

令和5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5年5月26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] 7人
- 志村委員長、飯田委員、井澤委員、井田委員、櫻井彩乃委員、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] 5人
- 4 報告事項
- (1) 令和5年度 ジェンダー平等推進事業概要について
- (2) 令和5年度の審議内容について
- (3) 横須賀市役所の管理職等に占める女性割合について
- (4) デュオよこすか来館者数、図書貸出数、相談件数の推移
- 5 審議事項

令和5年度 ジェンダー平等と多様な性の尊重に関する周知啓発について

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	
委員長	それでは次第に沿って議事を始めたいと思います。まずは報告事項(1)と(2)を事務局の方から報告をお願いします。
事務局	資料に沿って説明

委員長	<p>それでは半分の2件の報告事項についてご質問・ご意見等ありましたらお願いします。 (質問・意見なし) 質問が出ないように、後程質問思いつかれましたら追加でも大丈夫です。 続きまして(3)と(4)の説明をお願いします。(3)横須賀市役所の管理職等に占める女性割合についてということで事務局より報告をお願いします。</p>
事務局	資料に沿って説明
委員長	資料3-2につきましては説明ありますか。
事務局	資料3-2につきましては参考資料として添付しました。
委員長	今説明ございました報告事項(3)につきましてご質問ございましたらお願いします。以前、6次プランを皆さんで策定する時、県内で一桁、市で最下位でしたが、まだまだ目標には遠いので最初の一步からと思いますけど、そのあたりの感想や、対策、ご意見等ございましたらいかがでしょうか。
委員	1点お伺いしたいと思います。資料3-1には載っていないですが、女性職員の勤続年数というのはどのようになっているか気になります。一般的には勤続年数と職階の関係があると思うので、勤続年数がどう推移しているかお伺いできたらと思いました。
委員長	データが用意できていればの話ですがもしお答えできればお願いします。
事務局	勤続年数のデータに関しては把握しておりません。また確認して、今後提供させていただきたいと思います。
委員長	これは当然勤続年数が長くてということと、早く辞めてしまつてとの動向ですね。のちの機会に公開いただければありがたいです。他に質問ご意見ございましたらお願いします。
委員	<p>女性管理職のアンケートの部分、なぜ女性管理職が少ないのか理由を聞いているところで、先ほどあった市役所での取り組みというところ、ジェンダー平等と多様な性に関する職場での研修の実施、職場でのセルフチェックを行っていると書いてあると思うのです。このアンケートのところにはジェンダー・ステレオや固定的性別役割分担意識が非常に強いような回答が上位に来ていると聞いていて、職場での対応としてのジェンダー平等とか多様な性を研修で行っているのかもしれませんが、当事者意識がしっかりあるのかというところまで落とし込んでいくか。このアンケートの回答を見るとわからないので、女性の職員をエンパワーメントしていくというのはもちろんですが、女性自身が管理職になるのを望んでいないからというのがこんなに選ぶ人が多いのか。それはわからないところもあると思いますが、しっかりとセルフチェックだけではなくて、市役所の全員に検証していくのは難しいとは思いますが、自分事として考えられる研修をしていただくというところも女性のエンパワーメントにつながるし、それが性別に限らず働きやすい職場や対応になっていくのかと思いますので、これから検討していただけるといいと思います。</p>
委員長	事務局いかがですか。
事務局	女性の管理職登用という視点では人材の育成という視点が大事だと思いますので、研修担当の総務部と共有したいと思います。

委員長	関連しているもので一つ伺いたいのですが、今回数字として最初にパーセントが上がったというのはあるのですけれども、6次プランの話が出てきてすぐなので、すぐその効果が出たということではないと思うのですが、今回この数字の上昇は何か対策を講じてなのか、たまたまなのか、何かあるのであれば教えていただきたい。
事務局	当然6次プランができたからではなく、昨年度人権・ダイバーシティ推進課が市長室に移管されて、現状を総務部人事課に訴え、具体的にたくさん候補がいるのではないかと、総務部で検討していただき、優秀な女性の方が今回は認められたのではないかと。何も行わなかったわけではありません。
委員長	自然に課の中でしっかりと女性が評価されて、課の中での自律的な評価はあり得ないのでしょうか。
事務局	各課、部の中でもそういった目線で見えるようになったと思います。総務部長も去年変わって、優秀な女性がいるというのもわかっている、そういう中で見ていただいたと思います。しかしこれも長続きしなければいけない部分なので、しっかり我々もその部分見えないといけないと思います。全体として女性の意欲がどのようにしたら上がるのだろうか。そういったことも含めて、これから行っていかなければならないと思うし、ヒアリングなどをしてはまだ子供がいるからとか、介護があるからとか聞くのですが、いざ課長になる、管理職になると皆さんきちっと仕事をしていただいているので、一歩踏み出せるような何かを私たちの方でも背中を押せることが必要だと思うので、これに満足せず、いろいろなことを考えていきたい。
委員長	皆さんから何か声があればお願いします。
委員	先ほどから意欲というところが非常に気になりますが、意欲というよりは現状として、ここにワーク・ライフ・バランスが難しいからというのもアンケートにあるように、やはり管理職になると、もしかしたら長時間労働になってしまったり早くお迎えに行けなかったり、これは本来であれば女性だけではなく男性も悩みに上がるべきことにもかかわらず、まだ女性に偏ってしまっていて、どうしても家とのバランスを考えるとそれが難しい。もしかすると昇進を希望するけれど第一優先が仕事ではなく家であるなど、優先順位を考えたときにそうせざるを得ない人もいると思うので、働き方改革をしていくというのも行っていると思いますが、そもそも男性中心な働き方とか雇用の在り方という視点から考えると難しいと思うのでその考え方を転換していかなければならないのではないかと思います。今までのあたりまえから脱却していただくというのが非常に重要だと思う。
委員	以前、この議論は5次プランの時にもあって、その時も意欲の話が出て、当然意欲と管理職になれそうだなという環境の整備ができていないと答えられないだろうという両面がおそらくあるだろう。これがアンケートにちゃんと出ているのでその中からもちろん意欲はあるのだろうが、働きやすい環境づくりもそうだし、男女も関係なくワーク・ライフ・バランスという視点で言ったらどうなのかという時代に入ってきていると思いますので、ジェンダー平等の部分全体でみても課題が変わってきているという感じもします。そういう意味では継続的にチェックしていく必要もあるし、皆さんからこういう意見をいただきながら改善策を講じていただけたらと思います。
委員	保育士向けのジェンダー平等と多様な性に関する研修を行っているのは大変良いと思いますが、具体的に3回でどのようなことをなされているかお伺いできたらと思います。私

