

令和7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8年1月30日（金）午後1時30分～午後3時15分
- 2 場 所 横須賀市消防局庁舎4階 災害対策本部室
- 3 出席者
- [委員] 9人
- 飯田委員、石井委員、石藏委員、石坂委員、井田委員（職務代理者）、
 岡崎委員、工藤委員、櫻井委員、横山委員
- [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] 1名
- 4 報告事項 （1）市民等アンケート調査結果（速報版）
 （2）デュオよこすかに関するご提案等の取りまとめ結果

5 議 事

開 会	
事務局	開会
市長室長	挨拶
<ul style="list-style-type: none"> ・ 審議会成立の報告 ・ 民生委員児童委員の一斉改選による委員の交代の報告 ・ 石坂委員挨拶 ・ 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結果（速報版）
委員	1点質問したい、現在は速報版だがアンケートの調査に様々な属性も調査している。今後の分析において生かされていくか、例えば女性の職業意識で一般的に女性が職業を持つことについてあなたはどのように思うかという質問に対する回答があるが、それが性別とクロスしたとき男性がどのように思い、女性がどう思うのか。分析の速報版の後になると思う

	が、今後その辺のビジョン、イメージを確認したい。
事務局	本日は男女別など結果を出していないが、基本的に性別をメインとして、内容に応じて年代などで分析し、最終的に報告書の段階では、それらを基に分析した結果を皆さんに公表する予定だ。
委員	設問を作る際もう少し考えればよかったが、男女共同参画社会に関する考え方が、設問で男女の地位は平等になっているか、回答がここまで低いかという点がショックだ。例えば政治の場でなら議員の数などで判断していると思うが、社会全体や家庭、職場でという部分は今後深堀した方が良いと考える。例えばここにいる委員の中でも社会全体で平等になっていない所はどこなのか議論したとき、十人十色の答えになるのではないかと、家庭生活だとしたらその何処の部分までといった、設問を考える時点では頭になかったが、後はその辺を深堀りする必要がある。
職務代理者	今回の調査から聞き方を変えたところだ。詳細な項目で聞いていた部分を切り、大枠で問うた方が良いのではないかと、内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査の項目を参考に替えていったものだ。男性が優遇されていると感じる分野は、政治の場や社会全体、職場が割と高く出ているが、平等であると感じる分野は学校教育など60.7%とあり多くの人が思っている。しかし、学校を卒業して出た社会が平等ではないと私は結果を読みとった。委員もおっしゃったよう、例えば平等を感じる学校教育の場から社会へ出た時どのようなところで平等ではないと感じる部分があるのか、その点は今後施策を考えるうえで、次のアンケートを行う時に工夫し深堀り出来る形に項目を変えるのが良い。
委員	今回意識的な設問はよい数字が出ていると感じた。しかし気になる点は、例えば育児休業を取ったかの設問で、ほとんど取れていないが、意識的には90%近くがとった方が良く考えており、認識に代わっている状況の中行動ができない。この構造的な問題を次のアンケートでどのように浮き彫りにするかが気になった。
職務代理者	育児休業の取得に関して、やはり育児休業の取得を企業でも推奨している、なのでこの数字はどんどん上がるが、実際横須賀市役所で取得率が上がってきているが、市民アンケートの年齢層を見た時、男性が取れていなかった、男性がとるのが当たり前になっていなかった世代と、取るのが当たりまえと思っているが、まだ子育てに入っていない世代で、4年後に次のアンケートを行ったとき、育児休業を取得したという率が上がってくるのではないかとみている。しかし実際取りたいと思っても、取れていない点は横須賀市に限らずそのような傾向にある。例えば横須賀市が率先して取りやすくなる点を市民に向けて見せていくことが必要になるかもしれない。
委員	先ほど委員のおっしゃった、細かい理由まで聞ければよかったところも、確かにと思うが、先の質問に課題が何か問われその割合をみると、性別による固定的な役割分担の考え方の解消が多く、他に仕事と家庭の両立支援を進めるという回答が多い。感覚的なものと実際の両立支援が足りていないと思った。さらに先に行くとも認識的、考え方の点は皆さん男女共同参画の考え方に近い方向性を持っていると感じた。だが、さらに先の設問では考え方や意識でなく、リアルなものが圧倒的に多い。様々にバラけている結果を繋げた時、委員の皆さまはどのように読み解くか伺ってみたいと思う。何が原因なのかよくわからない。

