

令和7年度 第4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3月17日（火）午後14時00分～午後16時10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] 11人
飯田委員、石井委員、石藏委員、石坂委員、井田委員、岡崎委員、
工藤委員、櫻井委員、志村委員、三田委員、横山委員
 - [事務局] 4人
市長室 倉林室長
市長室人権・ダイバーシティ推進課 千葉課長補佐、川井主任、青山
 - [傍聴] なし
- 4 報告事項 市民等アンケート調査結果報告書
- 5 審議事項 次期横須賀市男女共同参画プランの策定について

6 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 ・ 本日の資料の確認 	
審議事項	
事務局	市民等アンケート調査結果報告書
委員	他都市のアンケートと比べ、横須賀市は経年比較が可能か。
事務局	今回大きく設問を見直したので、経年比較が難しいところがある。用語の認知度の経年比較や「男性は外で仕事をし、女性は家庭を守るべきである」という設問等で経年比較表を記載している。
委員長	当然だがアンケートを実施して設問が変わった場合、比較はできないが、一方その後どのように変化したか、時間が経ち変化しているか確認することが重要だ。経年比較を行った方が良い設問があれば、ご意見をいただきたい。 事務局は経年比較の項目をどのような基準で現在選んでいるのか。

事務局	全く同じ設問、選択肢で比較できるものを経年比較としている。参考として前回令和3年度のアンケート調査の結果を一覧表として資料としている。添付可能な範囲で経年比較はこの後に入れていく。
委員	経年比較の表記の仕方について、今回の報告書を拝見したとき左から古いデータを並べているものと、逆のものがあつた。過去のデータの並べ方も参照に、統一した方が良い。
事務局	ご指摘のとおり直したいと思う。
委員	同時に発表するので、報告書内はどちらかに統一した方が良い。 1 ページ目に調査の概要が書かれているが、調査概要の3番目、配布回収とある。次に発送郵送と書かれており、配布は郵送、回収は紙の調査票もしくはインターネット回答といった書きの方が良い。調査項目の中に複数選べるものがあつたと思うが、設問の複数回答で選ばれた割合と一つだけ選んで出せるものの割合は、数字が持つ意味合いが変わってくるので示した方が良い。一般市民向けなので複数回答の上位と分かるよう追加していただきたい。
事務局	複数回答とあるものの中に3つ選んでよいものと、いくつでも選んでよいものがある。どちらも同じく複数回答と記載して良いものかご教示いただきたい。
委員	報告書を書いていくとき、回答をいくつまで選べたものか書いておけば、例えば10この項目で2個選べたからこの項目が上位になったのかなど、見方ができるので丁寧に書いていくのであれば、設問からいくつ選べたのか書いておけばよいのではないかと。いくつ選ぶにしても複数回答は複数回答だ。
委員長	大切なデータなので、正確に伝えることが重要だ。単数回答なら母数から読み解く事や、複数回答であればその読み方ができる。せつかくのデータなので丁寧に扱っていただきたい。
委員	女性がマイナスの状況にあることを女性自身が認識できる割合が高くなっていると感じた。一方、男性の認識が少し追いついていないアンバランスさを私は感じた。顕著なものが家事・子育ての回答で家事・子育てともに女性は「主に妻が担っている」が最も高く、男性は「夫と妻で分担して協力している」が最も高いところだ。これが男性は協力している、十分行っていると感じているが、女性はそう感じていない現状が垣間見える。そういった回答を総じて感じた。 自由記入の中に、心の負担が大きいアンケート、半分も答えられなかった、とある。アンケートそのものが女性の社会的にマイナスとなる部分をゼロに戻そうというアクションの一環だと思うのだが、前面に出てきている。裏を返せば男性にとっても、その生きづらさとは例えば仕事の中や、家庭の中での居場所、相談が難しいなど様々あるがそれを出すことが難しい。アンケートの内容であつたと、この意見を見て感じた。 あ
委員	先ほどの委員のご指摘について、アンケートでお互いの意識の部分について調査した結果だが、前回は少しそういった内容があつた。今回配られているNewWaveに夫婦の家事・育児の分担の現状はどうなっているか、どれだけ無償労働に従事している時間当たりで算出しているデータがある。これは内閣府が作成しているものだが、時間という形で実態を明らかにしている調査ということになる。先ほどの委員の指摘との話では意識の上と実態調査としての比較で分析できる。