	<p>の友人にも保育士が多いのですが、どうしたらいいか悩んだりしている中で、3回ではできないことできないことあるかと思うのですが、伺えたらと思いました。一つ要望なのですが、予算を来年はもっと事業費をあげていただけたらよいと思いました。市長室に移ってやるぞといったときに難しいと思うのですが、これまでと同じ予算だとこれまでと同じことしかできないので変わっていくイメージがしづらいので、しっかり新しい事を取り組んでいく、クリエイティブなことをやっていくとなると予算上げるのは難しいかもしれないのですが、市としてジェンダー平等に取り組んでいくとはどういうことなのか、今少子化の時代でジェンダー不平等な地域は選ばれにくくなっているの、そういったところも含めて、難しいかと思うのですが、是非、説得をしていただけたらと思います。</p>
事務局	<p>保育士向けの研修ですが、今ここにいらっしゃる委員に講師をお願いしています。去年は3回開催をお願いしました。今年度も3回開催を予定して委員にお願いしたいと思っています。内容につきましては、基本的には多様な性に関する基礎知識をまず保育士の方に学んでいただいて、実際、保育園の中で性に目覚め始めたお子さんたちの対応とかその保護者さんに対する対応などお話をご相談させていただく時間を作らせていただいています。</p>
委員	<p>去年は園長先生、副園長先生ご希望の方と3回お届けをさせていただいて、今回は広く保育士の方を含めて3回お届けさせていただく予定です。私の方でお届けする内容は、最初の入門で、私はLGBTでお伝えはしないので多様な性というところで、性は多様だということと、SOGIの方面からお話をさせていただきます。私自身が性別違和を持った当事者性を抱えているものなのでそれを一つ事例として、自分自身を事例として、これまで幼少期含めて自分が感じて生きてきたことや、その経験等を含めて比較しても構わないので、ご自身の性のあり方や、気になるお子さんや保護者さんの声がある場合にはそういったことを比較して構わないので考えてみましょう、とお届けさせていただいています。なので具体的なハウツーというものではないですが、私だったらこう感じる、実際にこういう対応をした例があります。そのようなことを参考にまかせていただいて、それぞれの方がご自身の持っているスキルや園の方針や、今ある人間関係やできること・できないこと、いろいろあると思うので、今よりも少しだけ安心して対応できたり、または明日からはここに気を付けてやってみよう、言葉のかけ方を少し変えてみようといったことの一步につながればという思いで届けさせていただいています。実際に返ってきたリアクションとしても少しはそれぞれの方で、何かしらもって帰っていただいているのかなという感覚を私自身は持っています。もっとハウツーが届けられた方がいいとかいろいろな皆さんが実感している周囲の保育園、幼稚園子ども達の環境の中でこういうの届けてほしいというのがあったら、お声をあげていただいて、もしかしたら私じゃない方がいいかもしれないですね、もっと具体的な支援の対策を持っている方が講師になった方がとか、私は今3回持たせてもらっていますが、1回1回違う方にお届けしてもらおうとか、そういうお声もぜひお届けいただけたらと思います。</p>
委員長	<p>リアルに内容がわかるのでありがたいです。</p>
委員	<p>そういった点で言うとやはりこういったジェンダー平等とか、多様な性の教育を、小中学生から行っても遅いのではないかと思うようなことが、現場で働いている人や保護者から聞くことが結構あり、どんなに家の中でそういった多様な性に配慮して育てても、かっこいいと絶対言ってくれと、3歳でもいうらしいのです。3歳の時点で難しいようなことがあり、分けることで管理ずるということもあるのですが、保育士向けというのは非常に重要だと思うので是非その部分の力を入れていただければと思います。委員の補</p>

	足、ありがとうございます。
委員長	市の方は予算の話とかありますか。
事務局	予算を増やすというよりも、こんなの行った方がいいのでは、といったものをいただければ、そこにつけるとかそういうことできると思います。講習会をただ増やすのではなく、このようなことを行った方がいい、こういったものもいいなど、今おっしゃった子ども向けを行った方がいいなどそういったのいただいて、それから予算をつけていくと考えることはできるので、具体的なところを教えていただいてご意見いただいて、もっと力を入れた方がいいと言っていた方がよろしいかと思います。
委員長	予算上げろは簡単に言えるのですが、こういったところで行うと効果がある、具体的だとさらにいい形で進むのではないか、是非ご提案も含めて意見を出していただくと予算も取りやすいかと思います。
委員	私たちからというのもあると思うのですが、これまで皆さんが携われてきた中で、もっとこんなことができたらかあると思います。その辺が共有できれば良いと思うので、みんなで作るとよいと思いました。
委員長	審議会で市の今年の取り組みということで、挙げていただいていますから、例を挙げてご意見いただければと思います。いろいろな審議会の委員させていただいていますが、審議会の委員における女性の割合が話題になっていて、割と8年ぐらいのデータ見ているとそれほど変わっていない。委員になれる男女の比率がおよそ半々だとするとなぜこの比率は変わらないのか。よく話が出るのは推薦団体あるいは審議会によってその分野では男性が多い。そういう説明をよくもらうのですが、これは千人単位の話なので母数としての審議会はたくさんあるのですがそれを計算している以上みているはずなので、例えば男性比率が高いワーストや、この審議会は男女共同なので当然男女の比率は分かれているが、例えばずっと改善されない審議会があるとか、しかし内容を見るとしょうがないものなのか、改善できるものなのかは全然違うものなので、総数で数字が出てきてトータルではそうでも少し細かい分析をして、本当に変えられないのかあるいは市民委員ばかり女性で団体の方は男性ばかりとかそういうことがすごいありそうな気がして、それは社会自体の構造がおかしいだろうといったほうがいいのかも思われます。誘導しているベクトルがあるならそこを修正しないと変わらないと思う。管理職員というのは本人の意思もあるかもしれないが、審議会の委員というものは本人の意思というよりは動かし方の気がしますので、変わりようがありそうなので細かい分析をするのもいいのではと思いました。そういったことはわかるものでしょうか。
事務局	1度そこは分析をします。通知は出しているのです。それは心に響かない。ただ通知を出しましたということになっていて、例えば分析をしてその男性比率が10対0とかというところがなぜかと踏み込んでいないで、今後分析していきます。
委員長	何もゆっくり行っていただいていた方がいいのですが、今までそのような感じで来ていたのか、そういったところももったいないなと感じたところです。
委員	今の委員長の意見に関連するのですが、以前も議題に上がったと思うのですが「あて職」問題がありませんでしたか。あて職でこの委員長になるのはもう男性がとか言うことがあったと思うのですが。そのあて職で出してくださいではなく、そこも意識できている

