますが、ずっと続けていくつもりはありますかという話をしていて、男子に関して言うと自分がキャリアをつけていき、そのスキルを評価してもらい高いところに進みたいという。女子に関して言うとそういった話は全く出ないです。 仕事の体験に行く男子の方はスーパーや精肉店であったり、また技術系のところに行ったりしますが、女子はほとんどが保育の方と、花屋さんやカフェの方にほとんど行く傾向があると思うので、これもやはりはっきりわかれてしまっているというふうに思っています。 先ほどこれが後で出てくると思うのですが、例えば学校もそうですが、市民の方でもその市民フォーラムみたいなのを開いていって、このような話し合いのやはりみんなも感じてもらわないと、一向に前に進まないのではと思いました。
委員長	現場はやはり生の声がとてもリアルで大切な部分がたくさん含まれている気がしますので、ぜひ行政の方もここから掘り出して大切に扱っていただけるとありがたいと思います。よろしいでしょうか次お願いします。
委員	ここに QR を載せていただいてよいかと、最初はこれ全部読み取れるのかなと思い、読み取れて良いなと思ったのですが、こんなに乗ってたら、なんかでももう性能がやはり iPhone とか携帯より上なので、でもこれはわかる人しか飛べないなと思って、この六つのコードの違いが、もちろんホームページとかいろいろ書いていただいていると思います

	が、例えば令和3年度市民等アンケート調査では、なんだそれと思われてしまうかもしれないので、ここに説明を書くのは難しいかと思うが、少しアンケート調査や、プランなどについても、例えば何年から何年までの横須賀市の男女共同参画のあり方についても書いてありますなど、少しそういった説明がぜひ書いてあれば、初めての方でも見やすいだろうから、スペースがあれば書いていただけたらと思います。
事務局	今回、前回の審議会においてこの最終評価報告書は、基本的には大人向けに作られているというご意見をいただいて、その中で評価は実際に興味を持った人がどうすればよいかということで URL や QR コードを載せたらどうでしょうか、というご提案をいただき、それを検討しこの形にしたのですが、その説明は確かにあると便利ですし、今の状況だと QR コードを大きく記載しているので、それを調整し説明を簡単ですが載せたらかなりわかりやすい資料になると思うので、少し検討してみたいと思います。
委員長	私もこれを見て QR コードがでかいなと思いましたが、それもそうなんですけどタイトルの文字も実は本文に比べると少し大きめて、委員がおっしゃるように、少し文字を小さくし、QR コードを小さくすると解説が1行ぐらい入るので、市ホームページだったらこれホームページ全体を見たいんだとか、あの条例はこういうルールだよとか、ニューウェーブと僕らもニューウェーブを知ってる程でこれ見てますけど、でもこの課で発行しているこの件についての広報誌ですというような、何かそういった丁寧な説明があるということでよいと思うのと、今これ全体的に QR コードがでかいのでこのでっかい QR コードが上のものが下のものかに属するかちょっと微妙なので、これタイトルと QR コードでひと枠で、フレームで、枠で入れていってあげるとブロックにしてあげると、もしかしたらグラフィック的な処理でわかりやすくなるような気がします。 ずいぶんたくさん大事なご指摘いただきましたよかったです。 それではその他ご質問ご意見等ございましたらお願いします。
委員	18 ページの今後の取り組みの方向性について4点なのですが、これはおそらく分析を踏まえて対策を打つというの、ある程度のそこが反映された結果の方向性を示しているということだと思うのですが、まず一つ4番目のデュオよこすかの活性化に努めるところが何か少し突然出てきてしまったのかなというふうに、私は少し捉えられたので、そこはおそらく3番目の効果的な周知啓発に努めるとか、何か含めてもいいのかなという意見と、あとは順番を整えてあげたりすると、抽象的ものからより具体的なアクションとか方法みたいなのところも示していると思うので、そこの順番を変えてあげるといふのと、あと先ほど対策の方で市が率先して人事制度ですとか、市の制度ですとか、市役所の中を変えていくみたいなのところも強く出しているのかなというのが、6次プランの評価でしたか、KPIの方にもかかわってきますが、この指標で多く市の内部の数値を参考にされてると思うので、そういったものも出しても、市も頑張ってるよというのを出してもよいのかなというふうに思ったのが3点目です。 4点目に、また市、内部だけでなく、商工会議所や民間、大学とも連携して啓発活動に取り組まれようとしている。多分市だけだと、市民の方に多く情報を届けるのが少し難しいのかなと思うので、より民間と協力しながら広めていくよという、そういった方向性も示せると、より強力にこのプランを実行することができるのかなと思いました。以上です。
事務局	まず一つ目として(4)デュオよこすかの活性化に努めの部分を少し唐突なので、(3)に含めたらどうかというご提案でよろしいですか。 確かにデュオよこすかの活性化は唐突ではあります。なので(3)に含める方向も考えたいと思います。なぜこれを(4)にしたかというと、担当としてまず作っていく上で、デュオよこすかというのは、啓発をしていく中で、一つの拠点としてなってるので、もう少し

	広めていかななくてはならないということで、あまりまだ知られていない部分もありますので、それを重点的にした方がよいかなと思い、一つ項目立てしたのですが、その周知啓発の中にデュオよこすかも含めて考えるのがよいかと思いますので、その方向でも考えたいと思います。 なので(4)の活性化に努めると、うまく一文で含めてみたいと思います。 順番で二つ目も続けて回答します。 二つ目は順番が抽象的なものから具体的なアクションに流れるようにしたらどうかというご提案ですが、そちらも中身を検討し、抽象からアクションに行くように順番を検討していきたいと思います。 三つ目として市の制度の変更など公表していくのはどうかというご提案ですが、そちらにつきましてもその文言を加えたいと思います。文章については今後検討したいと思います。 四つ目については、大学や商工会議所と連携していくと思うのでそれも含めて入れたらどうか、というご提案だと思いますが、そちらにつきましても、今後大学、学校や事業所、商工会議所と連携していく予定ですので、それにつきましても、この取り組みの方向性に加えていきたいと思います。ありがとうございます。