委員長	日本全体のデータがあるが、横須賀でのデータは日本全体と比べるとどうなのか、興味深い。都市部のわりに保守的な横須賀が、例えば男性・女性の感度や意識に表れているか、東京都心部、横浜などと比べた時の違い、そこで土地柄のようなものが現れるのか、そのようなところから横須賀ならではの傾向があるのではないかと。そのような比較は参考になると思うのだが、全国と地域などの比較をしているところはないのだろうか。
委員	あまりそういった視点で見たことはない、しかし、例えば共働きが多くなっている中、専業主婦率が高い県、以前から共働きが多い県といった違いがある。家事分担に関して横須賀市が独自にデータを持っていて、今までの積み重ねで見えてくるかもしれないが、その中、地域性、あるいは横須賀市からどこかに働きに行ってしまう人が多いのか地元で働いているのが多いのか、ご指摘で土地柄かと思った。確かにそのような点を頭に置きながら、全国的なデータと、例えばレベルの近い神奈川県など独自性、特にプランを考えるためにアンケート調査を行っているの、どのような施策を打ち出し、情報を発信すればよいか考えるためにそのような視点は必要だ。土地柄の視点が必要だと気付かされた。確かに各都道府県の調査報告書を見ると全国と比べ県はこのような特徴がある、そういったことは前提として書かれているので、次のプランを考えるに向けて、このデータを活用する際、必要な視点だ。
委員長	神奈川県内でも都市部と地域との違いや差があり客観的にみると参考になる。気になった点で、市民相談室の認知度の違いがあり、利用率の違い、実際に相談に来た人数の違いがあるとして、存在の認知度にこれだけ差がある点は気になる。窓口や手段があり使うかは別としてもご存じない点は惜しい。回覧板なのか、家庭に入っている女性同士のつながりで認知度が高いのか、何で知ったか深堀していく。何が施策に結び付くか聞き方に工夫が必要だ。
事務局	市の職員アンケート調査結果報告書
委員長	職員へのアンケートは600人を無作為抽出したとあるが、年齢が割と揃っている、極端な差がなくおおよそ均一になるものなのか。
事務局	抽出は人事課に依頼した。職員番号順にランダムに抽出したと聞いている。
委員長	職員番号は着任順か。
事務局	入庁した順番である。
委員長	将来管理職に昇進することを望むかと設問があり、望まないの女性が54%で男性が31.8%とある。近年の学生はおそらく均等になっている。男性の昇任欲がない。業界でも就職活動で企業の方と話すのが今の若者は全く出世しようと思わない。それが性差によるものか意欲の差かわからないが、基本的な意欲に関して時代による差がここに出るのかなども考えた。社会情勢なども勘案していく必要も感じる。
委員	今の意見について、若い方々が性差のなくなった価値観になり就職し仕事をする中で、これからは当然女性も働く、そのような感覚を性別関係なく皆持つようになった際、頭の中のどこかで家に帰ると家事は女性がするものだと残り続けたら、少しディストピアだと思う。社会の賃金も含め、こうしたところも併せ先ほどの裏表ではないがねじれた部分あると感じた。

委員長	一方でこの変化を見ると、明らかに現代のカップルの方が男性がしっかり子育てを手伝い、家事をしていると強く感じる。私が変わって食器洗いをする、高齢の母親にあなたがやるのかと言われ、価値観と世代間の認識の違いが薄れている、良い意味で公平感も出てきている。何が要因でこの変化になったのか。
委員	女性の就業率はM字カーブだったものが、現在他の先進国と同じように台形になった。女性が結婚して家庭に入るといことはもはや死語と話す方が多い。問の「男性は外で仕事をし、女性は家庭を守るべきである。」これは家事をするということなのだろうか。家事をすることは家庭を守る事ではないと私は感じた。今後このような表現は時代にそぐわない表現なのか気になる。市職員のアンケート結果、特徴的な意見に男だから女だからという意識を一人ひとりが緩和していけば多様性についてもさらに広がりをもっと考えをしていけるとあり、下にも個人としてどう考えるか、大事にしていくべきではないかと意見がある。今後設問の内容も男だから女だからではなく、難しいが将来的に質問の内容も考えていけたら様々な事が出てくるのではないかと。
委員長	女性は家庭を守るべきとあるが、男性は働いて家庭を守っているのだから、もう少し具体化させて分かり易い表現にした方が市民も迷いにくい表現になる。
事務局	最初の市民アンケートで男性は外で仕事をし、女性は家庭を守るべきであるという表現について、男女共同参画では固定的役割分担意識の例のとして挙げられる典型文の表現になる。この言葉は横須賀市独自でなく、国全体でこの言葉を使っており、男女共同参画を進めていく指標の言葉になり、固定的役割分担意識のキーワードとなっている。この表現を変えるのではなく、そう考えている方の意識を変えていくという流れだ。設問の表現として使わざるを得ない。国全体で共通した言葉に近いので、この考えを変えていくのが我々の仕事と考えている。内閣府の世論調査も同じ表現で、同じ設問を採用している。
委員長	男性は外でと言っているから女性が中でとしっかり対比で示せばよいものと感じたが、国が正しいとも限らないが、様々な検討をするのも一理ある。
委員	世代間でどのように変わってきているか、私の周りも見ると家事は分担するのが普通との感覚が増えていると感じる。食事は男性が作るなど、それも役割というより、対等な関係性を作るうえでどのようにパートナーと生活していくか、フェアに対話している。近い年代ではそうしている方が多い実感がある。パートナーシップ宣誓を行った友人がいるが、見ていると固定観念から抜け出し、私たちの在り方を対話で決めている印象がある。市民アンケートでパートナーシップ宣誓証明制度の認知が経年比較で令和3年から令和7年で10%落ちている。一方、市職員のアンケートでは女性70%、男性53%かなり高くなっていると感じた。パートナーシップ宣誓は一人で行うものではないのでパーセンテージが引きあがる事も感じた。
委員長	パートナーシップ宣誓制度を使うか別として、知っているか、今は高齢の方もこのような制度があると理解していただくことで広がっていく。現象を読みとり対策に生かすと良い。
委員	このアンケートで認知度や現状の把握が設問のほとんどだと思う、他のアンケートを見ると意識の調査をしているケースも多く、例えば「日常生活で女らしさ男らしさなどと言われることに対する不都合さや不快感について」の設問がある。これを年代別にとらえるとおそらく、先ほどの年代別にどう思っているか見えてくる。また経年比較が取れると、意