	<p>人に呼び掛けるような文章に変えるとかできるところから少しずつ必要なんだと感じました。皆さんにお伺いしてみたいのですが、資料3-2の3ページ目、問7のところですが先ほどの委員からの自分事のお話につながるかと思うのですが、「女性の管理職への登用は必要だが、自然増に任せるべきである」という選択肢が多いですね。やはりポジティブ・アクションは必要ないという意識がすごく高いということがここからわかるのかと思うのですが、性別関係なく自分事というふうに施策が必要ととらえられていないというのがよくわかると思うのです。これが第6次プランになって変わるのか否かということを感じました。</p>
委員長	<p>何かご意見ある方いらっしゃいますか。</p>
委員	<p>私も以前意見書のようなものを求められたときに、同じようなことを書きまして、ポジティブ・アクションというものが全くではないが理解されていない残念な回答と答えた。自然に任せていればいいというそのところの意識が欠けていると思わざるを得ない。今後はそういったあたりも考えていく必要があると思います。</p>
委員	<p>以前から大いに考えるところなのですが、この審議会でこのような発言をすると何年勉強しているんだといわれそうなのですが、基本的に向き不向きのようなものはありそういう部分は避けられないと思う。それを無理やり女性も男性と同等にするのがよいことと一概にするのは、果たしてどうなんだろうか。やはり女性が得意なこと、男性が得意なこと。例えば男性は力があって、女性は力がない方のほうが多いと思うので、細かいことが女性は得意ですけど、どちらかといえば男性は不得意ではないかと思う。そのようなことをいろいろ考えますと、平等が最もよいと一方的に決めつけることがどうなのかと思う。そういう意味では自然増というか実力のある方が、実力あるのに女性だからといって出世できないのはいけないと思うのですが、実力はそれほどないのだが目標値があるので管理職すると逆に平等ではないのではないかと考えてしまいます。</p>
委員長	<p>いろいろな意見があるのはいいと思うのです。ここはどなたかご意見ありますか。</p>
委員	<p>今委員がおっしゃったように、男女の視点ではなくその人が適切かどうか、性別を考えなかったときにその人が最適なのか、そういったところで考えられたら良いのですが、今の世の中は極端な言い方をすると男性がある意味下駄を履かせてもらっている状態なので、そこに気づいていない男性が、男性だから進めるというのはまだ間違いなく存在すると思うので、逆に言うところの質問の反対側の質問してもらっても面白いのではないかと思う。男性は自然に増えていると思っているのか否かを逆に聞いてもらうとその意識は今の社会においては男だから進めているんだ、と思えている男性がどれだけののだろうか。その意識がしっかりとないとジェンダー平等や多様な性を達成していくのは非常に難しいと思う。今度逆にそのような質問をしてみるとよいと思いましたし、自然増というのは私も他の委員もおっしゃったようにおかしいと思う。今自然というのがナチュラルに増えているのではなく、ステレオタイプのようなものがあって前提になってしまっているの、質問の意図、質問もおかしいですしこの回答が多いのもおかしいと思います。</p>
委員	<p>今ちょうど委員のほうから向き不向きというものがあるのではないかという話が出たのですが、このアンケートの問7の項目は女性職員を管理職に登用させるということにターゲット絞っているの、このような選択肢になっていると思うのです。男性でもそっとしておいて、昇進したくないって人はいるはずなんですけど、逆にその人たちに対する配</p>

	<p>慮というのはなくて、男はいずれ昇進して行って、頑張っていくものだという風に追い立てられているが、そこから降りたいという人はやはりなかなか言い出せない。我々世代は総合職や一般職ができてきたころで無条件に男性たちは総合職でしょと追いやられ女性にだけ一般にする総合にするといった選択肢が与えられた。いい見方をすれば総合職への道が開かれたということですが、男性の側から見れば平等とっていただけれど自分たちはこっちのコースしかないところがあって、次にといいますか我々がジェンダー平等とか多様な性を尊重するという点について考えている中で、当然条件が整わないから、あるいは女性には向かないのでは。本当は才能があるのに昇進するのに躊躇している人の背中を押せるような環境を作るといことも重要なのですが、自然増に込められている意味とは、なりたい人がしっかりなれる、手を挙げられる、平等に機会を与えられることだと思っていて、それは逆の見方をすると、それほど上を目指すというタイプでない人は静かに横須賀市のために働いてもいいのではないかと思っているのです。次に職員に対してアンケートを取るときの聞き方というのは、委員のおっしゃるとおり違う聞き方というか、この項目がそもそも女性職員の管理職登用に関してだけ立っているのがおかしいのではないかとこのところが改められるとよいのではないかと思います。</p>
<p>委員</p>	<p>先ほどの自然増の話とも関係しますが、こうした取り組みが行われている前提には構造的な差別という考え方が前提にあります。国が設定している2030の目標値もそうですが、3割の壁があるという考え方がその一つです。これは、ある組織の中でのマイノリティの比率が3割以下であると、組織の中の慣習とか文化とかそういったものは常にマジョリティ側の文化で維持されるという考え方です。したがって、それを突破するための境界線、ボーダーラインは、3割5分～4割あたりであると。なので、そのラインまでどうやってもっていくのが大事。逆に言えば3割ぐらいに収束していくのは、その背後に構造的な問題があるということです。例えば、就職担当者や企業の方と話したりすると、そういったことを話したりしてくれる担当者もいるのですが、やはり2割、3割で女性を登用するということはあるようです。去年ぐらいだったか総合商社の丸紅は、これまで女性を2～3割の比率で採用していたことを明らかにしたうえで、今後それを4～5割に改めていくということを表明している記事を読みました。そういったことが日本社会でも一般的に行われている。これは構造的な問題で、それらを是正するために、積極的な是正措置のような改善策を講じているわけです。自然増に任せるという話は、構造的な問題が是正された後の話と言ってもよいと思います。</p>
<p>委員長</p>	<p>構造的な問題と施策としてどうすればいいのか、いろいろありそうなので、質問設定するときにもこのような形で皆さんと議論しながら形を考えてみたり、深める機会を作っていくのも必要かと思う。特に先ほどの質問自然増というのが不自然な話だなとも思うし、女性が少ないことで不利益になることというのはどういった事が挙げられるでしょう。そういった事をしっかり究明しておいた方が、そこに女性の意見が入らないのは、どれだけ不利益でしょうということをどう明言化するか、中身をしっかりと見る。先ほどの審議会メンバーの話もそうなんですけど、中身をしっかりと点検する。精度をよくするとそれでもよくなり不自然さが治るような感じもします。質問も誘導的であるということではないのですが、逆に質問が誘導的になっているのではないかと感じることもあるので、検討が必要なのかなと思いました。</p>
<p>委員</p>	<p>こういった統計を取るときに、今までの慣習があるので男性女性で取っています。多様な性の話も広がりつつある中で、6次プランもできた中で、ここにたとえばその他とか回答しないとか数字が入らなくてもいいのでそれもとっていくような意識を少しずつ入れていってもいいのではないかと思います。</p>

