

令和7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7年10月24日（金）午後2時00分～午後4時00分

2 場 所 横須賀市立総合福祉会館5階 視聴覚研修室

3 出席者

〔委員〕 10人

志村委員長、飯田委員、石井委員、石藏委員、井田委員、岡崎委員
川村委員、工藤委員、櫻井委員、三田委員

〔事務局〕 5人

市長室 倉林室長

市長室人権・ダイバーシティ推進課 杉山課長、千葉課長補佐、川井主任、
青山

〔傍聴〕 なし

4 報告事項 （1）市民等アンケート調査の回収率速報値

（2）第6次横須賀市男女共同参画プランの令和6年度取組実績報告

5 その他（意見交換）：デュオよこすかについて

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 | |
| 審議事項 | |
| 事務局 | （1）市民等アンケート調査の回収率速報値 |
| 委員 | 市民対象について、調査対象は15歳以上79歳以下とあるが、年代別に配布したのか。 |
| 事務局 | カテゴリーを15歳から19歳、それ以降は10歳ずつ20歳代、30歳代という形で分け、それぞれ送付数を設定し送付した。 |
| 委員長 | 若年層の回答が増えたのが分かったのか。 |

| | |
|-----|--|
| 事務局 | 現在集計中で、詳細な数字はまだ不明である。令和3年度のアンケートでは29歳までの層で回答率が低い傾向にあったため、その層に送付する数を増やした。 |
| 委員長 | 各世代の実回答数が大体平均するよう、その分調整した結果回答が少なくなってしまう、総合回答率が低くなった要因かと思う。若い人たちはネット回答が増えがちかと思うが、最近はネット回答の比率が上がる傾向なようだ。市職員の回答はほぼネットである。 |
| 事務局 | 市職員アンケートに関して基本はネット回答だが、パソコンを使用していない職場もあるため、その職場は紙の調査票を送付した。 |
| 委員長 | 職員の回答率は前回よりだいぶ高くなった。 |
| 委員 | 今回アンケートを作るにあたり、事務局で手法や質問の内容の凝縮など様々な工夫をしたと思うが、回答が返ってきた現在、業務や予算など課題などあればお聞かせいただきたい。 |
| 事務局 | 結果はこれからだが、事務局として力を尽くせたと考えている。市民アンケートの回収率が下がったのは、若年層の件数を増やしたことと、設問数がまだ多いのではないかと考えている。設問数はかなり削減したが、ネットで回答を行うと長いと感じる。次回アンケートを行う時は、設問数をなるべく減らし、本当に聞きなければならない内容のみに絞った設問にしたい。選択式を増やし記述式は減らしたが、一層回答者の負担を減らすことが課題だ。(近隣他都市の同様アンケートの回収率の説明) Web 回答では回答数が若干下がる可能性がある。 |
| 委員 | 可能であれば、年代別に解析する際、郵送と Web での回答状況など教えていただきたい。 |
| 委員 | 市民対象のアンケートでは督促はかけているか、また回答期限の延長はしているか。 |
| 事務局 | 9月に回答御礼・催促はがきを送った。送付後に回収が増えている。期限の延長はしていない。 |
| 委員 | 国勢調査がインターネット回答期間を延長している。インターネット回答では回答期限が来ると回答を諦めてしまうが、郵送での回答なら回答期限を過ぎていても郵送で提出してもらえる可能性がある。いつまでも期限を伸ばせるわけではないが、そこは調査会社がノウハウを持っているので、督促の仕方が気になった。次回アンケートを行う時は督促の仕方を工夫した方が良い。 |
| 事務局 | (2) 第6次横須賀市男女共同参画プランの令和6年度取組実績報告 |
| 委員 | 市職員に対する研修等の実施でeラーニングの受講者が153名とある。令和5年度の実績が319名と記憶しているが、受講者数が減少した理由を教えてください。 |
| 事務局 | eラーニングで実施しているダイバーシティ基礎研修は対象を課長級以上にしている。令和5年度に開始したので当時は全体に一齐に行ったが、令和6年度は新規課長職員を対象としたため、初年度より減少している。 |
| 委員 | ヤングケアラーの事業についてだが、令和5年度で支援を強化した方が良いと発言した。実際PTAでもヤングケアラーについて話題になるが、子ども自体が自覚していないこと |