委員	少し混乱をさせるかもしれませんが、私はデュオよこすかの部分は書きぶりを変えてそのままだでもよいのではないかと思います。なぜなら、横須賀には男女共同参画センターみたいなものがなく、ジェンダー平等や多様な性の部分を進めるにあたり拠点が残念ながらない、なんといいですか大きなものがないというところがあるので、そのときにやはりデュオよこすかがあるので、事務局がおっしゃったようにしっかり知ってもらい、活用してもらおう。そして図書などを使ってもらおうのはすごく大事なことでなので、デュオよこすかの活性化に努めるといったところをジェンダー平等や多様な性の尊重の取り組みの発信地ではないが、そういうところを強化するような、機能強化のようなところの点で、書くのはどうかと思いました。何か活性化というよりは。
委員長	僕も実は同じことを言おうと思っていました、昔デュオよこすかの分科会の委員長をやっていましたが、やはり長い歴史で見ると、この30年この場所があり、ここから男女共同の取り組みが始まり、かつてはそこで当時の女性たちが運動して、あるいはグループで活動してきたという活気があり、そういう活動の場があるということは絶対大事な拠点がある。横須賀は確かにおっしゃるような、大きいのはなく、私の住んでる文京区だと男女平等センターというのがしっかりあり、今はもうそのまま高齢になった皆さんが結構バザーなど行いながら、それは少し古いやり方だが、しかしやはり拠点としてしっかりその場所で今も活躍し続けているというところがあり、そういうことは横須賀はできてないというのは、少し長い歴史を見る方では残念な感じがして、逆に若い人たちは、やはりそういう場所というのが、必要であったり、あるとよい面もあるのかなということに関して、何かリトライはしてない感じがするので、行政としてね。だからそういう意味では、例えば私はデュオよこすかというのと、何か拠点を大事にする、大切にするとかそういう方針をしっかりと作っていく方を言っていく、若い人たちもぜひ来たらというような、そういう形で行くことは全般的な周知啓発とまた違った重みがあるのかという気持ちも私はしましたので、これは書き方で残していく方がいいかなと私も少し思いました。 これはいろいろな意見があると思います。 他に皆さんいかがですか、関連して何かご意見がもしあればいただけるとよいと思います。 あまり賛成反対ということだけではないと思います、全体としての雰囲気や、バランスなども。

委員	デュオよこすかは、自分もこれは反対意見もあるだろうなと、議論呼ばばよいと思ったので、残る方向でよいかなというのと、行動に移していくのような、そのようなことがあまりまだ周知とかで終わってしまい、取り組めていないと思うので、そういったところにうまく改めて、活用方法を見いだしていくということができればよいのではないかと思います。
委員	以前もお話しして、このデュオよこすかという名前を変えられないかともう 1 度ご提案したいと思いました。なぜなら、最近この男女共同参画センターは各地にあります、やはり特に若い人だと男女共同参画という言葉が学校の教科書、社会科に出たが、あまりジェンダー平等とリンクしていないというのもあり、SDGs の影響もありジェンダー平等の方がなじみやすいというのがあります。その中でよりデュオよこすかとなると、「なんじゃそりゃっ」という感じであり、何かやはり時代に合わせて変えていくというところがすごく重要なのではというのと、横須賀の場合、男女共同参画センターみたいな平等とおっしゃったように本当はコンセプトとして平等がよいが、そこがジェンダー平等とかその多様な性の部分の拠点なんだとわかるように、名前はもう変えてもよいのではないかというふうに、私は個人的に、そうでないとわからないというのがあり、なんかそれはどのようなプロセスを踏めば変えられるのか、それとも問題意識として一市民として投げかけることができるのかを伺えたらと思いました。
事務局	デュオよこすかという名前自体は、すでにだいぶ馴染みがあり親しまれている方もいるので、それは私自身も愛着のある名称ですが、ただ確かに今、委員がおっしゃったように、そこは何の施設かというのがやはり少し伝わりづらいところがあるので、デュオよこすかを残しながらも、その拠点施設の意義というのは、どういう形でしっかりその名称の中で伝えられるかというのを少し工夫し検討していきたいと思います。
委員長	逆に、もしあその名前を変えるならというのを若い人たちで議論してもらい、よいのが出てきたら、市長に上げてみるみたいなものもよいのではないかと。
委員	デュオって名前も男女共同参画とか多様な性などの観点からすると少し違うのではないかなと思うところもあるので、そこは皆さん特になじまれている部分もあると思うのですが、改めてそこが何の場所かというのがしっかりわかるというのを考えると、変わってもよいのではないかなと思うので。
委員長	これはもう逆にベテランの 60、70 の皆さんがこれ大事なんだ、そういう議論もなんかすごく大事がしますし、そこで世代交代だという話はあるかもしれませんが。何か今まさにこの本質、これがしっかり継承できてないというところに残念な部分があったり、もっとそれが拠点として大事にされていくために、どうしたらよいかみたいな議論にしっかり変えていければすごく大切な感じがします。
事務局	ぜひ今デュオについて議論していく場をデュオでおこなうことで若い方にまたデュオに訪れていくような、そんな機会を作ることも考えていきたいと思います。
委員	そうすると、デュオという名前はあまりもう変わらないかもしれない感じでしょうか、その変えなくてはどういうのは、あまり役所の中で議論としては上がってはこない感じでしょうか。
事務局	今この時点では上がっていませんが、それも含めて何か一度話し合ってみるというのも

	よい機会かと思しますので、それでまた若い方たちにデュオに来てもらって機会を作るというのは一つ検討する価値があるかと思います。