委員長	男性女性で分けてしまいますけど、その他の欄があることも大切だと思うということですが。最近大学関係の書類でもその他の欄が出てくるようになりましたね。それが自然になりつつあるような印象は受けそういう時代と感じるようになりましたね。
委員	アンケート等が2択ではないような状態のものがかなり増えてきている中で、これまで男女で取っていたからというだけで男性、女性で取っていくといつ変わるのかということになってしまうので、早い時期にこういったアンケートや数字が出ているこの数字の欄にとってはいいけど、棒線でもいいのでその他とかを入れて、均していくということが今後の統計を見ていく、考えていくうえでも早めに考えていったほうがいいと感じています。
委員	去年かもしれないのですが、内閣府男女参画局のほうでも、ジェンダー統計の視点からも性別欄をどのようにするかワーキンググループが行われていて、8月でいったんストップして、その後どのようにしているか男女局に問い合わせようと思っているのですが、そういったものを参考にしながら出来たらと思います。ジェンダー統計というのはすごく難しいところではあるので、そのように正しく取るかという視点で国の動向も追っていきながら検討していただくのが良いのかと思う。
事務局	資料3-2につきまして、今回市の職員アンケートを抜粋で載せていただいて、全体の市の属性では、男性・女性・その他・無回答という選択肢を作っていて、実際に全体を見ますと、その属性としては4種類選べるようにしてあります。この個別の全体と男性と女性とで、その他・無回答の方々は全体に含まれている感じなのですが、男性女性でそれぞれの設問に対してその他無回答と入れるかについては検討したいと思います。全体としての割合として、今回市職員アンケートでは男性が47.8%、女性が49.4%、その他と回答した人は3名いまして0.7%無回答という方が9名おられて2.1%います、その他、無回答の方が少ないので区分けするのは難しいと思うのですが、次回以降検討したいと思います。
委員長	しっかりニーズがあるということなんですね、欄が書けるかという現実的な問題はありますが、意識としてそのあたりを考えていくことはすごく大切だと思います。平成28年度は違ったが令和3年度は欄が一つ増えているみたいなのもアクションとしてはすごく大きいと思いますので是非前向きに考えられればと思います。 続いてですね(4)デュオよこすか来館者数、図書貸出数、相談件数の推移につきまして事務局から説明をお願いします。
事務局	資料に沿って説明
委員長	以前はデュオよこすかの部会で報告していた事項でしたが事務局からの報告になりました。今報告がありました事項につきましてご質問ご意見ございましたらお願いします。
委員	今日後で話す内容に若者を取り込んでいきたいのだろうなという意図があって、よいと思っています。その中で横須賀市内のジェンダー平等、多様な性に関心がある子たちにデュオよこすかを知っているか聞いたところ、知らないとみんな言います。なかなか場所ですとか、広報ですとか厳しいところがあるかと思いますが、図書というところでは特にジェンダーに関する本ですとか、そういった子たちに行ってもらおうというのが重要だなと思っています、そういった施策をぜひ一緒に考えられたらなと思いつつ、来館している方の年齢や図書を借りている方の年齢がわかったら伺えたらと思います。若者と呼ばれる子

	はどれくらい来ているのかということも含めて、伺えたらと思いました。
事務局	来館者の年齢、年代はこちらで統計を取っていませんので承知はしておりません。ただ実際に女性のための相談室の利用者についてはお答えいただける範囲で年齢の統計を取っておりますので、そちらについてはお答えできるのですが実際の来館者等につきましては聞き取り等を行っていません。
委員長	3年前までデュオよこすかは部会というものがございまして、私が部会長を兼ねまして、そちらの部会で検討して細かい報告を受けていたのですが、その当時、デュオよこすかかって最初は20年ぐらい前に女性の活動団体だった人たちが拠点にしていた場所だったのですが、その方々がどんどん高齢化していく中で必然的に年齢層が上がっていく、そのあとこの場所は総合福祉会館にあってテーブルがタダで使える場所というところだったものですから英会話のグループだとか、登録してやってきて、そこで行うようになったら、急に若返るのです。実態は少し目的と関係ないのかという話になってただそれを知っていただくことを機会にそこの本を読んでいただいたりしてジェンダー平等に対する意識を高めてもらえばよいのではないかということで、行政も審議会の部会のメンバーも少し寛大に据えていたところがありました。かつてはきめの細かい半年に一度チェックをしながら行っていたりしたので、きめ細かいことを行っていたのですが、部会が止まってしまおうとよくわからなくなって、今どようになっているのか気になったところなのですが、ここ数年はコロナがありましたので、そこで一概に言えないところがあるのですが、おっしゃるような若い人たちに認知度が低いのは間違いないかなと思います。職員研修を行ったときにも5%位、私が研修を行って60人くらいいたときにデュオよこすかは当然知っていますよねといったところ5%位の認知度で行ったことのある人は2%位でした。横須賀でもったいないところがすごく有ってと当時は思いました。5~10年前ですらそうでしたので、いま見直しの機会ではあると思います。
委員	場所が使えるとか、本が読めるというのは大学生とかにとってもすごく良いのではないかと思います。やはり本を授業で買うとなると、大変だったりするので、もちろん大学にもあると思うのですが、自分の住んでいる地域の中でそういったジェンダーに関する授業を取っている子たちも増えてきているので、そういったときに借りれたりするというのは非常に良いので、出入りがもっと活発になるといいのかとあっていて、提案なのですが、デュオよこすかまつりというのがあるのも初めて知ったので驚いて。学生さんによるマッサージとネイルとかあると思うのですが、ジェンダー平等に関するパネル展示というのも、もちろん皆さんいろいろ考えられると思うのですが、いろいろなところで私も団体でお声がけいただいているのですが、いろいろなジェンダーに関すること、多様性に関することを行っているいろいろな団体があると思うのですが、そういったところに声をかけて、パネル展示しませんかとかいろいろ声をかけるとその人たちが展示してくれて、かつSNSで発信してくれるんですよ。フォロワー数とかいるような人たちが横須賀のここに行けば私たちの展示見れるとか、例えば何々をもらえるなど、そういったことで新しいお客さんを取り込もうとしている地方の男女センターが最近増えているので可能な範囲内で、独自の企画だけではなく何かパネル展示を外から持ってくるみたいなのところも行ってもいいのではないかと思います。あと、デュオよこすかかって名前変えられないんですか。
委員長	ご意見はいただけるんじゃないかと思います。
委員	デュオよこすかかって言われても何だろうって、わからないなって。もう少し象徴となるよ

