

令和8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8年6月26日（金）午前10時00分～午前12時00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〕 10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、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〕 2名

4 報告事項 （1）令和8年度 審議内容

（2）令和8年度 ジェンダー平等推進事業概要

デュオよこすか来館者数、図書貸出数、相談件数の推移

（3）横須賀市役所の管理職等に占める女性割合

5 審議事項 （仮称）第7次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
・自己紹介 ・審議会成立の報告 ・委員長の選任、職務代理者の指名 ・諮問 ・本日の資料の確認	
報告事項	
事務局	～資料1、2、3の説明～
委員	若年層への啓発で、中学生、高校生などを対象としたジェンダー平等のワークショップ、特別授業の実施とあるが、具体的な計画はあるのか。PTA等を考えたとき、保護者向けの啓発も重要だと考える。学校 PTA に行政が連携し、啓発する仕組みが同時にできたらよ

	い。相談件数の推移で、生活の問題が急に増加しているところがあるが、何か社会的な変化があったのか。
事務局	若年層への啓発については、高校生では昨年に引き続き、三浦学苑の3年生を対象としたワークショップの開催を予定している。中学生に向けては、今年度初めてアプローチを行い、現在呼びかけを行っている。保護者と連携するという点も良いと考える。具体的なアイデアはまだないが、PTAと何か一緒に行えることがあれば、検討していきたい。生活に関する相談は元々多いが、相談者に生活の変化があった方が多かったようだ。
委員長	中学校に食い込むのは難しいと言われているが、PTAは重要なのではないか。先生方は多忙であり大変なので、考えること自体が難しい面もあるが、保護者がきっかけとなり、PTA側が学校に働きかけるという方法もあるのではないか。
委員	生理用品の配布とあるが、総合福祉会館の女性用トイレに名刺サイズのカードがあり、持っていけば生理用品を差し上げるという内容である。これは福祉会館での配布だけなのか、また、どれくらいの希望者がいるのか伺いたい。
事務局	配布するカードは、福祉会館以外にも行政センター、市民サポートセンター、中央図書館、相談窓口などに設置している。利用者については、令和7年度6月より配布を開始し、令和7年度全体で48セットを配布した。まだ知られていないことが多いが、「もらえるのですね」といった声もいただいているので、少し増えている印象である。
委員長	施策として非常に有効だという印象がある。
委員	先ほどの若年層への啓発でPTAと意見があった。広まる方法を考えたとき、子どもを育てている母親世代は、意外と話を聞いてみると知らないことや考えが古いことがある。良い取り組みであるので、ぜひ進めていただきたい。
委員	デュオ利用登録団体との連携強化について、どのような団体が登録しているのか。
事務局	様々な活動をしている団体がある。英会話や手話の団体などがある。
委員長	連携強化で具体的に考えていることを教えていただきたい。
事務局	これまで、その時々の特ピックスを展示していたが、3月の国際女性デーの際には、参加型の展示を行った。国際女性デーに合わせて、登録団体や利用者の方にメッセージを書いていただき、パネルのミモザを咲かせるような取り組みを行った。実際に行ったのは初めてであるが、参加された方には好評であり、形になった取り組みである。そのため、現在もジェンダーギャップ指数を予測してもらうような取り組みを続けている。他にも、セミナーへの誘いやアプローチを行い、連携していきたい。
委員長	30年前は女性団体が会議を行っていたが、それが落ち着き、個人主義の時代になり、さらにコロナもあった。デュオルームは静かで環境が良いため、英会話をしようなど、直接男女共同参画に関係ないような団体が増え、以前も議論になった。来てくださった方に、それをきっかけに何か気付きを得てもらい、男女共同参画に関心を持っていただくようアピールしてきた。 さらに、これまでにない企画で積極的にアプローチして迎え入れようという形は、大変良

