

令和3年度 第2回浜松市男女共同参画審議会 会議録

- 1 開催日時 令和3年10月21日(木) 午後2時30分から午後4時50分まで
- 2 開催場所 浜松市役所 本館8階 第5委員会室
- 3 出席状況  
(1) 出席 犬塚協太委員、金田知久委員、葛島昌己委員、新村早織委員、  
田中卓也委員、中田明子委員、名波弘充委員、和田清子委員  
※50音順  
(2) 事務局 奥家章夫市民部長、新谷直幸UD・男女共同参画課長、  
河合多恵子UD・男女共同参画課長補佐  
森田毅彦共同参画グループ長、小楠浩規主任、飯島奏子  
特定非営利活動法人浜松男女共同参画推進協会 3人
- 4 傍聴者 0名
- 5 議事内容 (1)第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理(令和2年度実績)  
(2)令和2年度活動拠点施設事業(あいホール事業)評価  
(3)第3次浜松市男女共同参画基本計画の一部見直し
- 6 会議録作成者 河野勝子
- 7 記録の方法 発言者の要点記録(録音の有無:有)
- 8 配付資料 (1)次第  
(2)第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗状況報告書  
(令和2年度実績)【資料1】  
(3)第3次浜松市男女共同参画基本計画における指標の推移【資料2】  
(4)第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗状況調査表  
(令和2年度実績)【資料3】  
(5)令和2年度活動拠点施設事業(あいホール事業)報告書【資料4】  
(6)令和3年度第2回浜松市男女共同参画審議会事前質問一覧  
(令和2年度事業実績)【資料5】  
(7)第3次浜松市男女共同参画基本計画一部見直し 概要案【資料6】  
(8)令和3年度「男女共同参画推進フォーラム」ちらし
- 9 会議記録 次頁以降のとおり

## 1 開会

### 事務局

第2回浜松市男女共同参画審議会を開催する。

## 2 委員委嘱

奥家市民部長から、新委員（金田知久氏）への委嘱書交付を行う。

＜委嘱書の交付＞

## 3 委員自己紹介

＜金田委員の自己紹介＞をお願いします。

## 4 議題

(1) 第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理（令和2年度実績）

(2) 令和2年度活動拠点施設事業（あいホール事業）評価

(3) 第3次浜松市男女共同参画基本計画の一部見直し

### 事務局

- ・第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗状況報告書（令和2年度実績）【資料1】
- ・第3次浜松市男女共同参画基本計画における指標の推移【資料2】
- ・第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗状況調査表（令和2年度実績）【資料3】
- ・令和2年度活動拠点施設事業（あいホール事業）報告書【資料4】
- ・令和3年度第2回浜松市男女共同参画審議会事前質問一覧（令和2年度事業実績）【資料5】の説明

### 犬塚会長

事務局から説明があった中で、【資料5】令和3年度第2回浜松市男女共同参画審議会事前質問一覧」について何かご意見、ご質問等はあるか。

### 田中委員

資料5のP.2の3の24「女性のための就職支援」の評価において、平成30年度「△」から令和元年度以降「◎」になっている理由は、単純にセミナー参加者が増えたからなのか、参加者が増えた上で参加者や主催者側に何らかの要因があったのか、教えていただきたい。

### 事務局

事業の指標については、参加者数が目標値を上回ったかどうかで、評価している。おそらく開催方法や周知方法等を変えたりしたのではないかと思われる。参加者数よりも就職率を設定した方がよいのではというご意見だが、今後、事業所管課と調整していきたい。

### 田中委員

セミナー参加者数が増えたのは、その時偶然増加しただけとも推測できる。もっと参加者の満足度や理解度、意見等を吸い上げ、少数意見も評価してこそ男女共同参画の道が開けるとと思われる。リアクションペーパーも見てみたい。平成30年度は「△」であったのは、よほど参加数が少なかったのか。

### 事務局

目標値を下回ったため「△」で評価している。

## 和田委員

資料5のP.1の3の2「ワーク・ライフ・バランス認証事業」について、認証を受けると建設工事の入札が有利になるというのは公になっていることか。

## 事務局

建設工事の入札に関しては、総合評価落札方式というものがあり、金額だけではなく、技術的な部分等を点数化して評価し、決定する方法がある。その採点の際に認証事業所は加点されるものであり、公に行っているものである。