委員	委員の質問に直接答えるのは難しいが、調査設計の段階で委員から出た意見は出た記憶がある。調査をする際その調査対象に意識を向けるのか、あるいは構造的な問題へ焦点化するのか話が出たはずだ。なので、この結果をどう見るかよりも私たちが調査で何を明らかにするか、そのためにどういった設問項目するか、調査設計の在り方に問が向けられるかもしれないと、委員のご意見を伺って考えたところだ。
委員	私は、社会保険労務士として年金制度改正の話をするが、20年後男女平等だから遺族年金が男性も女性も同じように有期になる。そのような未来があるので委員のおっしゃった社会的な14.3%という数字は危機感を持っている。今どの位置か、そういった指標もあると良い。20年後のために、今どの位置かその社会が当たり前にならなくてはいけないが、14.3%という数字が大変気になる。
職務代理者	調査を行うときの設計として、何をどの様に明らかにするか、我々が教育するときに学生に散々伝えることだが、4年ごとに積み上げていく調査となるとその難しさもある。沢山設問を変えてしまうと以前のもので比較ができなくなってしまう。しかし施策そのものが既に男女共同参画プランも第6次まで来ているので、初期の設問とは当初より違った未来に、目指した未来に近づいている。そのさらに10年後20年後を見据えた、市民向けのアンケートでは、市民の意見、意識をうまく拾えるようなアンケート設計というものが今後求められる。 私が問題に感じたのは、用語と制度の認知度でパートナーシップ宣誓証明制度が33.7%聞いたこともないという点に目が向いた。我々はこの審議会に関わり、特に横須賀市は多様な性に関する事へ関心があり、神奈川県ではパートナーシップ宣誓証明制度を非常に早く取り入れ積極的に引っ張っている印象がある。認知度の低さに驚いた。 特に横須賀市が力を入れている施策への認知度が低い、年齢層が上ならそちらへの広報、若年層では学校で広報誌を作るような事が考えられるかもしれないが、肝入りの制度の認知度が少し低いことが気になる。
事務局	市職員アンケート調査結果の速報値について説明
職務代理者	市職員の結果速報値でジェンダーギャップ指数を聞いたことも、内容もしらないが3割とある。発表されるとニュースで取り扱われ新聞にも載るので認知度の低さに驚いた。アウトティングの認知度も低い。アウトティングという用語も広がってきたが若い人向けという感じもした。
委員	私は想定内という印象だ、用語に関しては興味のあるものと、アップデートが激しいことがある。定期的に情報を流していけばよい。市役所で男性が優遇されていると感じる分野で、「昇任のしやすさ」とあるがこれも想定内ではないか。 一方で休暇の取りやすさについて76.1%が平等である。これは良い数値ではないか。 昇任への希望で望まない、条件を整えば望むが拮抗している。これはある程度大きい組織ではそうなるのではないか。しかし、望む条件の上位が時間外勤務の削減、働き方が見直されること、とあるのは非常に重要で構造的なものになっていくので、組織の上の方が本気で取り組んでいかないと変わらない。しかしすぐく求められている点なので横須賀市として抜本的にどうしていくか議論をした方がいいのではないか。 給与が業務量に見合うよう改善されることとあるが、中小企業からすると羨ましさすぎる話で、どれだけ職員は給与をもらっているか認識を与えた方が良いのではないか。 不要な業務の見直しとあるが難しい、不要な業務は見直していかなければならないが、無くなっていかない。業務効率化で横須賀市はAIを取り入れたが、AIの比重が大きくなると今度は職員の削減となりこのバランスを職員はどう見ているか知りたい。