| | |
|-----|---|
| | <p>が多く把握が非常に難しい。訪問ヘルパーが入っている家庭だけでなく、支援としては教育現場や自治会、民生委員など広げて支援した方が良い。特に気を付けるのは学校生活の変化、欠席や早退、成績の低下、連絡帳の記入がない。また、保護者への配慮も重要ですが、その配慮自体が子どもの状況を表面化させにくくしていることもあると思う。ヘルパーが入っているところだけではなく教育現場や自治会といったところに支援の協力をお願いした方が良いのではないかな。</p> |
| 事務局 | <p>ご意見はごもっともだ。市役所の組織の中で、所管はこども家庭支援センターだが、おっしゃるとおり行き届かない部分は出てきているのだと思う。教育委員会等と連携しながら、違う側面からも発見やできることなどがないか、注意もしながら投げかけていきたい。</p> |
| 委員 | <p>横須賀市では民生委員が高齢化と担い手不足になっている。委員のおっしゃったように、PTA や地域活動を行っていた方が、民生委員になるような形だ。今のお話で様々な部分が重なり、地域を支えていくような民生委員が変わりつつある。民生委員の高齢化で 85 歳くらいの方も居る。課題はあるが、今までは民生委員は民生委員で募集している部分があった。若い人が時々民生委員になるが、理由を聞くと PTA を行っていた人が入るようになった。そのように地域で支える形になってきている。委員のおっしゃった点もこれから変わってくるのではないかな、市役所ではその点をうまく連携していけばよい。</p> |
| 委員 | <p>民生委員は今年改選時期だ。民生委員としては地域全体で考えさせていただきたいが、町内会長などは町内の事は町内で行いたいとおっしゃる。欠員の町内へ候補を照会すると町内会長は候補が他地区の人だとなかなか良しとしない。そのため欠員が生じる。今年上限年齢が 75 歳から 78 歳に上がったが、民生委員として、町内会長として反対はしたが、民生委員がいなくて年齢を上げる考えでは、年老いていくばかりだ。高齢の民生委員が一人暮らしの方を訪問して、対象者より高齢だと逆に心配されてしまう。民生委員の中でもそれでは意味がないという話もある。ヤングケアラーの問題も児童委員からは数が上がるがなかなか実態がつかめない。直接伺うのは難しく、ジレンマが多いので町内会単位ではなく地域全体でと考えている。難しい意見が上まで届かないジレンマを感じるが意見が通らないという実態だ。</p> |
| 委員 | <p>市役所における数値は、以前はなかなか上がらなかった。数値目標はまだ達成していないが、上昇してきている。特に男性の育児休業取得率がかなり上昇している。年次有給休暇の取得日数が 15.6 日は素晴らしい。先ほど事前の説明にもあったが、行っていることが各部局に浸透してきていると感じる。審議会の女性委員の割合も以前は上がらなかったが、徐々に上がったのでまだ上がるのではないかな。各部局で意識をもって、芽生えてきていると感じられる結果だ。</p> |
| 委員長 | <p>徐々に上昇傾向で、昔は諦めていたような感じがあった。上がってきて効果が出ていると感じる。市の中で複数の部署にわたる課題が、それぞれの部署で悲鳴を上げているとき、より市全体の中で調整を効かせていかなければならない部分だ。市で調整部門はどこになるかわかれば教えていただきたい。</p> |
| 事務局 | <p>以前は企画調整部、現在は経営企画部が総合的な事を行っているが、この問題に関しては市長室がリーダーシップをとらなくてはならない。社会の課題は多様化し複雑化しているが、組織の中で横断的な連携や、地域の皆様のご協力もいただかなければならないことも多々ある。我々がリーダーシップを取り、横串を指していけるようおこなっていかなければ</p> |