委員長	時代とともにこの流れが出てきている感じがすごく象徴的だなと思いながら聞いてました。その名前はあれだとしても、やはり議論のきっかけになることと、ことの本質がしっかりそこで捉えられていくことがとても大切だと思います。 ぜひ議論が出てきたことを大事にしながら取り組みに生かしてほしいと思います。他はいかがでしょうか？
委員	先ほどの補足で計算したので、中学校の校長先生の女性の割合が 17.4%で、小学校は 39.1%で教頭先生が中学校は 21.7%で小学校は 34.8%、割と先ほど思ったより多いですね。全体に占める管理職の女性の割合が 138 人に対して 43 人なので 31.2%で、これは今年のなので、前のデータを事務局にもらえるか尋ねてますが返信がないので間に合わないかもしれません。
委員長	こういう数字を例えば見て高いと思うか低いと思うかは、世代によっても判断が違ってしまうし、他の自治体と比較する必要もあるでしょう。色々な議論がまたきっかけになるような感じがしますが、調べればわかる話だから、それをテーブルに乗せることはそれほど難しくないような気がしますし、そういう議論を重ねていく機会をもっともっと作ってもいいような気がします。
委員	教育現場における、ジェンダーや多様な性という議論になると、先生たちにレクチャーして終わりとなり、そういう生徒に対してだけになってしまうので、先生の環境や、もう少し先生が当事者意識になるというところや、学校環境だなどといった部分にもフォーカスした方がよいのではと思うので、今の校長先生の割合などもできれば増やして、パイが少ないとか、これもなんか上に上がる女性がとかってあるかもしれないのですが、その辺もぜひ取り組んでいく方向で今後できるとすごく良いのではないかと思います。
委員	全くその通りだと思います。一つ少し危惧しているのが、こういう審議会で学力向上推進をやっててですね、もう 6 年やっていますが参加者は毎年変わります。 大概最終的な答申になってきますと、先生のスキルが足りないんじゃないかみたいなことに話が毎回落ちてしまう。そうすると何が起これるかといいますと、先生の負担、要するにそういった学力向上が進まないのは先生、それから、こういったジェンダー平等が進まないの先生というふうになりがちです。特に学力向上については、毎回、毎年ですが、横須賀市ちょっと低めなのですが、小学校一年生に入ってきた時点からもう少し低いというのはもう先生の質の問題ではなくて、家庭での学力がその勉強に対するその姿勢の問題が少しあるのではないかと思います。 ですのでこういったところも少し本当は変えていかなきゃいけないんですけど、こういう話をしたときに最後に先生にまた負担が増えてしまい、結局進まないのは先生みたいな形になりがちだと思う。僕らも市民の方から入っていくとか、そういった団体の方から入っていくとか、そういったのが多分望ましいのかなというふうに思いました。
委員	私はロールモデルが少なすぎるというところで、問題提起できたらと思っており、先生の負担を増やすというよりは、ジェンダーのレクチャーや性教育のようなところは、外から入っていけばよいと思っております。私の友人の助産師で性教育を行っている人が、横須賀市内の中学校から 7 月に性教育依頼が来たりとかして、外部講師を呼んで積極的にやってるんだなと思い、そこはそういうふうな活用すればいいなと思うのですが。やはり特

	に例えば、より細かく見ていただけたらと思いますが、横須賀の、例えば理数系の先生の割合とか見ていただいたときに、全体的な国が出してる調査でも、男性は理系や体育の先生が多いのですが女性は国語や英語などが多いというのがあり、そういうところも子どもたちの、例えば女の子の理系進学に影響したりするので、すぐには難しいかもしれないが、そういった状況を把握するということなんかなやはり、そこが後の子どもたちのリーダーシップに影響したりするので、そういった教育現場におけるジェンダー平等となったとき、子どもたちが影響を受ける環境を変えていくところを行っていただいたり、そこにまずデータを見るということをしてもらえるとよいと思いました。
委員	議論している第5次の男女共同参画プランの最終評価報告書で、もとになっているプランを立てるときに使われている、目標値の設定に使われているのは、後ろのQRコードの中にある、令和3年度に行っているアンケート調査結果の項目だと思うのですが。例えばその7ページ、女性の活躍推進のところで、アンケート調査のやり方を教えてるのでずっとここが気になっていますが、女性の現在の働き方として、ずっと働きたいって、何を聞いているのかと、ちょっとピンとこなくて。そうかQRコードかと思い先ほど調査票を確認したましたが、第一段階として回答者に聞いているのは、現在どういう働き方をしていますか、フルタイムで正規で働いていますとか、パートタイムで働いていますとかという、状況を聞いており、それに対し次に聞いているのが、女性の理想の働き方で、これは男性にも女性にも聞いていて、そこでずっと働く、働きたいとかみたいなことが出てくるこのことかなと思うのですが、そもそも聞いていることが、いま働いてるこの状態でずっと働きたいかでなく、そもそも女性のライフコースとして、ずっと働けるようなものがないんじゃないかと考えているのか、そうじゃないのかというデータから引っ張ってるんじゃないかなと思いました。 そうしたとき、そもそもこれは第5次プランを作ったときに、こういう目標になっているのに今から書き方は変えれないと思いますが、その人自身の意識として聞いているというよりは、一般論として聞いているデータみたいに感じられます。そうするとずっと働きたいとこの言葉もちょっとピンときませんが、先ほど委員さんが言っていたような、社会情勢として共働きが増えてきて、ずっと働きたいと思ってる女性たちも増えてきたというのは、一つ実感として、中学生のキャリアプランまだそこまでいってないってお話でしたけど、自分が身近に接している学生は女子学生でもずっと働きたいというふうに言う子が増えてきているなど20年教えていて実感しているので、そこは変わってきている。 一方でできたら働きたくないで、夫の収入だけでは暮らしていけるなら働きたくないが働いているという人もおり、何かその辺の捉え方というか、共働きが当たり前だとなったときの、積極的に働くキャリア形成したい人と、しょうがないよね、共働きしなきゃ生活は成り立たない、子供を学校にやれないという状況とが、一緒に語られてしまうと、この書き方からいうと、すごい複雑になってくると思うんです。 