	<p>業務効率化されて、職員は少なくなるがワーク・ライフ・バランスがとりやすくなることが良いと考えているか。削減されていくことを良しと思わないのか、この設問と離れた部分だが気になる。</p> <p>男性の育児介護への参画で、代わり的人がいらないからという回答が2割、同僚に申し訳ないも2割ある。これは就業規則や組織として、男性の育児休業は推奨されていることを各部署に周知する必要がある。ポスターを掲出するでも構わないが、就業規則がアップデートされたとき、全職員が把握しているかわからないが、しっかりPRしておかないと、新規に採用を募集したとき希望者は必ず見ている。採用したときに表向きの育児休業が取れる方向と、実際は取りにくいと考えるとそのギャップで退職してしまう。なのでこの部分はしっかり周知するべきだ。</p> <p>ハラスメントについて、セクシュアルハラスメントの防止策で周囲が注意できる環境づくりが2割ある。大切なことで場面だけでなく、普段の何気ない会話で起こりうることで日常の中で注意できる環境を作る事が大事だ。パワーハラスメントの被害を受けた事があるという回答が増えた原因であると思う。ハラスメントが細分化され、誤解を招くかもしれないが、なんでもハラスメントになりうる状況なので、日常の中で常に言える体制と環境がある事だと思う。</p>
<p>職務代理者</p>	<p>休暇の取りやすさが76.1%で横須賀市では休暇が取りやすいが、一方育児休業になると取りにくくなる。休暇そのものは、ワーク・ライフ・バランスの観点では働き方改革もあり休暇は取りやすいが、育児や介護など家庭の事情が入ると少し長期間にもなるため、女性は仕方ないと思われても、男性では、男性なのに、あるいは女性も同僚には申し訳ないと思いつつ育児休業を取っている方がいる。取るか諦めるかの違いは少し男女差が出るのではないかと感じた。クロス集計表で男女別の結果が出た時、男性のハードル、女性の理由が少しクリアになるのではないかと感じた。</p> <p>ハラスメントは私も同じことを考えた。パワーハラスメントを受けたと回答している数値はおそらく、昭和世代の私たちはこうだったといったことが、ハラスメントに該当すると、若い世代には意識がある。そのため数値が高くなっているが、それは横須賀市でパワハラが横行しているというわけではなく、おそらく世代の認識が変わり違いがあると考えた。年代のクロス表で違いが出るのではとデータを見て思った。</p>
<p>委員</p>	<p>用語でパートナーシップ宣誓証明制度について市民では認知度が大変低かった、市職員も62.3%が認知しているが、3割以上が知らないということになる。職員には聞いたことがあるくらいまではいい。研修中より意識的に最後にチェックテストを少し入れるだけでも変わるのではないかと感じた。しかし研修にすべての職員、市民が来るわけではないので、どのように周知させるか、せめて市職員にはと考えた時、たくさんの部署があるがそれぞれの部署で職員に知って欲しいキーワードがいくつかあると思う。厳選して1つ2つでもよいのですべての部署から知っておいて欲しいキーワードを集めたポスターを市の関連施設のトイレに貼り周知する。よく目に入るところへ貼っておけば勝手に目に入るのでもそういった機会を増やす工夫で数値としては上がるのではと感じた。</p> <p>ハラスメントについて結果を見て、ハラスメントを見た聞いた相談を受けたとある。そのあとはどのようなようになったのか。解決したのか、解決されないままなのか聞いて良いのか議論はあると思うが、それを調査していないのでそれでよいのだろうか。</p> <p>性の多様性に関する間で自身の性的指向や性自認に関して悩んだことはあるかについて、市民も職員も表向き悩んだことがあると回答したものを足すと3~4%だが回答しないもあるので、不安を感じているのか、答えていいのか偏見や差別を感じているのか気になった。</p>