	うなちゃんとジェンダー平等多様な性を進めていくんだというところの部分の意思が少しあってもいいのではないかと個人的には少し思いました。デュオって何ですかって若い子に聞かれたので意見までです。
委員長	事務局からありますか。
事務局	素敵なアイデアをいただきましてありがとうございます。デュオよこすかのパネル展示も課のジェンダーの団体の方と共同で外からパネルをお借りしたり、作り上げたりとか。
委員	お金かからないんで、データ下さいとかだけでも送ってくださったりするので、人件費はかかりますが。
事務局	なおかつその方々が、SNSなどで広めてくださる、今回間に合わないのですが今後の参考にさせていただきたいと思います。
委員	前に三浦学苑に来ていただいたと思うのですが、市内でも関心があり探求の学習で行っている子たちもいるので、そういった子たちにもし来年機会があれば、若者を巻き込んでいくとなったときに展示の一部を担わせてもらえたりすると、彼らの自己肯定感も上がっていくと思うので、すごく良いのではないかと思います。
事務局	最初、私が挨拶したときに、これからもっと広げなければいけない、まさにそこです。行政のネットワークは決まりきっているところしかなくて、今までずっと行って広げられないんですよ。先ほど皆さんにお願いした、委員はいろいろなネットワークがあり、そういったものでどんどん広げてもらうというのは私がお願いしたいところなので、今回はご連絡行ってないのですが、いろいろ行うときには広めていただいてそこで皆さんに来ていただく。逆に我々行政が例えば講演会を行うとなったとき、あまり人が来ないんです。そういったものにネットワーク使いながら来ていただいて、そういったものがこれからとても大事だと思います。今まで点でなっていたところを面で広げたいなと思っています。ぜひ、またいいご意見ください。ありがとうございます。
委員長	一応専門部会長をやっていたので、デュオよこすか。デュエットではなくて、デュオ、男性と女性のペアで歌っている、歌うという意味で名付けたということで、当時の男女共同平等という意味合いから、素敵なのではないかと、当時のイメージで名前がついてますが、現代っ子に合わせて変えるというのもアリではないかと思えます。資料については結構あります。20年ぐらいずっと集めてきた男女平等に関する資料を中心に集めていてそれをわざわざ読みにいらっしゃる方もいます。そういう意味ではもっと増えてもいいと思うという話にはなっていました。デュオまつりに関してですが、これは総合福祉会館のおまつりですね。デュオは総合福祉会館の5階にあるのですが、その全体のおまつりに便乗してデュオまつりは行われています。なのでデュオまつり単体で人を集められるのではなく、という部分もあるのですが、それは先ほどの英会話できてくても男女共同参画に興味をもってねというのと同じで、それを機会にネイルをやってくれる、なにこれは、みたいに本を読んでくださる方が増えると、当時は事務局と考えました。なので今の時代に合わせた形に拡大していくのもいいと思います。
委員	せめてこのデュオよこすかまつりの名前を変えとか、いろいろな市町は男女共同参画センターのおまつりですとか、多様な性といったところで付けていて、毎年、1年に一回行っていますのでそこだけでもいいからもう少し横須賀も行っているんだといったとこ

	ろが広がるのではないかと思います。
委員長	ありがとうございます。今日この後審議事項ということで広げていくというのがありますので。それではデュオよこすかに関してはいかがでしょうか。この後審議事項に入りたいと思います。
審議事項	
委員長	令和5年度のジェンダー平等と多様な性の尊重に関する周知啓発についてということで、これから審議していきたいと思います。まずは事務局からお願いします。
事務局	資料に沿って説明
委員長	令和5年度ジェンダー平等と多様な性の尊重に関する周知啓発についてということで、具体的な周知啓発ということで実際の計画に是非色々なご意見いただければということで用意がされております。資料を読みながらご質問ご意見をそれぞれから順にいただければと思います。いかがでしょうか。資料5-1に総合的に書いてあり、それぞれ具体的な部分部分の資料として資料5-2、5-3などあります。
委員	若い人を巻き込んで行っていくというのは非常にいいと思っているのですが、皆さんが思っているよりも時間がかかるので、そこをどうやってケアして進めていくか、今後考えていかなくはいけないポイントかと思う。以前もお伝えしたかもしれませんが、パブリック・コメントを行ったときに三浦学苑の学生さん達と一緒に、三浦学苑では2回ほどジェンダーについての話をさせていただいて、学生たちと探求みたいな感じで調べて発表するといったことを行ったりして、そういったことを行ったことのある学生たちであるから、少し話してパブコメの話とか、どういった内容が書かれているとか、横須賀市の現状とか話したら、書けるかなと思ったのです。こういう風に書かれた瞬間一気にやる気がなくなるというか。難しいみたいな感じであったりするので、少しそのワークショップを進めるにあたっての組み立てをしっかりと考えていかなければいけないと思いました。そもそもジェンダー平等とか、多様な性とか、そういった概論的なことをお話しつつ、それが分かったうえで、横須賀市としてはこういったことをやっていきたいから、みんなと一緒に作りたいんだとか、しっかりと説明していかなければいけないと思いました。そうしなければあまりいいものがないのではないかと思いますので、少しこの時間をかけて、回数を重ねて作っていく、作っていけると非常に良いのではないかと思います。そうすることによって彼らもしっかりと、ジェンダー平等や多様な性の重要性を認識しつつ、しっかり胸張ってこれは自分たちが作ったんだと言えるので、そこら辺の設計はこちらがしっかりとしてあげるべきかと思いました。今素案で作ってくださったものも結構ボリュームがあるので、どこが必要で、結局誰のためで、何の入り口なのかたぶん今日話せないの、今後どういう議論になるかまた教えていただけたらと思うのですが、そこらへんももう少し絞っていきながら、高校生が心地よく楽しく参加できるワークショップの組み立てができると、非常に良いなと思いました。
委員長	これはワークショップとここに高校生向きと書いてあるのですが、具体的に事務局としては、例えばどこかの大学の先生に頼むとか、どこかNPO団体と連携しているとか具体的なスタイルといいますか、進め方として、方向性として腹案はありますか。これから考える感じですか。
事務局	具体的にはこれから学校と相談させていただくような形なのですが、こちらの腹案とし