	い。
委員	前回の審議会の記憶では、パートナーシップ宣誓証明制度の認知度が低下した結果があったが、それを回復する手を打っていただきたい。相談件数が上がったきっかけは、夜間相談という新しい取り組みを始め、告知を行ったことだった。少しでもアピールする形で広報をしっかりと行えば、認知度も上がるのではないかな。 先日、多様な性に関する研修で講師を務めたが、逗子や三浦の方から「参加できればよかった」との声があった。横須賀市民ではないため参加が可能かどうかは分からないが、例えばパートナーシップで連携を取っている自治体の方々には、横須賀市で今後も市民講座を行う際、空きがあれば声掛けや広報をしてもよいのではないかな。例えば、チラシに「この地域の方も参加できる。ただし満席の場合は横須賀市民を優先する」といった形で記載すれば、連携も含めてPRのチャンスになるのではないかな。
委員長	この講座では、何か手ごたえはあったか。
委員	握手を求められた。年齢が上の方で男性だったが、そういった方が握手を求めてくることはあまりないので、何かしら届いた手ごたえがあったのだと思う。
委員長	連携において継続的な取組も大事であるが、類似したテーマで関心を持ってもらった市民を引きつけるような仕掛けも必要である。先ほどのパートナーシップ制度も、知らない人だけでなく、「聞いたことはあるが実際はどうか」「横須賀ではどうか」と考える人が多いのではないかな。せっかく掴んだ人脈を活用してみてはどうか。
委員	昨年アンケートでは、市の職員の認知度も低かったと記憶している。市の職員が、市で行っている制度を知らないことに驚いた。民間や市民に広げると同時に、職員への啓発活動も必要ではないかな。
事務局	市職員向けの多様な性に関する研修は、これまで参集型で開催してきたため、業務の都合などにより参加者を増やすことが難しかった。今年度は、eラーニング方式とし、受講時間を選ばない形で実施できるよう準備を進めている。パートナーシップについては、三浦半島で相互利用の協定を結んでいる。三浦半島で力を合わせて改めて周知を広げるため、今年度は同じポスターを4市1町で作成し、掲示することとしている。他都市ではパートナーシップのポスターをあまり作成していなかったため、こちらから声をかけ、連携して作成する運びとなった。横須賀市では秋口ごろに広報掲示板へ掲出予定であり、三浦半島で同じポスターを掲示することで、広がりを感じられるメッセージを伝えたい。
委員長	職員の業務は縦割り行政になっており、一番業務を効率的に進められると言われているが、業務外のことは分からないとなりがちである。しかし、押さえるべきところは押さえてほしい。
委員	デュオよこすかについては、「男女共同参画及び多様な性を尊重する社会の推進施設」と銘打っているが、今年度の取組に男性が出てこない。新規事業も「女性のための相談室」における女性を対象とした「こころのcare講座」である。もともと女性を対象とした施設としてスタートしているのかもしれないが、そこからの脱却はいつ実現するのか、あえてここで意見したい。 横須賀市は、三浦半島では男女共同参画や多様な性、パートナーシップを先んじてアピールしている印象があるだけに、例えば、デュオよこすかでは参加型のイベント展示を行っ

	ていても、国際女性デーしか行っていない印象を拭えない。父の日と母の日の格差と同様に、国際女性デーは街中でもミモザがあふれ、社会に取り上げられる一方で、国際男性デーも一応あるのに、あまり取り上げられていない。母の日や国際女性デーに比べ、父の日や国際男性デーは寂しい印象がある。 男性向け、女性向けとした方がイベントは立ち上げやすいと思うが、女性のことばかりという印象がある。ここで男女共同参画や多様性を尊重する場に、いかに男性を巻き込むかが大事であるが、その点に効果を感じられない。 講座やセミナーの開催で、1 度くらい父親の子育て講座のようなものもあるかもしれない。そこへ横須賀市が先頭に立って取り組むこと、少なくともデュオよこすかが女性向け施設からの脱却を意識したイベントを行うこと、女性だけでなく男性を惹きつけられるようなイベントを今年度、もしくは次期計画において視点として、男性をもっと意識し、巻き込みたいという考え方が必要ではないか。
委員	日本の男女共同参画社会への基本法を含めた取組の中で、男性の役割をいかに位置付けるべきか、以前のプランでは、男性を参画社会においてどう位置付けるかについて議論があり、プランにも明示された。しかし、その後の展開にはつながらなかったのが現状である。もう一つ、低調な原因として、女性運動と違い、男性運動自体が日本社会ではメジャーな社会運動になりえていないことがある。関西であればメンズセンターなどの取組があり、若干状況が異なる。男性たちが自分たちの問題として当事者意識を持って取り組む運動自体が低調であることも問題である。
委員長	ご指摘のように、今回のプランにも大きく関わってくる。そのような大きなテーマとして、行政的にはいかがか。
事務局	委員のご指摘のとおり、男性を巻き込めていないという感覚、実感がある。しかし、具体的なものがない状況である。それも踏まえ、次のプランでは、男性の当事者意識を何らかの形で醸成していく視点を入れ、様々な意見をいただきながら取り入れていきたい。
委員	新規の事業について、民間企業経験のある方にアドバイスをもらい、企業の意識変容の土台づくりとあるが、どのような計画か、差し支えない範囲で教えていただきたい。
事務局	半年間の計画である。クラウド上で様々な人材を紹介している企業と連携して始めるものである。様々な人材の中から、本市が示した市内企業の女性活躍推進をともに行ってください方を募集した。応募してくださった方と一緒に、半年間取り組むことになる。 先日、アドバイザーの方が決まり、これから始まる場所である。様々なアドバイスをいただきながら、市内企業が、例えば、えるぼし認定といった制度をより知っていただくことなどを通じて、女性登用にに向けた人材育成や制度の充実、柔軟な働き方ができる休暇環境の整備を進める。2～3 年後に取組が始まることを目標に、ロードマップを作成しているところである。
事務局	～資料 4 の説明～
委員	単純に数値だけでは測れないのではないか。女性職員数の割合で見ると、男性と女性の職員数が同じでない場合、管理職の総数で男女割合を上げていくのは厳しい。単純に女性管理職の割合だけで見るのは違和感がある。 横須賀市の基本計画を基に人材育成方針があると思うが、それに基づいて、採用の際にその観点で人材育成をしていくのか。男女の割合が違うので、その年は女性の割合を増やすような観点が採用の際にあるのか。