## 和田委員

これは建設関連だけか。

## 事務局

当初は建設関連のみであったため、ワーク・ライフ・バランス認証事業所は建設関連に偏っていたが、公共調達の中での物品購入や業務委託でもインセンティブを取り入れたことにより、様々な業種に広がったものである。

## 中田副会長

ワーク・ライフ・バランス認証事業所の業種について、建設業以外も増えたことは素晴らしいと思う。

資料5の3の8「男性職員育休取得」について、1人の職員が長期間取得すると平均が伸びてしまうので、大体どれくらいの日数を取得している職員が多いのか、取得日数の中央値を教えてください。

資料5の3の20「働く女性のステップアップ講座」について、企業への募集告知が70社となっているが、これはワーク・ライフ・バランス認証事業所か。定員を超える申込が入っているようなので、これ以上の受け入れは難しいかもしれないが、告知が70社では少ないので、産業部と連携して周知をした方がよい。

## 事務局

ワーク・ライフ・バランス認証事業は昨年度から産業部門に移管した事業である。男女共同参画部門では企業との繋がりが弱かったが、産業部門に移管したことにより幅広い業種に広げ、認証事業所数を増やすことができたと考える。

浜松市男性職員の育休取得について、最少日数が12日、最多日数では365日であった。取得した者が21人と少ないので、1人が長期間取得すると平均が上がることは認識している。

「働く女性のステップアップ講座」について、告知した企業70社はあいホールの事業で協賛いただいている会社等である。当課でも周知をしているが、企業への周知についてご意見をいただいたので、今後、産業部と協力して周知していきたい。

## 金田委員

資料5の3の8「男性職員育休取得」について、財源移譲等により教職員が含まれることにより全体職員数が増加していると思われるが、対象は教職員も含めた全体であるか。

## 事務局

人事課に確認し、後日お伝えする。

## 犬塚会長

資料5の3の22「女性職員のスキルアップ・キャリアアシスト研修」について、対

象となる女性職員全体の人数を教えてください。

## 事務局

人事課に確認し、後日お伝えする。

## 犬塚会長

市の女性職員に特化しての研修は大変意義のあることだと思う。この取組をすることにより、女性管理職比率を上げる実績にも反映されていることを確認している。ただし、参加者を希望者だけにすると、限られた者だけになってしまう。所管課が働きかけをしない参加者確保が難しいと思う。どのような方法で募集を行っているのか、教えてください。

P2の3の91「公正採用人権推進員」は、ハローワーク浜松が所管しているものとのことで、本年度は講座が中止となったことは残念であった。企業の中に人権担当者がいて、研修を受け、現状認識していただくことは大切なことである。昨今、採用面接等における「就活セクハラ」が問題となっている。これまでも潜在的な問題として多々あったが、表面化してきたところである。これについて大学でも神経を尖らせており、このような人権講座の中で、男女共同参画の視点を盛り込んでいただきたい。

## 犬塚会長

それでは、事前質問以外の件で、何かご質問、ご意見等あるか。

## 和田委員

資料3のP9の53「附属機関等の女性委員登用率」について、所管する部署によって登用率の傾向に差があるのか。部署によっては女性の登用率が伸びていない附属機関があるのか教えてください。

## 事務局

所管課の登用率が男女共に35%に達しない場合には、なぜ達しないかの理由書を提出させているので、理由を把握している。しかし、附属機関によっては委員登用の条件が法律等により決められているものもある。例えば、特定の機関等の特定の役職などが指定されているものもある。一方、明確な理由がない場合、または公募したい場合には、当課が所管する「女性人材リスト」から委員を選出していただくこともできる。

## 和田委員

長期間にわたり登用率が伸びていない附属機関の名称を具体的に教えてください。

## 事務局

手元に資料がないので、確認して後日お知らせする。評価について、令和6年度の目標値を35%としており、その目標に向けて毎年着実に伸びているところであるが、所管課の考えとして、現状値で目標値を下回っていることから厳しく「△」の評価としたものである。