	<p>ては、まず学生の皆さんと第6次プランの考え方とかを概要を説明したうえで、実際この素案を見ていただいて、わかりづらかったり使わないほうがいい言葉など、お話を聞きながら、何回かにわたって作り上げていったらよいかと考えております。講師やファシリテーターは想定しておりません。</p>
委員長	<p>なるほどわかりました。そこがカギですけど。</p>
委員	<p>思っているよりも、この前のパブリック・コメントの時も内容に質問があり、ウィキペディア的な説明が求められていて、ここに書かれているワードが分からないと、いい悪いの基準が分からないというのがあると思うので、そこをどのように行っていくかが難しいと思う。いろいろな方法があると思うのでその部分をいろいろなアイデア出しできるとよいと思いました。</p>
委員長	<p>かつてワークショップを行った者としては、絶対ステップアップがあって、例えば高校生呼んでも全然何も知らないところから始める。高校生の皆さんにも学んでもらって、それから初めて必要性が分かって発信することだと思うので。例えば最初に学ぶ、彼らに勉強してもらおうというステップがあると思う。少し意見交換をして議論をしてなんでそうなんだろうとか、あるいは何が必要なのかなと議論してもらって、納得するところまでまずはたどり着いて、それからそれを広める必要性があると感じてもらって。どうすれば伝わるかという作りを考えてもらって、それから実際に冊子を作る、案を考える、実際に作り上げて広めていくという、そこまでも6段階くらいのステップがあるので、そういったところをきちっと設計しながら行えばものすごく効果的なのですが、多分いきなり行ってもなかなかうまくいかない。これはプランニングとファシリテーションとその準備がカギかなと思う。なのでそういうのが得意な人を探して行う。あと大学になるとNewWaveの話にもなっていますが、実は高校生でもそうですが、大学生でも学ぶところから行っていいと思います、到達度の違いはあるかと思いますが、それはもしかしたら専門の大学の先生方のゼミとかで同時に行ったりすると効果的なのかもしれないし、結構中心の動きとなっていくものをしっかりデザインしていくととても効果的だと思いますし。散漫になってしまうと連携性のないものになってしまうのもったいないので、よく計画したほうが良いかなと思います。</p>
委員	<p>それで言いますと、まだ決まっていないと思うのですが、ダイレクトに高校と連携してなのか、それとも横須賀市に住んでいる学生なら参加できるのか、そこが開かれたものなのか、小さくフルコミットして行うのか、その辺をどう考えているのか伺えたらと思います。もう一つ、横須賀出身や横須賀に住んでいる子で意外とLGBTに関することを行っているLGBT法連合会というところや、プライドハウスというものが新宿にあります、そこで働いている学生、ジェンダーに関するコンサルタントを行っている方などが意外といるので、そういった方々を巻き込んで一緒に行っていく、彼らよりも少し年上の人たちもいるので、そういった人を巻き込んで行っていくと、彼ら横須賀大好きですので、いつか横須賀に帰ってきたい子たちが多いので、そのように行っていくと、こんなことを行っているんだ。じゃあ帰ろうかなという前向きになっていくので、私の希望としては、部分的には学校と密になって行っていくところもあると思うのですが、横須賀市内に住んでいるとか関係しているのであれば、入れるよといった広く募集する形で、ぜひ行っていたら、大変かもしれないのですが嬉しいと思いました。</p>
委員長	<p>現段階でいろいろな意見、ご提案をバラバラに出していただいてもいいかと思います。ほかにいかがでしょうか。</p>

委員	<p>先ほどのデュオの件もかかわってくると思うのですが、若い人たちを呼ぶには、何かイベントを行うときにお菓子があれば来るかと思えます。お菓子もらえるよということであれば、自分なら行くと思えます。それで来てもらって、試験勉強行っているでもいいし、雑談しているでもいいですし、小学生ならゲームしているのもありなんだろうと思えます。そういった形でまず足を運んでもらうのはお菓子かなと思ったのと、少し幅広くなってしまのですが、小学生年代はクイズにしておくといくらでももっともっと言うてくるので、子どもにもわかるような単語であったり、説明であったり、簡単なものでいいのでクイズをホームページの中でもどこかに設置しておく、授業なんかでも使ってもらえるかもしれないと思いました。もう一点、ワークショップなどでこちらから説明しようと思うとなかなか難しい、聞いてくれない、眠くなってしま、それはそうだなと思うのですよね。なので先ほどの委員のお話を聞いていて、高校生から質問が出てくればいいと思いましたが、なのでワークショップなのかオンラインなのかわからないのですが、いろいろな年代でタグ付けを考えてみたらいいのかと思ったのです。例えばまだ素案ですが5-4入門ブックの目次にも単語が並んでますよね。単語が並んでいるので、こういったキーワードが5つなり6つなりあると、これを提示しておいて、いろいろな施策であったり、この並んでいるものであったり、こういった保育士向けの多様性の研修を3回行っているけど、これはどのタグみたいにみんな考えて、マッピングをしてみるとわけのわからない言葉が出てくると思うんですよ。ポジティブ・アクションって何みたいに、そういったものを拾って説明してあげるとそれは聞くのかなと思う。そういったタグももちろんタグも変えてもいいですし、正解があるものでもない、自分たちでマッピングをしながらこの内容について質問を出す子どもたちとそれを提示する大人たちみたいな形で一緒に作ってみる。これを何度かワークしてみてもいいですし、年代別で行っても多分比較したら面白いだろうなと思えます。高校生大学生が作るタグとそのマッチングと、70代80代の方たちの作るワードと多分違ってきたりするのでそういうのを突き合わせてみるのも面白そうですし、その内容を6次プランにあるようなコラムをいくつか並べてこれはどうやって割り振るみたいなことをやってもワークを通して学んでいける種にはなるのかと思う。</p>
委員長	<p>世代別に競い合うの面白いですよ。15年ぐらい前にデュオよこすかの利用率が低くなってしまったときにおかあさんたちに来てもらわなくてはいけないとなったときに、大根を積んでおけばいいのよというおんなじことが出ていましたね。大根がお菓子になっただけですが、そういった部分は大事なのかと実感させてもらいました。</p>
委員	<p>中学三年生対象冊子とはすでにあるものですよね。これは今どれぐらいの学校で配っていて、どれぐらい使われているか、実際の声とか、もしフィードバックがあったりするとか、そこらへんを伺えるとよいと思ったので。どれぐらい行って、どういった反応なのか、どういう成果、なのか教えていただければと思いました。</p>
事務局	<p>中学校冊子につきましては市内全中学校23校に配布しておりまして、今年度につきましては、3,270冊配布しております。利用頻度について、実際どのようにその冊子が使われているかについては、公民の授業や保健体育の授業、家庭科の授業などで使っていただくようにご提案しております。実際に令和3年度、学校に利用状況の調査を行った際、実際になかなか活用されていないということがわかりまして、ではどう言ったことをすれば活用してもらえるかということをお考えまして教育指導課と相談いたしまして、活用事例集というものを作りました。それは現在の教科書の何ページを教えるときには、冊子の何ページが参考になりますというのが比較になるものをそれぞれの教科ごとによってお配りしています。昨年からは配り初めまして、今年度も配った際に各学校のほうにそちらもお</p>