	管理職研修の話もあったが、女性が働きやすい環境にしていく研修が入庁の段階であるのか。男性の育休がどれくらい取得されているか。以前の「女性管理職になりたくない」という割合が多かったこともあり、育児など様々な要因が複合的にこの数値に表れている。数値を出すときは、その部分も踏まえて議論しなければ、単純な数値だけ見ていると間違った方向へ進んでしまう。
事務局	人材育成方針の中で、性別の観点で職員の育成方針が異なることはないと思われる。女性管理職を増やすため、関係課長会議の開催やプラン作成も行っている。女性活躍の推進や育成の施策を考えている。男性の育休を取りやすくする取組についても、会議で話し合われている。
委員長	職員人数で 32%、担当者級で 40%なので、正式にはその比率で換算した方がよい。
委員	女性管理職になりたくない女性職員がいる。その理由の一つが子育てであるなら、その課題は組織の中で共有できているのかという点が大きいのではないか。その課題を解消していくためのプロジェクトがあってもよいのではないか。 組織の中で人を育てていくには、トップが考え、各管理職が実行し、その中で採用の際に同じ数にするにはどうしたらよいのかを考えていかなければならない。組織として、しっかり深掘りした方がよい。
事務局	育休の取りやすさの観点では、総務部は育休に入った後の職場についてもよく考えている。職員の補充や、場合によっては他の部署から併任させるなど、サポートは非常に柔軟になっている。 女性管理職の割合等については目標に達していないが、年代分布による男女比の違い等、様々な条件や事情がある。この年代分布については、これからも委員の皆様は背景や状況を見ていただき、目標設定や評価を行う上でお示しできるようにしたい。 管理職になりたくない理由として最近言われているのが、議会对応が大変なのではないかという不安の声が多い。現在は係長を対象に議会对応研修を行っている。部課長が議員役等となって質問し、答え方等をレクチャーしている。これは大変評判が良く、研修のアンケートでも「受けて良かった。少し自信がついた。」と前向きな回答が非常に多かったと聞いている。地道な取組であるが、管理職になるとこのようなやりがいや面白さもあると知ってもらえるよう、取組を行っている。
委員長	女性管理職割合について、目標数値の 20%に届いていないが、県内平均は 19%あり、横須賀市より県内平均の方が高い。横須賀市以外ではすごい取組をしているのか、あるいは横須賀市の特性として低いのか。
事務局	昨年度の結果が出た後、割合が伸びている自治体にヒアリングを行った。結果として、特別な取組をしているわけではなく、積み重ねてきた結果がこのタイミングで増加につながったとの回答であった。女性活躍と女性管理職割合は、地道な取組が重要であると感じた。 保育園長の課長補佐への役職変更をお知らせしたが、自治体によっては、今までは係長級の職を課長級へ変えたことにより、数値が上昇し、結果として割合が増えたところもある。自治体の見えない事情によって女性管理職の割合の数値が出ていると感じた。