## 犬塚会長

女性委員登用率は部局によって差が大きく、例えば、警察や公安、土木建設関係等は特定機関の特定の役職等から選出するなどの条件が決められている場合が多い。代表者でなくてもよいので女性委員の選出について機関に協力を依頼し、女性割合を上げるな

どの努力をしている自治体もある。また、全庁的な基準を作り、女性委員の登用率を上げている自治体もある。女性委員割合が0という附属機関もあるので、そこへの働きかけも課題であると思われる。

### **葛島委員**

資料2 成果指標2「市の女性職員が管理職に占める割合」について、女性管理職は健康・福祉部門に多い印象であるが、人事や産業部門等にもいるか。

資料3のP18の103「DV被害者ワンストップ相談・支援体制」について、どうして進まないのか。静岡市では入園・生活支援・就職支援等において進んでいるのに、浜松市はなぜできないのか。

### **事務局**

「市の女性職員が管理職に占める割合」について、福祉・子育ての分野では女性の管理職の割合が多い。現在の状況では、産業部・総務部でも女性の管理職はいる。

「DV被害者ワンストップ相談・支援体制」について、浜松市では、DVの電話相談窓口は男女共同参画で担当し、相談や実際の支援は福祉・子ども関連の部門で担当している。そこが分断されていては良くないが、相談と支援が連携していることによって効果的に進んでいるという実態もある。また、法改正によりDV部門と児童虐待部門の連携強化が求められるところであり、当課も児童虐待部門の会議に参画し、改善されていると感じているところである。

### **犬塚会長**

ワンストップ化のメリットとしては、1つの窓口に行けば様々な関係機関に繋がられ、効率的な運営ができるというところである。ワンストップ化が難しいのであれば、DV被害者がどの窓口へ行っても、内部で緊密な連携していることにより、関連部署へ円滑に繋がれることが必要である。また、DV被害者への情報発信は重要であり、どこの窓口へ行けば良いか、分かるようにしていただきたい。当事者自身がDV被害者であることを自覚していない場合もあるので、関係部局が連携し、一人も取りこぼしのないように支援していただきたい。

### **名波委員**

放課後児童会の待機児童の件について、コロナ禍において母親が働きに行けない状況にある。待機児童の解消を自治会連合会から教育総務課に要望しているが、その他のところからも働きかけていただき、早く解消できると良いと感じる。今後、民間委託になると、利用料が大幅に上がる。働けなくなると収入が減るため、余計に困ることになる。この対策を推し進めていただきたい。

### **事務局**

保育園・放課後児童会では、まだまだ問題がある。審議会でのご意見は、所管課へ伝えていく。

### **中田副会長**

コンビニエンスストアの店員から、毎晩、小学低学年の子供が弁当を買いに来ており、心配であるとの話を聞いた。事情はわからないが、DV、虐待、貧困など支援を必要としている人へのきっかけとなる何らかのツールをコンビニエンスストア等の身近な商業施設に置くことも視野に入れたらどうか。

資料3のP3の21「さくや姫サミット」の周知の方法を伺いたい。

#### **事務局**

さくや姫サミットの周知方法については、JOBはまへの情報掲載や市SNSへの記事掲載、ワーク・ライフ・バランス推進事業認証事業所、市と包括連携協定を締結している企業等へ周知した。

#### **中田副会長**

あいホールの男性家事参加の講座等に自発的に参加している人は理解がある人だと思うが、このような情報が届かない人へ情報を届けることが最初である。産業部を通じて企業へ情報を届けることで、企業内の情報を取り扱う部門において、対象者へ積極的に情報を伝えてもらいやすいのではないかと思う。積極的に企業との連携を進めていただきたい。

#### **事務局**

周知について企業との連携について進めていきたい。また、DVについて、令和元年度からDV相談ダイヤルカードを医療機関へも配布することとした。大型商業施設等への配布の検討や、子ども福祉担当部署へもご意見を伝えていきたい。