	<p>願っている。それで少し活用状況上がってくればいいと思います。</p>
委員	<p>この辺の部分 SDGs とかいろいろなもので先生が教えたいけど教えられないみたいなのがどの学校があったりするかと思うので、あと探求学習がどの学校でも行うところで、探求と絡めてぜひジェンダー、多様な性の部分を行ってもらえるような提案を横須賀市からできると、またもう少し広がりが出てくるのかなと思いました。</p>
委員長	<p>探求学習は今高校とか中学はしっかり行っていて、大学でも探求学習をお手伝いします。出張講義を行ったりして、そういった働きも行っていて。引っ張りだこではないですが、注目されていて、もし役所の方や役所から派遣された市民グループの皆さんが行くという話になると非常に効果がありそうですね。ぜひそういう組織をぜひ生かしていくという視点ではもっと頼ってもいいのかもしれない。</p>
委員	<p>今大学生はジェンダーとか性に関心がどうなんでしょうか高まっているのでしょうか、私も大学でいろいろゲスト講師等お伺いすることがあるのですが、いろいろな大学で性に関する授業を履修したいという学生さんは年々増えているというような動向も少し聞いています。どうでしょう先生方。</p>
委員	<p>私は昔でいう教養科目のジェンダー論というのと、社会学部の専門科目のジェンダー社会学というのを担当しています。今年度から完全に対面授業に戻りまして、なおかつ金沢文庫キャンパスから金沢八景キャンパスに社会学部が移動して、私の研究室が移動したということもあり、ジェンダー論はクラス数が増えたので、自分の担当する履修者数は減っているのですが、ただその4クラスに対する履修者というのはかなりいます。なおかつジェンダー論、一般教養は調べたらどの学部もジェンダー論的な名前で教養科目には入っています。開講していて一定数取っていると思います。今年度ジェンダー社会学教員からすると去年 100 人程度だったのに、264 人履修者がついたんですね。教室定員が 300 人なので教えづらい。キャンパスが変わっただけでなぜこんなに増えたのかアンケートを取ったのですが、正直に書いてもらって、先に教養科目のジェンダー論を取って、私以外の先生も教えているが、ジェンダーということに興味を持って、そうしたらちょうどジェンダー社会学というものがあってこれを選びましたと来る学生が思ったよりも多かったという意味では、そういう科目が用意されていると、いろいろ時間割を組む中で、この面白かったから、興味を持ったから、もう一つとってみようと思うんだなと今思っています。ではうちの大学でジェンダーに関する専門科目はだれがどのくらい講義しているんだろうと思ったら、ジェンダーと名前が出ている科目では私のものしかなかった。そういった理由で多かったのかと思うとびっくりした。今まで担当したことのない理工系の学生も履修した、いろいろと自分の学部の勉強にも役に立つんじゃないかと思った答えもあったので、関心はあるんだろうなと思います。</p>
委員	<p>学生にそういった意識を調査したことはないのではっきりとはわからないのですが、今年から大学の講義は全面的に対面が変わって行って、オンラインで講義をしていた時よりも、履修者数でいけばずいぶん減っています。潜在的にはおそらく関心のある学生は結構いるのですが、履修可能な学生さんは対面だとかなり制限されます。他方、オンラインで講義をすると学部や専攻に関係のない学生さんも受講してきて、1.5~2 倍くらい違います。ですので、実際の講義履修者数以上にジェンダーに関して関心のある学生さんはいます。ただ、その推移というものははっきりとしません。</p>
委員長	<p>私は美術芸術系なので 530 ぐらいの授業を調べていますがジェンダー系は 0 ですね。少し不安だなと思うのはやはり就活したときに男女が区別されちゃう募集もそうだし、イ</p>

	<p>ンターンとか行ったときにあれって思うことがあったり、そういった覚悟もできていない、反論もできないしみたいなのが出てきたときに、社会原理ってこうなっているということを、地方だとそういったところ意識が低いっていうのもあるのですが、一概には言えませんが。何かその辺の弱さを感じるころではありますけど。</p>
委員	<p>関心がもし本当にすごく大きく高まっているのだとしたら、手法だったり学ぶ場所がなかったり、本当に仕掛け一つでそれは若い方の学びの場ができるんだろと感しました。</p>
委員長	<p>標準仕様として知っていないといけないことなので、あえて授業というよりは、わかっているよね、知りません、じゃあ教えるか。というようなそういった部分なのかという気も少ししています。市役所で男女共同参画の研修を少しお手伝いしたときに、これは当たり前話ですから別に今更市役所の皆さんにわたくしが教えることなんてないのですが、やはり職員の男女比率がどうかとか、具体的に話をしてみると全然できていないところがあるので、あえて授業として行うよりは人として標準仕様として考えておかなければいけない部分という基礎教育中の基礎みたいに位置付けてしっかり行ったほうが良いことなのではと、授業を持たない立場からすると思います。</p>
委員	<p>例えば何かイベントをするときに講座とか研修の時タイトルに人権が入ると人がなかなか集まらない。でも歴史だと人がいっぱい来る。みたいなことがあったりしますよね。なので就活に役立つ講座にしておく。またはそういった講座のところには必ずプランどとかジェンダーにかかわることを少しでも入れてもらえるように、そういった講座を見つけてはアプローチする。入れてくださいということのアプローチを試みたり、高校生中学生なんかも受験対策として評論なんかでも SDGs にかかわることや、やはりジェンダー性にかかわることもテーマの一つとしてこれからも出てくると思うので、そこをそうやって入れていくということもいいのかと思います。</p>
委員	<p>ジェンダーに関心があるのかといったところですが、まさに今私が自分の団体で行っている授業は5か月間ジェンダーに関してインプット、日本のトップの先生たちから学んで、かつどういったアクションをしていけばいいのかというのを授業として行っているんですけど、一期目で昨年行ったときにすごい短い期間で150人の全国、世界中の学生から申し込みがあったんです。正直全然告知もしていない、SNSだけで広がったのになくて、みんなに聞いてみたらもちろん大学で授業がある人もいれば、講義をとれなかったり、先生の話ではないですが専攻によってはとれない。でも興味はあるという人は結構いたりして。一方で行政でもいい講座行っていたりすると思うのですが彼らに聞いてみると、初めて知ったなど、自分の地域で学べたりするんだったら学びたいけどもその情報をどう得たらいいのか、全然わからないと言ってそれは非常にもったいないなと思っていて、やはり先ほどおっしゃっていたように就活に良いとかなのか、そこがメリットになるようにではないですがジェンダーっていう言葉だけでも来ると思うのですがそこが「ジェンダー×何々」といったところで行っていくとより来たり、あと居場所が欲しいとよく言われるのですが、ジェンダーについてとか多様な性について関心があるけれども居場所がない特に地方、横須賀の子でも言っているので横須賀もまずいんだと思うのですが、なので先ほどのデュオが居場所になりつつ講座があるみたいな、そのセットでできると非常に良いのかと思いました。</p>
委員長	<p>本当にそうですね、デュオの委員会の時に若い人達が来る喋り場になると最高だねって言って、それは絶対可能性としてあるし、むしろそういったほうが自然な流れでね。目的に沿った人たちが集まってくださるのですごくいいと思います。今日結論を出す議論はないのでさらに議論を深めていく、あとでこんな意見があったなどありましたら是非</p>