	<p>識がどれくらい変わっているのかわかるのではないか。例えば、生きづらさや不快感、市職員だと例えば仕事のやりづらさ、そういったものがわかれば年代別に見えてくる。こういった意識の調査も今後できていくと良い。</p>
委員長	<p>設問、仕事の内容分担について。男性優遇と感じていることが多い、これは仕事の内容を優遇されているか、良い仕事を与えられているということか。一方負担の重さ分担重さの優遇は軽くしてもらっていることになるか。それにより逆な性格がある、相反性で均されてしまっている質問にならないか疑問だ。結果として女性が優遇されていないことが入ればよいと思うが少し逆に反応が出そうだ。設問により仮に答えを出すときどのようにするか想定しながらチェックをすることも大事だ。</p>
委員	<p>市職員のアンケートで、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスのため職場環境づくりにおいて重要なことを問いているが、女性は休業中の職員のサポート、フレックスタイム制、テレワークなどが多い。これは女性が仕事と生活の調和を上手く取るためにと聞いているわけではない。男性は何を望んでいるかについて業務の効率化や不要な業務の見直し、休暇取得が少し多い。要は男性と女性で仕事と生活の調和を取るために職場環境づくりか、変えて欲しいことか。逆にネックとなっている部分があるためうまく両立できず調和がとれない。そのように表れていると読んだため、同じ仕事と調和を取るために横須賀市役所がどのような職場環境づくりを進めていくか。「女性は」だけでなく男性側の方も見なくてはいけない。男女共同参画云々と報告書を見た時、男女と銘打っているが「女性が働き続けるためには」「女性の負担を減らすためには」そういった視点ばかりではなく、そうではなく男女でうまくやっという、まさに今の若い人たちの意識が違うとあったが、実際に学生の授業へのコメントは共働きが当たり前と思っている世代が実際に働いている。役割分担を行いたい但实际上に働いているとき、男性にとって先ほどの性別役割分業ではないが、男性は仕事優先と思われるから業務の効率化や時間外労働といった男性は思われ、女性は例えばもっと仕事をやりたいと思っても家庭がある、お子さんがいるから無理といった思われてしまう影響が出てくるのではないかな。なので男女でなく様々なことが改善されればよいといったご意見が出てくるのではないかな。女性はここが負担という点に目が行きがちだが、男性では女性では、の違いがある事を意識してみていくと例えば今まで女性をどうにかする方に目が行きがちだが、そこをそもそも業務の見直しも必要となる。男性が思っている男女共同参画は職場でどうするかだけでなく、男性が家庭に関われる時間取れるのか。その点が重要と思う時、男性の側の改善点もしっかり見落とさずに見ていく必要がある。つい女性に目が行きがちだが男女の改善してほしい部分の違い、制度の違い。データを見て新しいプランを立てるときいつまでも「女性が」という視点に足らわれない方がよいのではないかな。</p> <p>市職員アンケートでは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための職場環境づくりにおいて重要なことを問うているが、女性は「休業中の職員のサポート」「フレックスタイム制」「テレワーク」などの回答が多い。これは「女性が仕事と生活の調和を上手く取るために」という趣旨で聞いているわけではない。一方、男性は「業務の効率化」「不要な業務の見直し」「休暇取得」などが少し多い。要は、男性と女性で、仕事と生活の調和を取るために職場環境づくりとして変えてほしいことが異なるということではないか。逆に言えば、ネックとなっている部分があるために、うまく両立できず、調和が取れない状況がある。そのことが回答に表れていると読んだ。そのように捉えると、同じ「仕事と生活の調和」を実現するために、横須賀市役所がどのような職場環境づくりを進めていくのかを考える際、「女性は…」だけでなく、男性側の回答もしっかり見なくて</p>