それは先ほど別のところでも、15ページの学校の教育の場において、男女が対等に活躍していると言ったときに、何を聞いているのかというのが、アンコンシャス・バイアスが働いていて、女の子がつい遠慮しちゃうとか、男の子の方がどうしても委員長に選ばれるとかというような、その部分を指しているのか、そうではなく、ロールモデルとしての先生たちの部分を指してるのかというのは、回答する人によって目線が違うよねというのは、その分析のところにも前回意見が出て、書かれているのですが、結局は読む人により、その数値目標とか聞いていることデータに対して感じるものが違うので、それぞれ今日もご意見出てますけれども、それをこの評価報告の対策のところにあまり盛り込みすぎてしまうと、少ししんどいのではないかと思います。そもそもこの第5次プランを作ったときに設定した視点に沿って、ある程度書いて、第6次プランを立てるような、もう何年か経った今となつては、新たなジェンダー平等とかという視点から、今後はこういうこと

	も必要ですよ、というところを対策のところ少し書いていく、あるいはこういった視点も次は足していきたいと思いますということを、次に議論する第6次のプランのこともすこし頭に置きながら考えていくというふうにしないと、報告書がいつまでたっても完成しないんじゃないかなという気がしています。 確かに名前を変えましょうとかいろんなご意見というのは第6次に検討事項で盛り込んでいけばいいと思いますが、少し指標設定されている元になっているアンケートの項目の使い方、そもそものアンケートの設計の仕方というのが、曖昧な部分があるので、その点をちょっとこの地点に関してはここの視点ですよ、ということを経理局の方で定めていただいて、それに基づいて書いていくということにしたらどうかという意見です。
事務局	7ページのアンケート項目、女性の現在の働き方としてずっと働きたいと回答する人の割合である、この指標については、第4次のプランから引き続いてるもので、アンケート調査項目についても、前回から引き継いだものですが、今回は事務局の方でこの中身を改めて考えるにあたり、このアンケートの意味といいますか、聞き方もどうかという話に実際なり、現在の働き方として、ずっと働きたいというのは日本語的に少しわかりづらい部分があるのではということになりました。なので平成23年から同じ聞き方でおこなっていますが、この設問ですと続けなければいけないこともないので、来年度の後半から次のアンケートの検討も進めていきますので、この項目についてはもっとわかりやすく、答えやすく、回答する人がわかりやすいようにちょっと変えていきたいと思っています。この項目については今回は評価としてはこのようにしますが、次回以降は検討を進めていきたいと思っています。
委員長	アンケートのセッティングから来てる分析だからという意味では確かにその通りですね。次に真っ先にしっかり目的に合った、あるいは答えがばらつかない、解釈が変わらないように、同じ考え方で、解釈で回答してもらえような設問の仕方や工夫も必要ということは、6次の方に考えていきましょう。
委員	令和3年の割合が30.4で、令和4年が32.6、令和5年が31.2なので、ほぼ同じぐらいですね30少しぐらいでし。
委員	私の方から、報告書のあり方について少し意見を述べたいと思います。 基本的に統一感に欠けている部分があるのではと思っています。つまり、できているところと、できていないところがある印象で、それは現状・分析・対策というふうになっていいますが、これはやはり一貫性が欲しいと思います。現状こうなっていて、それを分析して、その結果こういう対策に繋げていくというストーリーになるわけですが。例えば、行政として、こういう取り組みをこれまで行ってきて、その結果としてこういうふうな現状になっているとか、そういう自分たちを主語として置いて、働きかけの結果としてこういうふうな現状になっているんじゃないかという、そういう因果関係をもう少し明確にする。そのことが次の行政としての取り組み、こういうことを今度はやっていきますということに繋がっていくわけなので、その辺りの全体の組み立てといいますか、ストーリーの方を。そういう書き方になっているところもあります、なっていないところもあり、その辺りのところを意識していただいてもよいのではと思います。そうでないと次の第6次のプランにもですが、生きてこないというか、自分たちがこれまでこのように行ってきたが、今回これが足りなかったとか、これが達成できてきたというところを自分たちの仕事として明確に位置づける必要があえるのではというところが全体として、少し気になりました。

事務局	その因果関係、自分たちを主語にするということで、指標がたくさんあるのであれなんです、その視点で考えて改善したいと思います。具体的に事務局で検討していく中で、わからないことがあれば委員に相談してもよろしいでしょうか。
委員	それはぜひ、はい。たとえば、先ほどから何度も論点に挙がっている、7ページの女性の活躍推進の話のところですかね。時代の変遷のとか。今日何度も議題に上がったりするところがありますが、つまりこういうところも行政としての取り組みとしてこのように行ってきた結果、このように意識が変わってきたというふうな話であればまだわかりますが、そういうところは全然自分たちの取り組みとは関係のないところでの話になってしまっているというところで、そういうところは気になる部分です。
委員長	社会全般としてこういう傾向だよ、というところからの対策になってるっていうところで、少しリアリティが欠けてくる。それはその通りですよ、市としての取り組みとしてどうだったのか、市としての状況としてこういう分析があるという方がリアルになるでしょうねというところでしょうか。他はいかがでしょうか。 それではまた何か気になることがありましたら後程いただければと思います。二つ目の審議事項に進めて行きたいと思います。 第6次男女共同参画プランの評価方法を修正案というところです。 事務局からまずは説明をお願いします。
事務局	～審議事項2説明～
委員長	今説明がありました第6次プランの評価方法の修正案についてご質問ご意見等ありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。