	担当のほうまで、この段階で皆さんに言っておきたいことがございましたらよろしくお願ひします。
委員	資料の5-3の一番最後のページのデートDV に関してのところなのですが、生命の安全教育を行っていかねばならないと思っていて、とはいえそれを学校でちゃんと行ってくれるのかどうか、非常に難しいところかなと思うので、生命の安全教育各学校で行うように、一緒に周知ですとか役所の中で連携してよりプッシュしていただけると良いのかなと思います。学校を対象としたDV 講演って全部の学校に行けるわけではないので、生命の安全教育も完璧ではないですが、回ったところでしっかり行ってもらうことが第一歩になると思うので、その辺を学校で徹底というところをぜひ行っていただきたいと思います。
委員長	学校といえはこの審議会で委員に校長先生とかいらっしゃったときそういった話をする、学校でできる限界もあるし、でも学校だからできることみたいなお話もよくいただいでいて、それを確かに学校の先生方に負担をかけながら教育の中で行っていく難しさがあるとして、もしかしたら市民の間で出張講義してもいいのかも知れないですし、行い方はすごくありそうな気がしますが、そのハードルを低くしながら風通しを良くしていくとずいぶん違うような気がします。ぜひそれを押していけるといいのかなと思います。工藤委員は今日いらっしゃらないけれど、会社、企業といったところでまだまだ平等感覚というのが薄いところがあったり、先ほどの採用の話が出ましたけども、工藤委員がよくおっしゃっているのは企業でも中小ですごく良い取り組みをしているところがあったりしてそういったところを紹介しながら働きやすく、意識が高い会社もあるだっという条件のほうが超有名大手企業よりもよっぽど働きやすいんじゃないかって思うと、そういった中からキャリアを考えていく、横須賀市スケールのキャリアガイダンスがあってその中でジェンダーの発想でこの会社こんな風で頑張っているとか働きやすさそれは男女関係なく性別関係なく人が働きやすく人間として余裕をもって働ける場、工夫がどうなんだろうっていい話だと思うんですね。そういったことを若手企業の方とか小さい会社だけ頑張っている。商工会議所経由で紹介していただいたりするとすごく学びになるし、それを大学生が聞くといいと思うのですけどね。
委員	横須賀市に住んで、横浜市立大学に通っている学生から横須賀から出たくないのだけれど横須賀で働く会社がないという相談をされて、なぜかというとその子は男性とか女性とか分けてほしくないことがあって、一方で、横須賀市内でそういったジェンダーとか多様な性に対してしっかり取り組んでいるとか育休がしっかりあるみたいな企業の指標で選ぶって、なかなか難しいという風に言っていて、そうすると横須賀を出て、ある程度福利厚生整った企業に働かなくてはいけないんじゃないかって言っていて、横須賀から出た、若い人に聞いても同じようなことを言っているんですね。だからそれを人口減少といった視点からも、やらなくてはいけないと思うので、今の委員長おっしゃってくれたような視点で、就活セミナーが市では主催できないと思うので商工会議所になると思うので、何か連携してできると横須賀市にそういった企業がどれだけあるかわからないですけど、横須賀市の企業にとっても、そういう視点で学生が選んでいるんだ、っていうメッセージになると双方にとってもすごくいいんじゃないかと思う。ぜひやっていただきたいです。
委員長	かつては横須賀のというよりも当時第2次、第3次プランの時、企業とか会社での男女平等みたいなもの考えたときに、本当は横須賀市として企業に対して言っていくみたいな形のプランにしようとなったとき、県で労働に関しては統括しているので神奈川県にそれは任せるというような話になって、横須賀どうするってなったときに、じゃあ市役所

	<p>が働く場としてモデルになろうということでモデル事業所という取り組みを始めて、今少しその最初の趣旨が見えにくくなってしまっているのですが、市役所の中ですごくいい取り組みをしてもそれは市役所だからできるんだろといわれるのも怖いのかなっていう市の職員の声もあり、でも本当はそんなこともなくて、堂々とこれで仕事が成り立つてなったら見本を示してもいいんじゃないかなっていうのもあったんですけど、むしろ今は直接企業のほうに言ったほうがいいだろうということで、商工会議所なんかで中継しながら今そういう話題が出てくるようになりましたけれど、この話も本当に10年20年ぐらいの流れの中でいろいろな目線が変わってきているので改めてそのころ思い出しながら、その時できなかったこととか今若い人たちがやってみるといふの有意義な気がしますので、とてもいい波になっているなど、感じました。</p>
委員	<p>市役所だからできることというので、教育、子どもというところで、今ギガ構想で一人一台タブレットやパソコンが配られるような時代なので、パソコンとかタブレットを導入するとき、そこに必ずこの入門ブックを入れてもらうとかそういった仕掛けができたらいいなと思いました。入っていれば子どもたちも最初にもらったときにとりあえずこれを開けていいよというものなので、わからなくても目に触れる可能性は高くなるかなと授業でも使いやすくなるかなと思いました。</p>
委員長	<p>市役所だからできることというのはここではぜひ提案していただいて、直接的に応援していくこともできるかなと思います。いい資料ですとか、本とかも作っていらっしゃるのもったいなと思うことも時々ありますが、ぜひ鋭い指摘をいただけるとありがたいなと思います。今日のところはこれで取りまとめとしますが、いろいろなご提案、話がございました、せっかくなので市役所側、担当側からコメントとかあればコメントをお願いします。</p>
事務局	<p>本当に貴重なご意見ありがとうございます。今回ターゲットをはっきりさせたのはやはり若者から変えていかないと、なかなかこの社会が変わらないんじゃないかなって思っています。SNSで発信してくれたり、いろいろなそれで拡散したりしていけばいいのかなということで、このために今回ターゲット明確にして行っていくということです。今当然先ほどから言っている、この素案のみんな目指そうジェンダー、これ見ないですね。若者にみられるような作り方をしなきゃいけない、役所的な考えですよ。こう言うのを含めて、わからないところが我々たくさんあります。ぜひ忌憚のないご意見いただいてターゲットを絞りながらしっかり行っていきたいと思っておりますので、意見をいただいて、たぶんこういうのは正解がないのでやってみなければわからないのでどんどんチャレンジをしてダメだったらやめていく。そんな感じでやっていきたいと思っておりますのでぜひ思い付きでも全然かまわないので、ご意見いただければと思います。ありがとうございます。</p>
委員長	<p>それでは時間も近づいてまいりましたので、全体を通じて何かご質問とかご意見ございますか。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>説明</p>
委員長	<p>次は10月なので後半戦に入ってまいります。個別に打診とか応援の依頼があるかもしれませんが、ぜひ皆さんご協力をお願いします。それでは以上を持ちまして令和5年度第一回審議会を終了したいと思います。委員の皆様長時間にわたってご審議ありがとうございました。お疲れさまでした。</p>
閉 会	