	<p>はいけない。男女共同参画をうたう報告書を見たとき、「男女」と銘打っているにもかかわらず、「女性が働き続けるためには」「女性の負担を減らすためには」といった視点ばかりになっていないか。そうではなく、男女でうまくやっという視点が必要ではないか。まさに、若い人たちは意識が違う、という話もあったが、実際に学生の授業へのコメントでも「共働きが当たり前」と捉えている世代が、すでに働いている。役割分担を行いたいと思っても、実際に働いていると、男性は「仕事優先」と思われがちであるため、業務の効率化や時間外労働といった点が男性の課題として出てくる。女性は、もっと仕事をやりたいと思っても、「家庭がある」「子どもがいるから無理」と周囲に思われてしまう、といった影響が出てくるのではないか。だからこそ、男女に限らず、さまざまなことが改善されればよい、という意見が出てくるのではないか。女性は「ここが負担」という点に目が行きがちだが、「男性では」「女性では」という違いがあることを意識して見ていくと、これまで女性側をどうにかする方向に目が行きがちだった一方で、そもそも業務の見直しも必要だ、ということにもつながる。また、男性が考える男女共同参画は、職場でどうするかだけではなく、男性が家庭に関われる時間を取れるのか、という点も重要だと思う。そう考えると、男性側の改善点もしっかり見落とさずに見ていく必要がある。つい女性に目が行きがちだが、男女それぞれが改善してほしい部分の違い、制度のあり方の違いを踏まえ、データを見て新しいプランを立てるときに、いつまでも「女性が」という視点にとらわれ過ぎないほうがよいのではないか。</p>
委員	<p>日本の以前の男女共同参画政策の中で、ジェンダー政策における男性の位置づけをどうしていくか考えられたこともあった。しかし一度きりでプランとして消滅した形のはずだ。先ほど委員のご指摘にあったとおり日本のジェンダー施策全体で、その中で男性をどのように位置づけるか、国の政策でも欠落してきた現状がある。国際的な状況からの比較ではEUが動向として代表的なものだが、ジェンダー主流化で男性という役割位置づけは大きなテーマとしてここ10年報告書も出ている。横須賀市の問題は国の政策全体でも問題としてある。</p>
委員長	<p>ひとつのグラフからも丁寧な読み込みにより相当な文章になるのが先生方からのお話から感じられた。</p>
事務局	<p>おっしゃるとおりだ、我々のアンケートの取り方自体、やや課題認識が女性に向いていた部分もある。しかしそういったことも含め、これらを底上げしていくために、しっかり女性や世代間の違いを分析しつつも、全体でどのようにすればよいのか、盛り込みながら次期プランでは意識して改定していきたい。</p>
事務局	<p>事業所アンケート調査結果報告書について</p>
委員	<p>事業所が規模や業種、構成や構成比にかなり差があるかなり難しいと感じた。意見にあるように売り上げがないと何もできない。これに本心が現れている。私はアンケートを考えた時点では想定していなかったが、意見をいただいて当然と思う、それをどの様にしていくか今後の課題だが、一点気になったのが多様な性について特にないという数字がこれだけ多いのが、大きな課題だ。まずはいかにこの点を少なくするか、おこなってほしいニーズとしてマニュアルや研修もあるが、「特にない」から脱却するにはどうしたらよいのか。性的マイノリティだけではなく障害者や外国籍など関わってくるかもしれないが、マイノリティとくくられがちな属性は自分事になりがたい。何かあってから、トラブルや相談があってから対応になる。遅れではなく先に少しでも相談先や何かしら手掛かりを持っている。そういった準備ができていたらよい。</p>