委員	2点ありまして1点目が、この2-2のところに関して、質問なのですが、プランの中に直接触れてはいないので、難しいかもしれないが、男女間賃金格差の情報公開が毎年行われることになっていると思うので、よくある手当があるため、育児休暇があるためとか、会計年度任用職員がいるからというのは女性の割合が低くなっているというのはあると思うのですが、横須賀市もそのように書いているので、しかしやはりこの部分の差をなくしていくということは、地域格差を減らしていくという、すごく大事なポイントではあるので、ぜひここに入れてもよいのではないかと個人的に思いました。とても大事な指標ですので、もしかしたらこれから今公開する企業の人数は少ないですけども、中小企業も公開するよというような動きが、おそらく国の方で今進んでいるので、そうなるくと横須賀の企業も対象となる企業さんもあつたりするので、まずはこの役所における男女間賃金格差の部分をしっかり目標設定して毎年公表していくというのをぜひしていただけるとよいのではないかと思った。
委員長	せっかくですので一つずつ行きましょう。事務局答えられますか。
事務局	今のご提案は資料2-3の中に含めるということでよろしいでしょうか。
委員	2-2です。
事務局	毎年報告をするものということでしょうか。資料の作り方がわかりづらくてすみません。この2-2中段については、これは今この第6次プランの中に指標があり、その中で毎年報告するものをピックアップしたものです。

委員長	3で新規で取り上げてはということですね。可能性としてはどうですか。
事務局	今、すぐにこの資料 2-3 の中に入れられるかどうかというのは、お答えできないのですが、人事担当課の方にご意見を伝えまして、今後検討していきたいと思います。
委員長	情報としてあるとすればそんなに難しくないのかもしれませんが。 そういう議論のきっかけになっていく情報がしっかりあるということが大切だと思います。二つ目お願いします。
委員	今の男女間賃金格差の開示に関しても義務化しているので、毎年出さなくてははいけないもので、出していると思うのでぜひ、すぐく関係してくる話なので入れていただけるとよいと思いました。この 2-3 に出していただいているところで、これいるのかなというのが結構あり、参加者の人数とか、満足度や参加率など、あと Web サイトの閲覧数も入っていたりして、結構これはアウトプットに対する KPI になっているかなと思い、この先のアウトカムは何を想定されてるのかなというのが少し、わからない。もちろん市役所の受験者の女性の割合や、課長補佐の割合など、パートナーシップ宣言の件数はもちろんいいと思いますが、それ以外のアクセス数とか参加者とか、本借りた人などは、あまりこの KPI にする必要があるのか少し疑問に思いました。もうすこし違うものが設定できるのではないかと、わかりやすく出しやすい数字ではあると思うのですが、この KPI を取って、その先が私の中ではあまりイメージができないので、どういうイメージをされてるのかを伺いたい。
事務局	最初にホームページの閲覧数ですが、こちらについては特に事業と紐づいてはいませんが、他市の KPI を今回ご提案するにあたり調べまして、このホームページの閲覧数というのは豊岡市のプランを見て、ホームページの閲覧数というのがあり、これは良いと取り入れたものなのですが、なぜ入れたかという、実際ホームページを市で作ってはいませんが、おそらくそこまで見られていない可能性があります。その中で見て、先ほどの QR コードもそうだが、見てもらい、知ってもらうことから始めたいと思ひまして、そのホームページの閲覧数が上がれば知っていただき、見たから何だと言われるかもしれないが、まず見てもらいアクセスしてもらうというのは一つの目標にして、ここのホームページに、閲覧数として数字では出しやすいので、それで今回含めました。 残りについては、この KPI の案について相談事業などは入れていませんが、令和 4 年度の実績報告の中で数値化しているものを列記して、その中で実際に、市が事業することにより数値化でき、それが例えば満足度がより高い方がよいのではと。あと参加人数も 1 人より 10 人の方が、もちろん周知啓発としては効果があるのかなと思ひまして、市のやりようといいますか、実際に市がいろいろ取り組んでいく中で、より良いものをこの KPI で示していけたらなと思って全体的に組み立ててみました。
委員	少し難しいと思うのが、参加者が増えたからといって良い方向になっていたり、プラン達成に向かっているのか、市民の意識が変わってるのかというのが難しい。この割合が高いと、だからどうなのというところがあるので、少しなんとも言えないなと思ひました。ウェブサイトのことをおっしゃっていたと思うのですが、私も実際にこのテーマに限らず、結構役所のサイトは見づらいと思うので、そこから男女共同参画やこのプラン見たりするにしても、結構難しいと思ひっており、よくあるサイトのようにアクセスしたらそこに全部情報があるというよりは、飛んで飛んで飛んで、計画に行けるみたいなのところなので、もし KPI 入れるとすると、もう少しこの QR コードを入れる以外に、第 6 次プランで、ウェブコンテンツなどを強化するとか、サイト見やすくするなど、そういった施策がある

	のなら、これが KPI に入ってもよいと思うのですが、この QR コードを載せますとか、例えば何かイベントを行ったときにウェブサイトありますよというだけですかってなった場合は、KPI 設定してもそれに対する何か取り組みがないので、あまり意味がないのではないかと思います。 ちょっとこのウェブサイトにアクセスしてもらえそうな、何かをやるのであればここにあってもよいのですが、現状のままで皆さんアクセスしてくださいって言うても結構難しいサイトになっているので、そこはもう少し考えていただいてもよいのではないかと思います。