| | |
|-----|--|
| | ればならない。 |
| 委員 | 市役所の女性管理職の割合だが、令和 6 年 12.2%で参考の令和 7 年が 11.3%となっている、直近で下がっている理由や傾向の説明をしていただきたい。 |
| 事務局 | 令和 7 年度の数値で直近ではご指摘のとおり下がっている状況だ。原因については総務部と詳細を検討している。上昇は令和 6 年度、複数名女性職員が課長に昇任しているが、課長に昇任する前の課長補佐という役職がある、今年度その人数を十分に確保することができず、各部署や職員の適性等を考慮した際、昇任可能な人数が少なくなったと捉えている。総務部と課長補佐の育成が大事だということで意識合わせをして取り組んでいるところだ。 |
| 委員 | この数字は一過的なもので今後増えていくということか。 |
| 事務局 | そうなるように我々は取組んでいかなければならないと考えている。課長への昇任に消極的な原因の一つに議会对応やマネジメントなどがあることがヒアリングでわかっている。今年度より議会对応研修を実施している。係長級の職員に対し、議会对応を事前にロールプレイできるものだ。研修等を通じ、様々な不安を解消するような取り組みを実施している。研修を受けた職員からは少し不安が解消し、前向きになったとの声もある。そういった効果が来年度出ると期待している。 |
| 委員長 | 10 年 20 年前はなぜこういう数字になるのかといった議論だったが、現在は割と原因がはっきりしてきている。割と発言しやすい環境やアンケートやヒアリングを通じてしっかり作っている感じが昔は感じられなかった。進歩している感じがする。事業の全体評価を見た時、A 評価 B 評価が多く全体的に以前に比べ上昇傾向とを感じるが、事務局としての実感はどうか。 |
| 事務局 | 昨年度は A 評価 7 事業、B 評価 67 事業、C 評価 2 事業、評価なし 2 事業であった。全体のバランスはあまり変わらないが、今回回答をまとめるにあたり所管課からの回答に対する意識は多少上がってきていると感じる。しかし、依然所管課によりばらつき、意識の差があり、その点こまめに所管課へ啓発をおこなっていかなければならないと考えている。 |
| 委員 | 現在の評価方法があるが、経年で行っているので変えられないが、俯瞰してみた時、「前年度より数値が改善（向上）したか」と「概ね予定どおり事業を実施したか」がある。前者は改善度で後者は進捗度になる。この二つは評価の軸が違うので市民目線で判りにくいと感じる。例えば「概ね予定どおり事業を実施したか」で B 評価があり、事業として横ばいで着々とおこなっているのか、努力して B 評価だが A 評価に近い B 評価なのか。B 評価が多いだけに判りにくい。C 評価も 1 事業だがそこは改善の余地があるのかも判りにくい。進捗度と達成度が比例して判るような形に、うまくそういった形のコメントを書いてほしいとおこなっていけば判りやすくなるのではないかな。一般の人が見た時判りにくいのが気になる。 |
| 委員長 | この点に関して、以前行っていたが、評価が難しいので現在のような形に整理した記憶があるが。市民が見やすいかが大事だ。 |
| 事務局 | この評価基準は、昨年度、委員の皆様からいただいたアドバイスをもとに作成した。ご指 |