職務代理者	<p>横須賀市として、この制度あるいは用語から市職員としてはマスト事項である、市の職員から 100%を目指して、ひいては市民の向けての周知活動にも繋がっていくのではないかな。</p> <p>ハラスメントが解決したかどうか気になるところだ。この趣旨のアンケートで解決したかどうかそこまで問うか悩ましいが、その防止策に重きを置いた設問もあるかもしれないが、相談して解決に向かったかどうか次回以降のアンケートを作成する際少し検討しても良いのではないかな。</p> <p>性の多様性については市の職員向けに市が行っているアンケートなのでどこまで回答できるか難しい。そういった悩みを抱える人は当然市役所の職員にもいることがうかがえる。</p>
事務局 委員	<p>事業者アンケート調査結果の速報値について説明</p> <p>従業員数を見ていただくと一目瞭然で、やはり 30 人未満の中小企業や小規模企業が多い中での回答では少し意識という部分でも、男女共同参画や女性活躍といった部分は以前に比べ意識がだいぶ上がっているのではないかな。女性活躍に向けて取組みを行っていきすかの問いに、特にないは3割あるが、それ以外は何らかの対応をしていくということだ。一般事業主行動計画は策定している、策定予定で3割前後ある。この点は意外と多いと感じた。</p> <p>えるぼし認定について認知度が低い。商工会議所で何か考えていかなければならない。認定を取ることのメリットがある。</p> <p>女性従業員の結婚・妊娠・出産の働き方の中で、副業をさせている企業がだいぶ増えていることもすごく良い。以前は結婚・妊娠・出産で退職という流れであった、小さい企業は人手もおらず、復帰をさせている企業が増えているのは非常に良い。男性従業員の意識の不足、トップの意識の不足はこの程度の数値は出てきてしまうのではないかな。</p> <p>行政に望むことは何かという問いに補助金、助成金とある。これも商工会議所が厚生労働省の沢山ある人材雇用に関する補助金や支援を周知していかなければならない。</p> <p>えるぼし認定に戻るが取得しない理由に行動計画の策定が負担、人的余裕がないとある。行政に望むことに補助金、助成金とあるが、えるぼし認定を取るための相談員やアドバイザーの派遣制度などの受付が行政にあるとうまくつながっていく。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスについて、短時間勤務、半日や時間帯での休憩も増えている。以前も話したが健康経営について目を向けている事業者は年々増えている、ワーク・ライフ・バランスに関してこれから数値はさらに良くなっていくと考える。</p> <p>多様な性について、小企業なので我々も行政と連携しセミナーを行っているが、まだ意識が向いていない。男女共同参画が進んできている、その先に徐々に数値は上がっていくと予想している。</p>
職務代理者	<p>回答している企業に注目していたが、30 人未満の事業者が 50%を占めている。少人数の企業は通常の業務に加え、女性活躍やワーク・ライフ・バランスといった、事業所が何を進めるか、その情報提供やアドバイスをもらえるような、市役所でサポートができるとより、事業所内の意識も変わっていくところへつながっていくのではないかな。</p>
委員	<p>女性の活躍推進についての設問、実施している取り組み。3つの回答している事業所と特にないと回答した事業所の業種について傾向はどのようであったか伺いたい。</p>
事務局	<p>事業所の業種別・規模感別については、現時点ではまとまっていない。</p>

職務代理者	特に女性活躍推進について、男性の育休取得に関する課題では男性の比率も関わる。例えば子育てを卒業した人たちが多ければ課題が変わってくる。
委員	多様な性について、さきほども委員がおっしゃたとおり、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスなどに比べると性的マイノリティは一部やフォーカスされる部分は小さいので、小中規模の事業者はその余裕がないというのが現実的だ。 一方、どのような取り組みをすればよいのか分からないという声が一番多い、行政への期待としてマニュアルの作成配布がある。何をすれば良いのか事例がありそれを渡して、事業者ができると感じれば取り組んでもらえるとも感じた。 個人的には How to は少し危険だったり、現場により何が適切かわ変わってくるので慎重にと思うが、ある程度共通してお金をかけなくても、比較的短期間にできることはある。例えば制服を導入して、男女別に行っているところが男女の区別をなくし、好きな方を選べるようにするだけで、少し多様な性に関して一歩進むことになる。社内規定や就業規則、ルールに多様な性も大切にしていく。性別や性的指向という言葉を入れるだけでも方向性は変わる。具体的なテンプレートや簡単にできる取り組みを行政が出していくのは大きいのではないかと。この結果を見て大変感じた。
職務代理者	多様な性、性的マイノリティに対する取り組みは人数が少ないところでは難しいかもしれないが、行政の方からの情報提供のようなものは求められているので、その点は行えるのではないかと。
事務局	資料2 デュオよこすかに関するご提案等の取りまとめ結果について説明
職務代理者	前回見学を行ったデュオよこすかについて、様々な意見が出ましたが先ほど見せていただいたように改善されているということだ。 改善含めて改めてまとめたものを見て何かご意見ご質問あればお願いします。
委員	前回皆さんで視察したことも、すぐに事務局が対応して下さったのは大変良いことだ。 年に一度でも視察し気付くことがあれば改善していただくと良い。 別件でデュオのフロアへ行ったが明るく見やすくなっていた、年に一度は皆さんで視察し意見を出すのは継続すると良いのではないかと。
職務代理者	写真を拝見してすぐに手を加えていただいたことがよくわかった。
委員	これほど早く意見を具体化していただけてうれしい。それは市民の皆さんも同じではないかと。例えば委員の意見をビフォーアフターで掲示したり、市民のこんな声をこう反映させたということを可視化して見せられたら、声を伝えると具体的に取り入れてもらえることが市民に伝わり、より積極的に改善のアイデアを伝えてくれる人が増えるのではないかと。
委員	BGMに関して、改善はあったか、難しかったか。
事務局	検討していきたい。
職務代理者	私が管轄している施設はこじんまりしているので BGM が流れているが、そのスピーカーがあればだが。静かすぎて少し音楽が流れていれば少し柔らかい雰囲気になりやすいという意見があった。
委員	意見にもあったが、駐車場があることはしっかり PR した方がよい。