事務局	今回この KPI を考えるにあたり、とにかく文章だけではなく、数値化できるものは数値化したいという思いが根底にあり、実際この啓発するにあたり数値化が結構難しく、いろいろな事業を見ながら、数値化を目指しましたが、その中で今回唐突になってしまいました。確かにそのホームページの見たからなんだろうというご意見も一理あります。この点については検討させてください。 今ご提案いただいたように、数値目標を達成するために何をしていくかというのはものすごい大事な視点だと思います。こちらプランに基づく事業一覧について、おそらく各課の方で目標を定めている場合には、なるべくその数値目標を今後この実績報告に取り入れてもらう方向で考えており、ただ実際内容によっては数値目標の設定が難しいものの中にはあります。しかし委員からおっしゃっていただいたように、事業を完遂していくためにどのような取り組みをしていくのが大事なのかという視点を持って、その実績報告だけでなく、その次の今後の取り組みという形で反映させていただけたらというふうに考えています。そこは担当課の方と今後詰めていきたいと思います。
委員	先ほどの委員と同じことを申しますが、男女の賃金の平均額を公表するというのは、大企業ではもう義務になっていますので、それを見せさせていただきたい。あとそれぞれの最大値、最大金額と最小金額もし男女別でわかったら、賃金額よいと思いますが、難しいでしょうか、でも平均の給与が出るんだから最大値最小値も出せるのではないかと思いますので、難しいでしょうか。あともう一つ、採用試験受験者の割合、女性割合というのがあるので、受験者と採用者、採用した女性割合も教えていただければと思います。
事務局	給与は、男女に差はなく、全部一緒です。ですから男女の平均は出ると思います。誰が一番高いかというのは、うちは特別職以外でしたら、民政局長が一番高く、誰が一番低いかは、経験年数の年齢で入ってきて一番若い人が一番低くなっています、そこは全部オープンになっています。
委員	最大と最少は男女で一緒ということになりますか。
事務局	一緒です。 ですから、女性が今度民生局長になれば、それだけのところでお金が出てきますから、そこはないということですね。 ただ、管理職の女性の賃金と管理職の男性の賃金はどうかと、単純に男性と女性の賃金はどうなのかは出ます。あと全体の職員の割合今 7 対 3 ぐらいなんです、男性が 7 で女性が 3 です、そういうことも関係してくると思いますから、おっしゃるように、いろんな数字を出して分析していただいた方が絶対良いので、そういうことです。
事務局	採用については既に数値としてあると思いますので、今後記載するにしたいと思います。

委員長	他にいかがですか。ご質問、ご意見、関連でも大丈夫です。 これは数字が出ますが、なぜその数字になったのか、どうして変わったのか、何か実績としての数字が多ければよいというよりは、何か変化の理由や、あるいは達成できなかった根拠など、そちらの方にしっかり議論が向くように活かしていくことが、すごい大事な感じがします。先ほどのこういう施策を行ったので、急に延びたんだとか、例えばホームページを更新し、見やすくした途端に実績数が上がったのだから、もっと見やすいものを目指しましょうのように、そういう解決に導ける数字から、解釈みたいなものを大事にしていこうなところがとても大事なような気がします。今の議論はそういう意味では、いろいろな数字を集めて、そこからどんなことが言えるのかという部分を上手に引き出して、施策に繋げていく。増やすようにしましょうみたいな目標ではなく、こういう事情で増えたのだからもっと、そういう機会を増やしましょうとか、そういう具体性がここから出てくると、直接的な効果が出てくる、次の事業目標に繋げていけるような気がします。何となく数字に頼らないと言ったらおかしいのですが、本質を見極めるみたいな感じがしました。なかなか難しいと思うのでご検討ください。 他いかがでしょうか。 以前このプランで事業を実施した、しないという表記があったが、例えばコロナ禍で実施できなかったなど特殊事情は配慮されて出てくるのか、行ったが人が来なかったものと来てはいけない状況が、見えにくく同時に評価されてしまうことが以前少し気になったが、このあたりの事業を実施していないというところに何か、どういう事情でできなかったんだろうかみたいな部分を考慮し、そのような奥まった分析みたいなものをする準備とかできてるんでしょうか。
事務局	今の委員長のご質問ですが、基本的に令和4年度の実績の報告のように、各課から ABCD だけでなく文章というか、内容の説明も求めますので、その辺につきましては事情がありましたらわかるようになっていきます。
委員長	はいわかりました。ありがとうございますございます丁寧にやってらっしゃるんですね。 他いかがですか。大丈夫ですか。
委員	今、委員長の方からの本質的なというところが引っかかりました、例えば、町内会の役員の比率など、結果的にはあまり伸びてないということで出てきていますが、現実には女性役員だろうが男性役員だろうが、そのコミュニティとして、以前のように役員を引き受ける方が多いわけでもなく、どちらかという、すごい高齢化し、悪い言い方をするとすごく破綻して、高齢者は役員ができないので、町内会には入らない、それが1自治体ではなく、市内の町内会の中でどなたもおっしゃっていますが、コミュニティ自体が昔のようにしっかりしていないので、役員もやむなくなっている形で、その中で女性の役員がどうかという、評価する以前の問題で実際はとても厳しい状況にあるのではないかと、本質的に見るとそういったことの方が大きく、その中で役員の女性が何割というのは、ひどい言い方で言うと、もうそれどころではないのが現実ではないでしょうか。
委員長	ケースによっては、そういうことはあり得ますよね。 しかし事務局はその辺を加味しているというか、読み取っている感じでしょうか。
事務局	今、委員がおっしゃっていただいた件について、町内会の割合は、第5次プランで目標に設定していましたが、第6次プランを検討していく中、委員の方がご意見の中で、そもそも町内会に加入することすら、今は結構難しいというご意見をいただき、それを目標にするのは難しいのではないかと、ご意見いただき、実際に6次プランに反映させて目標

	としては除いてますので、その辺は了解しています。