| | |
|-----|---|
| | <p>摘のとおり、この評価は市民目線というよりも、昨年度作成時に所管課ごとで評価にバラつきがあったため、市の職員が所管課として評価する際に分かりやすいようまとめたものだ。そのため、市民目線では分かりにくい点もあるかと思うので、もし改善のご提案等があれば、後日でも良いので聞きたい。</p> |
| 委員長 | <p>評価を行うよう他部署に照会するが、他部署から判りにくいと言われないうフォローし、出た結果を市民に知らせる際はどうか、関門がある。事業を行っている方では評価基準などはあるのか。</p> |
| 委員 | <p>事業評価では数値がある評価は行いやすい。回答が各課から出る際、評価は非常に難しいが、横須賀市はDXが進んでいるのでAIで分析したりしないのか。</p> |
| 事務局 | <p>横須賀市はChatGPTの活用がかなり進んでおり、日ごろの業務でも使用している。</p> |
| 委員 | <p>全国の先進事例だそう。</p> |
| 事務局 | <p>この実績では使用していない。今後活用し判りやすくしていく。</p> |
| 委員 | <p>各種講座等の開催だが、女性活躍推進講演会やダイバーシティセミナーに人数を集められた工夫など教えていただきたい。</p> |
| 事務局 | <p>広報にかなり力を入れた。それぞれのターゲットがあるので、例えばダイバーシティセミナーでは横須賀商工会議所の力を借り、事業所の方に来ていただけるよう広報した。どちらの講演もSNSでの広報が良かった。 女性活躍推進講演会は昨年度、「女性を部下にもつ管理職セミナー」を開催し、こちらはかなテラスのセミナーをそのまま踏襲して開催させていただき、題名から内容がわかりやすいものだったため来たいと思っていただき、効果があったと考えている。</p> |
| 委員長 | <p>同じ問題でも、市、県、国になったとき、県では市民との距離感がある。特に神奈川県は市が強いのでそういった点では県は大変だと感じる。特に地方と都市部では違いを感じる。</p> |
| 委員 | <p>今後も市町村としっかり連携していきたい。</p> |
| 委員 | <p>性別等による人権侵害の申出制度について、評価はBだが前回も0件で今回も0件だ。申出がなければ0件だ。これは周知が足りないのか、この事業が不要なのか。評価がBになることに違和感がある。性別による人権侵害の申出ができることが知られていないのか、しばらく0件なので、事務局ではそういった話は出ているか。</p> |
| 事務局 | <p>周知が不足している部分もあるとは考えている。申出に至らない相談はあるのではないかと。デュオよこすかで相談事業を行っているが、その相談で解決している部分もある。申出となると書面を書き申告する形となるが、一段ハードルが上がる部分もある。申出制度という制度自体の名前がホームページで調べてもたどり着けない可能性もある。最近女性のための相談室のホームページに合わせてこの申出制度を入れた。今後女性のための相談室のホームページを見て、合わせて申出制度を知って頂けると期待している。申出制度に絡むような問い合わせも先日来ているので少しずつ浸透していくと考えている。来年度ポスターの掲出の予定で周知について力を入れていく。</p> |

| | |
|-----|---|
| 委員長 | 申出がないのは被害がないと思えば良いことだが、わかっておらず申告が出ていなければ、広報不足だ。そこは判断が難しい。 |
| 委員 | 自身が相談側として、その制度があるというより相談する口がわかっている方が、ステップとしてはありがたい。相談先の対応する人たちやその組織がこの制度にしっかり繋げるか、選択肢として提示できるかの方が大事だ。書面を作成し弁護士が絡むなど、その情報があるとハードルが高い。申出制度があるという周知啓発は大事だが、相談を受ける側がこの制度をしっかりわかっているか、繋げるか、判断し使えるかということこそ知っていて欲しい。 |
| 委員長 | 重要なことだ。最後の砦の制度だが、そこまでの過程に気軽に声を出せて聞いてくれるところがあり、少しずつ進めていき最後に申出制度があるという形だったのではないかな。 |
| 委員 | いきなり申出制度では、緊張してしまうのではないかな。 |
| 委員長 | 市として改善や発想などはあるか。 |
| 事務局 | 制度について変更は考えていない。先ほどと重なるが周知に力を入れていく。制度の課題として、条例の制定時より制度があるが、制定時と比べると他の相談窓口が充実してきた。そのため相談先が増え、そこで解決する相談もある。 |
| 委員長 | 解決している例など実績などが事業実績でも表されていると委員も納得だ。表されていない状態では今のようになのかと議論になる。ここの提示に一工夫欲しい。目線を変えることが大事だ。行政が作る計画なので行政目線で作られる。審議会で委員の意見を、行政以外の目から見ていただくことで、柔軟かつ効果的なものになっていく。その点でこの審議会は大変有効で本日のような振り返りは大変ありがたい。 |
| 委員 | この制度自体私は勉強不足で知らなかったが、調べると申出処理件数が令和2年から6年まで、全て0件であった。これを見て、届いていないと思った。 |
| 委員長 | 申出まで至らなかったが相談があった例を示していただきたい。 |
| 事務局 | 令和3年度、お一方から申出があった、しかしやり取りをしていく中で申し出た方との連絡が途絶えた事例があった。本来その後、面談と相談に進むが至らなかったのも、申出としてあったが、調査は行わなかった。 |
| 事務局 | 今、様々な相談窓口が増え、手法も増えている。相談を受けられる方にいかに制度を知って頂くか、それが近道だ。ポスターを貼ってもなかなか見ていただけない。本当に必要な方に届くか、各種相談窓口で相談を受ける側が知っているかが一つポイントだと感じた。これから力を入れていかなければいけない。 |
| 委員 | 企業としてみたとき、就業規則などにハラスメントの対策委員会を作る流れになってきている。しかし対策委員会は中の人で相談しにくい。先ほども出た健康経営の観点では、その評価対象が外部にしっかり相談先を作るか、健康経営の中で評価が高くなっている。今の意見では様々な相談窓口ができていたとあった。人権侵害のカテゴリーで見た時、企業の中で対応している企業は大きいところでは必ず対応している。小さい企業でもおこ |