事務局	駐車場に関して、総合福祉会館が駐車場より公共交通機関の利用を推奨しているため、大変苦慮している。
職務代理人	デュオよこすかだけの場所ではないので難しいかもしれないが、せっかく少し変わったので誰が来ても良い場所、こんな情報がある、触れていただける場所ということが、もう少し広まると感じた。今は特に子連れの方が寄ってみてあそこだと行きやすい、気軽に使っていただけるような場所になればよい。
委員	以前、大和市のシリウスという図書館へ寄った、そこは5階建てで1階がスターバックスであった。デュオよこすかは飲み物は良いのだろうか。
事務局	良い。
委員	自動販売機はあるが、中でカップコーヒーのような物があれば、子どもを休ませるために来た親がくつろげる空間になるのではないか。
委員	デュオよこすかの話だが、総合福祉会館は2階に喫茶室がある。ダイルームもあるのでくつろげる場所ではある事を伝えておく。
職務代理人	2階にそういったスペースがあり、デュオよこすかでも飲み物を飲むことは可能だ、より使っていただければと思う。全体で何か意見はあるか。
委員	<p>全体のワーク・ライフ・バランスについて、市民アンケートの内容で家事や子育ては誰が日常的に行っているかという質問がある。市職員向けにはその項目が無いが、他方、男性の育児や介護への参画は項目としてある。ワーク・ライフ・バランスや性別的役割分担の問題を考えた時、男性の育児参加は重要視されてきたが内閣府の調査では、日本がおそらく OECD 加盟国では一番家事や子育てに男性が参画しない。</p> <p>これも世界で一番参画しないという現実があり、そこを見た時に働き方とのセットになるが、育児参画、育児休業、育児休暇、当然大事だ。しかし習慣的なレベルでは、男が家事を行うことはまったくもって日本社会では定着していない。なので今回の調査で市の職員にもそのことを少し伺っていただきたかった。マクロなデータでも休みを取ってくれてもスマホばかり見ているなど、よく聞く話だ。今後の調査の展望を考えると少し考えてもよいのではないか。</p>
職務代理人	<p>男性の育児休業取得に関して、取得率を上げると一生懸命行っているが、一方で取るだけ育休みたいな話は育児をするためのはずが、休めと言われたから休んだと自分の休暇として使っていた。それなら取らないでいてくれた方がよいという投稿なども多い。</p> <p>そういった点を少し深めて考えていく際に市職員の調査でも日常的にかかわっている意識だけでなく、指標としてあるが日常的に家事、子育て、介護等に関わってくると意識が変わってくる。意識がこんなに関係するというのが見られるので、意識だけ見て平等になった、でも何となく違うと覚えてしまう原因を探るとき、日常どうしているかという項目もこれから入れていく必要があるのではないか。</p> <p>今回は速報値だが、シンプルな結果を基に丁寧に説明していただいた。今後クロス集計として性別や年齢、事業所の規模といった細かく集計を出すと、違ったところに特徴が出るので、それらは改めて聞かせて頂く機会があると思う。</p> <p>他に意見は無いか。</p>

事務局	連絡事項
職務代理者	それでは令和7年度第3回の審議会を閉会します。
閉	会