委員	今の町内会の件に関連して、町内会の上の職で女性を増やすのは難しいかもしれないが、地域防災などに関しては、女性を増やさなければいけないのではないかなと思う能登の地震でも、生理用品は1日1個でいいよとか、経験したことや、生理について知ってる方であれば、そのようなことを言わないはずなので、わからなければそのようになってしまっている。地域防災において多様な人が参画してるかというような視点はすごく大事なことで、まだやはり男性が主体的になってしまっているの、そこに関してはもう少し詳しく見てもよいのではないかと思います。
事務局	先ほど申しましたように、この4月から、議会でも特別委員会を立ち上げ、今の計画がそれでよいのかということも確認します。 現状では、私たち職員が各避難所69ヶ所あり行くのですが、その中には必ず女性を入れています。なるべくその避難所に近いところが住まいの人間を行かせるようにしてなるべく早くできるようにということです。 今回議会の方からでも、女性の視点を持ったチェックシートがあるので、それもしっかり見てくださいということで、我々それをしっかり見るというお約束をしてるので、その部分もしっかりですね、やっておこうと思います。 町内会のところの女性に関しては、先ほどと同じような話になりますが、なかなか町内会の役員やその避難所の運営委員の中で、我々啓発はしますが、現実的にはどこまでやってくれるかということもありますけれども、ただ職員はきちんとそこはやりますし、そこでカバーする。例えば生理用品の話や、女性との部屋を分ける、そういうことをしっかりやっています。
委員長	そういう防災という例えば項目と、それを担う組織が町内会しかないといったところが問題だみたいなどころがあるわけだから、相互関係ですよ。
委員	今の防災に関して、私は民生委員なのですが、新しく防災に関して、やっとな動き出して、民生委員の方としては大いに検討しております。 これはお話が少しずれるかもしれませんが、せっかくなのでお願いしたいと常々思っていることで、市役所では担当の職員が決まっていますが、それでお名前は知っています、1年に1回は会議に来てくださるのでわかりますが、もっともっと連携を組みたいんです。お顔くらいわかっていないと何かというときには頼めないで、ぜひもっと職員の方に地域の18ヶ所民児協ありますが、その民生委員の会議や、あるいは各町内の中の会議のときに大いに出てきて欲しいなと切に思っていますので、よろしくお願いします。
事務局	承知しました。私達も今職員になるべく町内会に入るよう勧めています。 地域のことで役立つようにということで、ですから顔の見える関係というのは防災と非常に大事なんで、その辺もしっかり職員に伝えますのでよろしくお願いします。
委員長	そういう中で性差、性の違いみたいなものに関わってくるところをちゃんと浮上させるとか、問題をきちっと発掘していくところがすごく大事そうですね。 それをきちっと議論できるコミュニティがあるかどうかみたいなものも今のお話の中の延長線上にはある気がしますから、とってもバランスを考えながらいろんなことに目を向けながら注視していくということがすごく大事そうな気がするんですが、そこがこう怠ってしまうと本質が崩れちゃうのでそういうところに注力する、あるいはちゃんと目を向けていくっていうことを、プランの中でしっかり謳っていくことは大事な気がし

	ました。
委員	結構他の自治体などで、女性の防災リーダーを増やすみたいなのは、東日本大震災以降取り組まれていて、今おっしゃったように、市役所の方とか民生委員の方がもしかしたら被災してしまうかもしれない。そういったときにそのような人たちが来なければ、結局避難所によりばらつきがどうしても生まれてしまうということあると思うので、やはりまだ、町内会には婦人部などあったりする中で、婦人部がお茶汲んでるだけだと、良くないというのもあると思うので、そういったところを連携しながら、防災は別に男性だけだったりではないですし、様々なニーズを反映するという上では女性だけではないです、そのもうちょっと、メディアで報道されたりとかして大事だというふうにわかってる人増えてると思うのですが、今一度そこを周知するというか、役所の人ありきではなく、役所の人に集中してしまうと、役所の職員でいることがつらくなってしまう人も、あまりにも役所の人に仕事が集中しすぎてしまうので、それは市民として自分たちができると良いことでもあると思うので、ぜひ一般市民にもそういった防災のときのジェンダーの部分のところが周知されていくような、セミナーなのかわからないですが、何か行っていただけるとぜひいいのかなというふうに思いました。
委員	担当の職員という方は、とても大事なんです。避難所で直通の電話があるのですが、それはその方でなくては使えないです。 そういう事情もあるので、提携しその方ばかりあてにするわけではないが、やはりそういう立場の方はとても大事ですのでお願いしたいと思います。それからもう一つだけ、婦人部というのはほとんどもうそういう名称の部はなくなったと思います。 この男女参画で婦人部というような、うちの町内では男性が女性婦人部の旅行に行けないというところから始まったのですが1年2年かな、婦人部という名前の部、昔は必ずあったんですが、今はないと思います。なので一緒に行動してます。
事務局	委員、本当にありがとうございます。職員は職員で女性はいるのですが、実は、地域の防災リーダーを養成しています。 去年は女性を3割、その研修に来るってということでクリアできました。ですからこの割合をですね、もっともっと高く持っていって、我々が行かなくても、基本的な防災の事もわかりますし、あとは女性の視点でどうやればいいか。避難所をどうやっておけばいいかっていう、そういう人をどんどんどんどん増やしていこうと思います。 よろしくお願いします。
委員	アイディアで、大人はもちろんなのですが、例えば県立保健福祉大学ですとか周辺の高校などと連携しそのようなとき、例えば、生理用品を大人からもらいにくいなどもあり得るので、そのようなとき、活躍できるような若い人を、別にジェンダーのことだけでなく、避難所で元気にいろいろできるような人を増やすという点においても、次年度以降そういった学校と防災という視点から連携するのも非常によいのではないかと思います。