| | |
|-----|--|
| | なっていかなければならない流れだ。 |
| 委員長 | 所属している属性によって異なる。現場の状況により使い方が変わってくる。 |
| 委員 | 特に健康経営が来年度、健康経営優良法人認定の中で、評価の項目がすごくジェンダー寄りになっている。健康経営という大きな枠組みの中で、国もハラスメントも全部一緒、従業員の健康を守り、体の健康と心の健康を守っていく流れだ。 |
| 委員長 | 分業でなく、トータルですね。制度として使われたが、解決に至らなかったという話は、例えば制度の利用はあったが、解決に至らなかったという話になれば、制度は知られていた実績はあったので解決に至らなかった事例と分けて評価しないと、今のような広報不足なのか、周知できているのか、だいぶ違う話になる。大変だがしっかり丁寧な評価をしていただきたい、その方が事業として市民に向けて用意されているか評価として、適正に評価できる。 |
| 委員 | ニューウェーブについて評価Aだが、これは見やすくだいぶ浸透したのではないか。誌面もやわらかく、文字の大きさもバランスが良い、読みやすく写真もたくさん入っているのとても良い形になっている。 |
| 委員長 | 私もどこかで偶然ニューウェーブが読みやすくなったと聞いた。増刷と聞いたが、需要があったのか。 |
| 事務局 | 防災がテーマの号だが、問い合わせが多く増刷した。 |
| 委員 | 受け取った方々は、どのように使ったのか。 |
| 事務局 | 元々町内会に1部ずつ配布するのが基本だったが、ご覧になった方から各家庭に配布したいとのことだった。 |
| 委員 | 現状各家庭に配布という形ではないのか。 |
| 事務局 | そういったわけではない。 |
| 委員 | ニューウェーブの件で増刷に至るのはすごいと思う。これは防災というキーワードが引っかかり、各家庭に、という思いに至った。人権やジェンダーはすべての人に関わるテーマにもかかわらず、単体ではなかなか興味を持ってもらいづらいテーマかもしれない。増刷のような事例はその時市民が一番捕まえやすい、引っかかりやすいキーワードに掛け算をしたら、手に取って頂けるし聞いてもらえるので、そこでうまく人権やジェンダーを掛け算して届けられたら広まるのではないかな。 |
| 委員長 | 大事なことだ。 先ほどの届け出制度もしっかり触れて丁寧に紹介すればあてはまると思う人もいるかもしれない。 気づきのきっかけになるニューウェーブも一つの方向かもしれない。 |

| | |
|-----------|---|
| その他（意見交換） | |
| 事務局 | その他（意見交換）：デュオよこすかについて →デュオよこすかに移動し、現地見学を行った。デュオよこすか内で改善点や提案、今後の進め方等について意見交換が行われた。 |
| 委員長 | デュオよこすかでたくさんご意見をいただいた。他にご意見はないか。 |
| 委員 | 以前、発言したが男女共同参画の施設で女性のための相談というのは違和感がある。 |
| 委員長 | 現在は男性から相談があっても対応するのか。 |
| 事務局 | デュオよこすかでの相談窓口は女性のみだ。男性からの相談は県などの窓口になる。 |
| 委員長 | 市の中では相談窓口はあるか。 |
| 事務局 | 性別を問わない相談窓口はある。 |
| 委員長 | 課としては、女性のみという形か。実際に現場の話を聞くと、臨場感のある意見が出て良い。実現できるかは別として、ヒントは沢山いただけた、策を練るヒントがあった。振り返りとして何か言い忘れた意見はないか。時間も迫ってきたのでここまでにしたいと思う。 |
| 事務局 | 事務連絡（次回会議、デュオよこすかに関する意見） |
| 委員長 | 以上を持って令和7年度第2回審議会を終了とさせていただきます。 |
| 閉 会 | |