委員長	例えば7～8人の事業所で苦情処理や研修は大変だろう、商工会議所は支援や研修は行っているのか。
委員	人手不足でどうにもならないだろう。仕事があっても人がおらず廃業してしまうところもある。例えば従業員30人未満となると組織として人材育成にお金をかけていないところがほとんどだ。新入社員で入っても新入社員研修は行われず、管理職に関しても、管理職になる時管理職研修は行われない。組織として啓蒙していくという土壌がない点が一番大きいと感じる。研修すればよいと言われてもお金がない。お金がない部分があると経営者自身もそういったことをやってきていないのでわからないのではないかな。この点を変えていくには啓蒙というより組織の中の教育の在り方を変えていかないと厳しい。
委員長	行政が支援できるか、事業所で組合ではないがグループを作り共同で行うなど様々な方法があるのではないかな。業務中心になっていく中、本当は大事なことだがなかなか届かないということだ。
委員	たとえば民間で頼むと教育ビジネスとなり最低でも50万とかかかるので、そういったとき行政が組織で教育できる日などに安価に来てくれれば。あとは専門家を行政で抱えて、その専門家が向かい研修も行うような仕組みがあると小さい事業所でも組みやすいのではないかな。市職員アンケートで委員長がおっしゃった若い世代は家事分担の話があったとき、意識をもって行っている若い職員はすごく増えてきているので、上の組織的な土壌がない部分が非常に乖離してしまい、若い人が就職しても辞めていってしまう。どう考えても悪循環だ。横須賀では当然横浜東京に通えてしまうので、賃金や体形が全く違うので、そういった点も含め総合的に横須賀の企業は弱い。
委員長	商業振興の話に男女共同参画の話が主であると視点が違うので、総合的に見据えてうまく分担し、商業振興の市の部署と男女共同参画の部署で行うことは違うかもしれないが、その辺の役割分担や特化した政策として、部局がどの様に応援していくか考えなくてはいけない。
委員	もう一点、業種により女性が多いなどがある。事務局でも女性が活躍している企業を情報として提供している。情報をもっと増えれば非常に参考になるのではないかな。
委員	集計結果をみて、中小企業の割合が高いこと、課題としてワーク・ライフ・バランスを進める上で課題となっている。人員不足がある。代わりになる方の確保が困難など。
委員長	当然関係してくるので、結果を読み解かなければいけない。さらに深く考えなくてはいけない部分もある。
審議事項	次期横須賀市男女共同参画プランの策定について
委員	次期プランで困難な問題を抱える女性の支援に関する法律で子ども家庭支援課との連携になると、ひとり親家庭への支援の法律もこの中に入るイメージでよいか。
事務局	様々な困難の要因の一つとして、ひとり親への支援も含まれる。ひとり親家庭への支援はすでにプランに盛り込まれている。具体的に施策の方向性7番、「様々な困難を抱える人への支援」が前回のプランを策定時、困難な問題を抱える女性の支援について法律案はできていたので、盛り込んでいる部分もある。

委員	女性の経済的な自立支援の観点も入ってくるのでそれか。
事務局	困難な問題を抱える女性支援の法律について次回説明するよう考えていたが、この場で口頭で説明したい。法律の趣旨として、そもそもこの法律は前の段階では売春防止法であった。困窮する女性を更生保護の対象として取り締まりの視点で捉えていた。それが昔の状況だ。現在の女性が直面する課題はDVや性暴力、家庭環境の破綻など複雑に絡み合っている。この法律では本人の責任ではなく、社会全体で支えるべき課題として定義し直した法律となっている。更生を保護するからウェルビーイング、よりよい生活、精神的身体的健康の回復など、女性を総合的に横断的に支援していくことがこの法律の趣旨になる。その趣旨を踏まえて様々な相談事業をここにまとめているので、肉付けしていくイメージだ。
委員長	第6次のプランができたとき、よく話に出てきた。それまで男女共同参画と言っていた所へ多様な性の尊重という形でこの審議会の名前も変わった。その時、男か女かではない全く違った視点で計画を作らなくてはいけないとなり、我々も新しく更新だとそのような話をしてきた。それから委員の中でも内容や意識は変わってきた一方、その時懸念されたのが多様な性に意識が行き、男か女かという差による不利益への対策がかすまないか言われていた気がする。両方の視点を持つことが大事な中、多様な性の視点に引っ張られることで男か女かの差のチェックが甘くなる懸念があった。今回のアンケートで、結果の分析と合わせながら多様な性の尊重のうまくいっている点と男女共同参画の視点をもう一度見直したところで、今回の計画で大丈夫だったのか、見直して立ち上げた方が良いのか、この5年間の反省とアンケートを踏まえながら次のプランを作っていくのが良いと感じる。
	各委員よりあいさつ
事務局	事務連絡
閉 会	