審議事項	(仮称) 第7次横須賀市男女共同参画プランの策定について
委員	施策の方向性に性的マイノリティへの支援とある、先ほども委員のご意見があった認知度の低さだ。広報発信もプランに盛り込まなくてはいいけないが、最終的には市民や企業の行動変容が重要だ。このプランではその指標を反映させる点が少し欠けている。例えば相談に繋がった件数など KPI で見えている部分もあるが、実際の相談件数や企業の取組みの指標、学校での教育実施の状況なども指標に加えられるとより具体的に行動変容の確認につながるのでは加えると良い。
委員	前回の第6次プランが作られた際、いわゆる LGBT 理解増進法はまだ成立しておらず、プランには盛り込まれていなかった。その後、理解増進法が成立し、国でも基本計画が見直されつつある。今回のプランでは、もう少ししっかり意識して盛り込んでもよいのではないか。理解増進法をどう位置付けるかをしっかり明記し、意識して取り組むことで、行動変容を伴う取組や制度面の充実につなげ、それが目標値に表れてもよいのではないか。
委員	委員のご指摘は私も気になった。この第7次プランは、「性別、性的指向、性自認に関わらず」と目的にあるが、これは条例もそうになっているため、この文言から始まる。しかし、委員のご指摘のあったとおり、LGBT 理解増進法では「性自認」という言葉は使わず、「ジェンダーアイデンティティ」を用いている。細かい話では専門的になり、ややこしくなってしまうが、「性的指向」「ジェンダーアイデンティティ」という用語を使うことで、性的マイノリティに関することだけでなく、後の SOGI の概念にも深く関係する。SOGI という概念は、すべての人にとって関係する事柄であり、当事者意識を喚起する用語でもある。それを意識したため、内閣府でも「ジェンダーアイデンティティ」という表記になっていると考える。用語の用い方や統一性も、今後の課題として、第6次プラン策定後の動きとしてあるのではないか。
委員長	新しい用語を運用するとき、私自身も専門的に勉強しなければ追いついていけない部分がある。用語の統一性は非常に大切である。広く一般市民に正しく知らせるためには、丁寧な解説や説明が必要である。
委員	言葉の部分は、市民にとってはツールのようなものであり、本質的な部分ではないので、その点を市民に理解してもらわなくてはならない。この審議会ではその点をしっかり認識しなくてはならないが、市民にとっては言葉がそれほど重要ではない面もあるため、うまく進めていく必要がある。 先ほど委員の発言のあった点で、昨今、男女共同参画への意識が急激に後退している状況がある。米国企業で男女比率の公表をやめるといった動きがあり、日本の企業も影響を受けている。原点に立ち返り、認識をしっかりプランで植え付け、重点を置かなくてはならない。 ジェンダー平等の理解促進や意識づくりについて議論が出ているが、若者の意識や、家庭を持っている人たちの意識は、子育ての意識なども含めて大きく変化している。 高齢者になるほどその意識は変わりにくいので、高齢者に対する部分を書きにくい面はあるが、その意識を変えていかないと行かない。会社組織を見ても、昭和世代や平成初期の世代で育ってきた人たちが管理職や社長でいる。そういった人たちは、その時代の意識のままで行動している人が多いので、何かしらの対応が必要である。 ワーク・ライフ・バランスについて記載があるが、進んできていても、数値目標や指標となると、市の男性育児休業取得率や有給休暇取得率となっている。行政の観点で見ている部分に、企業の観点も入れていかなくてはならない。すると、ワーク・ライフ・バランスで重要なのは時間外労働の抑制となる。行政では、時間外労働の抑制をどう数値で把握す

	るかも考えなくてはならない。 「誰も一人にさせないまち」と市長がおっしゃっており、横須賀市として進めていくという理解はできる。非常に良い言葉であるが、このプランにおいてはこの項目に紐づく部分が少ないため、大変違和感を覚える。固定的性別役割分担意識の解消では、先ほどの男性を含め、当事者の中に生きづらさがあり、そこはつながるかもしれないが、性的マイノリティに関する理解認知の向上や、女性が長く働き続ける環境整備は、「誰も一人にさせないまち」とは紐づかないと感じる。唐突すぎるので、何か必要である。 産業の観点では、女性が長く働き続けるための環境整備は、市民レベルでも独自に動いている方がいる。やはり行政だけでなく、そうした方々との連携もしっかり行っていくことで、ネットワークが広がり、実現していくものができていくのではないかな。
委員	子育てや介護の環境整備がプランの体系図としてあるが、それに対して指標、目標数値が保育所等利用待機児童数のみであり、指標として薄い。介護について測るものがない。例えば、介護休業の男性取得率など、介護について測れるものがあったもよい。
委員	経済界では、まだまだ60代以降の経営者が多く、新聞やニュースを見るため、世の中の動きには敏感である。男女共同参画という言葉を知っていても、自分たちには違和感がある。横須賀はもともと半島経済と言われ、三浦半島で経済が回っていた部分がある。成長していく企業があると足を引っ張るような特性があり、そのため閉鎖的な部分や意識もある。そのため、時流として出てきているとはいえ、横須賀経済の中ではまだまだ反発がある。
委員長	若者は新しい感覚を持っている。一緒に考えていく機会や、双方が理解しながら誤解している部分をうまくシフトしていけるような仕掛けが必要である。高齢の方にも柔らかい頭を持ってもらい、若い世代と上の世代がうまく交流し、刺激し合いながら良い着地点を見つけられるような時代になっている。
委員	若い世代は、逆に教育中に行わなければならない。SNSの影響が強く、SNSの中ではバッシングの声の方が大きい。若い世代は柔軟だからといって学校教育を放置すると、簡単に逆に染まってしまう。5年という長いスパンの計画を考え、将来を見据えると大事であると改めて思う。 国から出ているプランの位置付けが男女共同参画社会基本法だけになっているのは偏りがある。理解増進法も加えて、もう一度位置付けから柱も考え直していただきたい。
委員長	市民的に言えば、理解するためには学習が必要であり、用語解説はもちろん、本質を学んでいく機会が必要である。先ほどの市民向けセミナーを受ければよいのかもしれない。一つこれを読めばよいというようなものがあれば、大変ありがたい。
委員	プランの位置付けとして、ハラスメント防止法も入れるべきである。今後取組として加速していく重要なテーマである。
委員	10月より、企業もハラスメントを就業規則に入れる義務が生じる。したがって、これは絶対に必要である。
委員長	実際に運用するうえで、重要なポイントである。 第6次プランでは「ジェンダー平等と多様な性を尊重する社会を目指して」とあるが、第7次プランでは、第6次の段階で目指すとしてスタートしているので、より進んだ表現に