#### **犬塚会長**

令和2年度の実績を見て、コロナ禍の影響が大きいことを痛感した。本来であれば、もっと成果が出ていたものもあると思うが、特にセミナー等が開催に影響を及ぼしている。そのため、従来の基準では評価がどうしても悪くなっている傾向にある。この評価は客観的に記録に残し、翌年度以降の計画に生かせるようにしていただきたい。

オンライン化が次第に定着してきたことから、コロナ収束後もこのノウハウが活用され、今までなかなか講座やイベント等に参加ができなかった状況の人や全国的なイベント等で遠方の人でも参加できるようになったといったメリットもあった。今後、対面の良さとオンラインの良さを合わせたハイブリット型を検討していただきたい。

コロナ禍の影響を見ると、DVや子どもたちへの影響も大きい。特に弱い立場の女性へしわ寄せが行き、貧困化が問題になっている。小さい子どもだけでなく、大学生にも大きな影響を及ぼしている。食糧支援を求めている人も多くいる状況である。飲食店がコロナ禍の影響を受けていることによりアルバイトができなくなったり、親の減収等によって、大学生にも貧困化の深刻な影響が出ていたりする。今まで潜在化していた問題が露呈してきている。この部分にも視野を広げて取り組んでいただきたい。

あいホール事業について一言申し上げたい。国立女性教育会館や静岡市女性会館の運営や評価に関わっている立場から見ると、このような状況の中で多くの講座や相談事業等を行っており、あいホールは大変頑張っていると感じる。オンライン等の活用などの新しいチャレンジをしており、今後、市役所の担当課と連携がうまくできていれば、成果として出てくると思う。男女共同参画推進の活動拠点施設として、様々な事業の推進に取り組んでいただきたい。

#### **NPO法人浜松男女共同参画推進協会（理事長：道喜道恵）**

私は本年4月から理事長を務めさせていただいている。本日は私と副理事長、統括責任者の3名で参加させていただいている。少ない人数で多くの事業を実施しており、男女共同参画の拠点施設を担う責任も感じている。県の西部エリアの拠点としての役割と

して知見も求められることもあり、男女共同参画業務を担う責任を自覚し、また、新しいことにもチャレンジしていきたいと思っている。

### **奥家市民部長**

皆様には貴重なご意見に感謝している。私から2点ほど補足させていただきたい。

資料3の24「働きたい女性のための就職支援セミナー」の「今後の方向性」の記載において、「女性求職者を就労に結び付ける」とあるが、評価の指標に連動していない現状がある。今後、評価指標の変更も視野に入れて所管課と検討していきたい。

資料3の53「女性委員の登用促進」について、女性委員の登用率が低い附属機関についてはまた調べてお知らせしたい。女性委員登用率が低い理由を調べ、どのような事情で登用率が低いのかを追究し取り組むことにより、男女共同参画に関わる病理の一端を見ることができないのではないかと思う。その事を調べた上で、皆さんにお知らせして議論していただき、取り組んでいくべきであると感じた。今後の課題にしたい。

### **犬塚会長**

行政において、改善点を見直し、より積極的な取り組みをしていただくことが大切だと感じる。是非、お願いしたい。

### **事務局**

第3次浜松市男女共同参画基本計画一部見直し 概要案【資料6】の説明

### **犬塚会長**

第3次男女共同参画基本計画一部見直し概要案の説明について、ご意見ご質問はあるか。

### **金田委員**

見直しポイントⅡの「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」について、英語が先で日本語の説明がカッコ書きとなっているが、言葉が難しいと感じる。昨今、片仮名表記のものが多く、その意味するところが分からないことがある。新しいことを行おうとしており、その言葉をPRしたいということも分かる。この計画は市民を対象に実施していくものであるので、様々な意見を聞く中で、分かりやすい説明をつけていただけると、より身近なものになると感じる。

### **事務局**

昨年の県の計画策定時においても、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの表記について検討したという記録がある。県の結論としては、あえてこの言葉を使用することで、言葉も意味も正しく知ってもらうという意図がある。市の計画での表記においてはこれから検討するものであり、審議会でのご意見を伺いたい。