事務局	実はボランティアを今度、各避難所に来てもらおうかなと思ってのんです。 今、最初に思ってるのは、看護師の方など、やはりご高齢の方などは、避難所へ行くと気持ちも不安になります、うちの保健師が震災後東北も新潟も行っていますが、やはり何するわけではないですけども、そばにいて、手を握ってるだけですごく落ち着くんだそうです、あと薬がない状態ですとか、ですからそういうのがあり、既存の、病院の看護師はそこへ行かなくてはなりません、資格を持ち、家庭にいらっしゃる方は結構います。それがなぜわかったかという、コロナで、さいか屋で集団接種行ったときに、たくさん応募が来ました。ご家庭にいる方、そうするとそこの方たちも近くの避難所に行っていた

	て、それで手当をしてる、基本的には女性の方が多いですから。それとこれから神奈川衛生看護専門学校不入斗にあるところと、あと上町と、それから歯科大から神奈川県立福祉大学、もうそこにはお話をして、もっとこういうことを行うのでぜひ協力してくださいという話もしてるので、ですかなるべく女性の方が多いようなことでそういう方にね、他のボランティアで保健師とか看護師って相談しやすいじゃないですかそういう関係もどんどん作っていこうかなと思っています。 あと、子どももいるので、保育士さんですとか、障害者の方がいますから手話の方ですとか。そういう方もボランティアとして、これから募集しますので、ぜひお知り合いがいたらお願いします。
委員	僕も避難所運営委員会に今いて荻野小学校区なのですが、マニュアルにも女性に関するそういったそのジェンダーに関するその配慮というのは載っていないです。 実際にそのマニュアルに載せる基本的なものはできているのですが、あとはその避難所に来た人たちで運営委員会を立ち上げてくださいという形なので、基本的にはそこに来た避難してきた人たちで自分たちで行うということになっているので、一つちょっとガイドラインみたいなのを、ちょっとこの配慮に関するガイドラインをつけないと。 僕はもう委員に入っていて、この話もしたこともあります、それは通らないんですよ実際なかなか話が通らない。 先ほど出た、少し高齢の方も多いというところで、まずそれよりも全体のトイレの数の方が心配だとか、そういった話にどうしてもなりがちなので、やっぱりちょっとガイドライン一つ設けていただくのがよいのかもしれない。
委員	内閣府の男女共同参画局の方でも、とても素敵なガイドラインがあったり、先ほどのトイレの部分も国際的な基準に即してやっていたりもするので、もしよかったら防災のボードゲームじゃないか、なんかなんていいですか実際にゲームから避難所運営で多様な人のことを考えてやるのが必要だよみたいなのもあったりするので、なんかそういうのを各避難所などに提供するというのもよいのではないかと思います。 国のやつはとても良いのですが、自治体にはまだ浸透していつてないので、ぜひそれを使っていたくといいいかなと思いました。
事務局	マニュアルを今年変えようと思ってますからそこでまた調整します。 それとあと委員おっしゃった HUG とかそういうゲームなんです、先ほど言った防災リーダーやるときも、やってるんです実は。自分ならどうするという事やっていますからそれを広げると、そういう先ほど言ったマニュアルなんかを見ながら、どうやったら一番よい形になるかということで、あとやはり一番問題なのは今、学校の教室が全部使わせてもらえればよいのですが、その学校とやっぱり調整があります、ただ教育長の方はもう避難所があって、学校なんかどうせ開ける状況ではないので、そうなったら子どもたちのいる教室なども、使ってもいいですよってことも言われてますから、そこをだから最大限に利用してやるということと、今回防災で学校だと和式のトイレが多いです。 それを全部組み立て式の洋式のトイレにして、そこでみんな今は和式の数だけあと行政センターとコミュニティセンターも全部調べて、その分の数を購入して全部洋式として使えるようにするのと、これから言われたのは障害者の方にとって、やっぱりそういうトイレが全部学校もあるわけではないので、多分これはこの4月からうちの議会の方の中でですね、議論して、お金が安いわけじゃないですから、計画的にどうやって配置するかとか、そういうのを含めて議論していくと思うので、またよろしくお願いします。

委員長	防災委員会みたいとおっしゃるけど、やはり色々なそういう社会の中にある出来事だとか、それぞれの部署があるように、それぞれの色々な分野の中で、男女共同参画がどうあるべきかというのがやはりテーマとして、そういう目線で全てを見るべきだから、防災として今ひとつ盛り上がってるのは大事だけど、これもやった方がいいんじゃないのとか、こういう課題についてあまり議論できてないねみたいなことを、客観的に見れる目線が必要だし、それをうちの課だからできるんだろうなっていうところがあると思いますので、そちらから逆にこういうことがみんなに意見を、こうやってとか話し合ってみようとか、なんかそんなきっかけそういうところにまさに若い人たちに来てもらえんとすごくね、リアルに次世代に引き渡しができるような感じもしますが、何かそんな議論もしながら6次それからその次のまたプランの中にも導いていけるといいんじゃないかなと思います。 あとはどうでしょうよろしいでしょうか、一応時間がちょっと迫ってはきたのですが、それでは先ほどそのままになってしまっていたのですが、意見がそれぞれ出てまいりました、まず一つ目の5次プランの方で、こちらの方はだいぶ意見出しましたが、事務局対応としてはどんな形にしましょうか。
事務局	今日いただいた意見を集約し検討し、改めて修正し、一度皆さんにご提示して了承をしていただけたらと思います。その検討段階で先ほども申しましたが、個別にご意見をいただくとしますので、その際はよろしくお願いします。
委員長	6次の今の方はこれも意見を受けて。
事務局	意見を受けて修正が必要な個所については、事務局の方でもう一度検討し、委員の皆様は5月までまだありますので、その辺で協力いただけたらと思います、よろしくお願いします。
委員長	意見出尽くしたところあるかと思いますが、5月までの任期の間に結果をもう1回検証していただけたらと思いますので、また気づいたご意見等がございましたら事務局の方に寄せていただいてもいいかなというふうに思います。 それではですね一応議論は最終終わりまして、本当はちょっと時間切れなんですけれども、一応本日の審議会でこのメンバーの審議会最後になります。 一言ずつでも委員の皆様からご挨拶をいただけるといいなということで。
	出席委員から、お一人ずつ挨拶
閉 会	