	してはどうか。
委員	平成 31 年 4 月の条例改正後、ジェンダー平等と多様な性に関して切り分けの議論が活発に行われた印象がある。その時点では革新性や新規性を表したよいサブタイトルであったが、委員長のおっしゃるとおり、現在施策を進めていく中では、次期プランで同じ名称を用いることに違和感を覚える。
委員	名称に関して、自分事化が重要である。例えば、国の啓発物などでは SOGI が用いられている。性的指向やジェンダーアイデンティティといった言葉も広がり、変わってきている。マイノリティ等特定の人だけでなく、みんなが自分事としてとらえ、学び、知っていくという姿勢に変わっている。先ほどの男性をどう巻き込むかという点も、自分事とすることに通じる。
委員長	方向性の中に、男性を含めた当事者性の醸成もある。
委員	委員に質問であるが、先ほどの男性の部分で、男性自身がジェンダー平等を自分事として捉えていない方が多いのか、固定的性別役割分担意識によって、生きづらさや精神的な圧迫を感じている人が多いのか、教えていただきたい。
委員	私自身、性教育やセクシュアリティ、女性活躍などに身を置きすぎていて、周囲の一般的な感覚が分からなくなっていることが悩みである。一般的には、男女共同参画のようなものが出てくると、男性は批難される側にあると捉えている男性が多いというイメージがある。
委員	学生は、関心を持って授業を受講する者が多いため、一般ではどれくらいいるのかを把握するのは難しい。私の授業では、「問題はマジョリティにある」という言い方をすることが多い。女性問題や性的マイノリティの問題と社会では言われるが、一番問題なのはマジョリティに位置付けられる人たちである。現状では、男性たちがマジョリティを構成する割合が多い。したがって、変わらなければならないのはマジョリティ側にいる人たちであるという話になる。 しかし、自分がマジョリティ側にいるという当事者意識がない。男社会は、男であるだけで生きやすい設計になっている。下駄を履いているということもあるが、学生でも、自分がその下駄を履いて生きていることへの気づきはなかなかない。学生には気付いてもらう仕掛けはいろいろあるが、男性の当事者意識は、若い世代でも、委員のおっしゃるとおり、学生の中にもまだ根付いていない。
委員長	意識の入り口が示されてから、プランがあると少し近づける。行政が作る計画書は市民が読みづらいものであるため、そこでしっかり指摘されることは良い勉強になる。
委員	市民として聞いていて、資料を読んだとき、行政が作るものはこういう形が多いのだろうと納得していたが、今の話を聞いて、違う切り口や文言の作り方もあるかと思った。行政が作ったものはこういうものだと、染みついていた。
委員長	行政が出してきた難しい文章を理解できるのは素晴らしいことだが、ほとんどの方は無関心で、そのようなものだ。以前、市民協働のプランを作ったとき、市民の皆さんに市民用語で作っていただいたが、やはり分かりやすかった。

委員	パートナーシップの認知度の低さについて、市役所内で見た気がするが公共施設では掲示していないのか。年間通じて掲示していただきたい。
事務局	医療機関などに掲出依頼をしている。
事務局	～事務連絡～
閉 会	