### **田中委員**

これについては、ただ静岡県が行っているから市町はそれに従うというのではなく、県内市町が連携して取り組んでいくことが大切である。磐田市ではこのようなことは取り組んでおらず、浜松市とでは行っていることは全く違う。これを広めていくためには、全体的にしっかり連携してどう取り組んでいくかを検討するべきである。

### **和田委員**

県の方針だから浜松市が取り入れたのではなく、浜松市として検討し、これを取り入れたのだと感じる。言葉の難しさはあるが、これを浸透させていくためには、言葉とそ

の意味の両方を伝えていくことが大切だと感じる。この言葉はいろいろな場面で使われてきており、浜松市の方針として出していると感じている。

### **犬塚会長**

国や県の計画に合わせて浜松市がそれに合わせなければならないものではない。浜松市としてどうすればよいかは、浜松市において審議会等で議論していけばよいと思う。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツという言葉については、世界的に重要視されてきており、広まってきていることは事実である。この言葉が意味している内容は非常に重要であると世界的に認識されてきている。ジェンダー平等の視点から、リプロダクティブ・ヘルス/ライツは女性の基本的な人権に関わるという問題であり、今まで蔑ろにされたり、誤解や無視されたりしてきた。それがここへきてある種の問題性として取り上げられるようになってきた経緯がある。言葉の役割は重要であり、例えば、かつて日本ではセクシュアル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンスなどの言葉はなく、当時は理解されなかった。今となっては言葉として定着し、社会的な問題として提起されるようになった背景がある。聞き慣れない言葉を積極的に使うことで、今まで可視化されなかった問題が可視化されるようになった。リプロダクティブ・ヘルス/ライツを必要以上に使うものではないが、この見直しを契機に、日本語の注釈を付けつつ言葉の普及を図ることで、浜松市としての姿勢を見せることは、浜松市の男女共同参画推進にとって重要であると感じる。ワーク・ライフ・バランスについては十分定着しているので、片仮名を先に表記しても良いと思う。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの言葉を積極的に使用し、説明をしつつ言葉を普及させることで問題を可視化していくことは浜松市にとって大切なことであると考えている。

### **事務局**

見直しに関する事業に関連する課が10課ほどある。ヒアリングを進め、事業の名称・内容等を検討し、今後ご提示させていただきたいと思う。

### **犬塚会長**

何点か補足させていただく。見直しポイントⅠの取組「女性職員も男性職員も働きやすい職場環境の整備」について、ここでは大事なことはワーク・ライフ・バランス推進である。単に「働きやすい」では抽象的すぎる。「女性職員も男性職員も仕事と家庭の両立可能な職場環境づくり」の方が、より趣旨が分かりやすい。見直しポイントⅡに「若年層の無理解」とあるが、理解が無いのではなく、問題なのは不正確で偏った情報であり、一方で学校や家庭から正しい情報が伝わっていないこと。「若年層の不正確（不適切）な理解の問題」の方がよい。「予期せぬ妊娠」について、性的同意による性行為があり、避妊がうまくいかなかったと捉えられてしまう。問題なのは、同意がなく避妊もないことによる妊娠が問題であり、ここは「望まない妊娠」と記載した方がよい。見直しポイントⅣ「災害対応力を強化する女性の視点」と合わせて、例えば、LGBTQや障がい者、外国人の問題もある。「女性の視点と多様性への配慮」とした方がよい。見直しポイントⅤの取組「子どもに対する学習支援」について、子どもに加えて若者も加えてもらいたい。また、「経済支援」も重要である。「子ども・若者に対する学習・経済的支援」としてもらいたい。

### **田中委員**

見直しポイントⅣについて、防災対策に加えて「減災対策」も入れてもらいたい。また、コロナの問題もあるため、防災対策に感染症も関連させてもらいたい。

**犬塚会長**

国が出している指針ではコロナ対策が含まれている。

**犬塚会長**

本日の議事を終了する。

**事務局**

国立女性教育会館主催の男女共同参画推進フォーラムの案内

**5 閉会**

**事務局**

以上をもって、令和3年度第2回男女共同参画審議会を閉会する。