

第4回浜松市ユニバーサルデザイン審議会会議録

日 時：令和4年1月14日（金） 午前10時～11時20分
会 場：浜松市役所本庁8階 第3委員会室
出席委員：宮田圭介会長、松井章子副会長、飯野ホラン委員、石塚良明委員、
倉橋千弘委員、村松千香子委員、横田みどり委員、吉林久委員
欠席委員：田中佐和子委員、諸井宏司委員
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
課長補佐、森下昌和UD推進グループ長、鈴木政彰、石野愛子
傍聴者：1名 ※報道関係者1名
会議録作成者：UD・男女共同参画課 石野
記録方法：発言者の要点記録（録音の有無：有）

《会議次第》

- 1 開 会
- 2 会長あいさつ
- 3 議 事
 - (1) 第3次浜松市ユニバーサルデザイン計画（案）に対する
パブリック・コメント結果について
 - (2) 事業所UD啓発について
- 4 その他
- 5 閉 会

《配付資料》

- ・資 料 1：第3次浜松市ユニバーサルデザイン計画（案）の
意見募集結果資料
- ・資料1－2：U・ゆうプランⅢ（案）
- ・資料1－3：第1期推進計画（案）
- ・資 料 2：事業所UD啓発について
- ・資 料 3：令和3年度はままつUD週間について
- ・資 料 4：多様な性への理解を深め行動するための職員ハンドブック

《会議の経過》

- 1 開会
(事務局)

令和3年度第4回浜松市ユニバーサルデザイン審議会を開催する。

本日は田中委員、諸井委員が都合により欠席である。

2 会長あいさつ

宮田会長挨拶

3 議事

(事務局)

当審議会は公開会議とする。また会議録は委員に確認した後、公開することとする。

議事の進行については、会長にお願いしたい。

(1) 第3次浜松市ユニバーサルデザイン計画(案)に対するパブリック・コメント結果について

事務局より

(資料1) 第3次浜松市ユニバーサルデザイン計画(案)の意見募集結果について

(資料1-2) U・ゆうプランⅢ(案)

(資料1-3) 第1期推進計画(案)

について説明

(宮田会長)

事務局から説明のあった市の考え方について、意見や質問があればお願いしたい。

(吉林委員)

要望2について、女性特有の生理等の問題をどこに相談するのか、相談しやすい環境づくりや配慮の充実を要望したい。

(事務局)

「生理の貧困」への対応として、今年度トライアルとして各種の事業に取り組んだ。来年度以降も継続、強化していく予定である。特に相談に関しては、どこに相談したらよいか、環境整備を充実させていきたいと考えている。あいホールにおいて取り組む中で生理用品の配布を行った。最近では、企業から寄付をいただき、女性トイレへの無料設置や窓口でのセット配布を行っている。「オイテル」のようなアプリから取り出せる仕組みの導入も検討していきたい。

(横田委員)

設置の場所や方法、数量、また、どこの設置場所が早くなくなるかなどをデータとしてまとめ、次に繋げられるとよいと思う。

(事務局)

トライアルとしてあいホールの女性トイレで実施しているが、例えば1週間、1か月といった期間ごとの使用量やあいホール利用者の年齢層別の使用量などのデータを蓄積したいと考える。

(横田委員)

必要な時にあると助かると思うが、持ち帰りしてしまうことも考えられる。試行錯誤しながら定着させていくものであると思う。

(宮田会長)

要望1について、市の考え方に異論はないが、この要望を見ると、市で様々な取組をしているのだけれども、市民に伝わっていないということで、広報の仕方にまだ工夫できるのかと思ったのと、UDという考え方は、様々な意見を吸い上げるような意味での大きな受け皿になるのではないかと思い、UDというキーワードをベースとして、困っているものを吸い上げるような仕組みができてよいかなと思った。

(事務局)

外国人の差別ケースということであるが、今までどんな声が寄せられ、どう対応しているか、国際課に確認したところ、3～4年間隔で実施する実態調査で声を聞き、また、「市民の声」制度で寄せられた意見に対応しながら、事業を強化・拡充しているとの回答であり、記載のような回答とさせていただいた。

市民に知らしめることに関して、当課からしっかりやらなければならないと感じた。

(宮田会長)

本件について承認する。

(2) 事業所UD啓発について

事務局より

(資料2) 事業所UD啓発について 説明

(宮田会長)

事務局からの説明について、意見や提案をお願いしたい。

(松井副会長)

企業はUDを認識するまでには至らず、UDそのものがわからないというのは、正直なところではないかと感じる。

検討組織とあるが、例えば、大学とタイアップして、できれば学生も巻き込んで、調査研究したらどうか。

(倉橋委員)

以前勤めていた会社での考え方は、UDよりも品質管理、あるいは経常利益に繋がることを重点的にやっているのでは、難しい問題だと思う。

最も感じるのは、企業がUD化に取り組み、みんなの幸せを考えていくような、企業のトップの考えが必要ではないかと思う。大企業の社長がリーダーシップを持ち、例えば、商工会議所の会頭がみんなで行こうという考えになるとよい。会社でUDに対してこう取り組むというような考え方が必要ではないかと思う。

(横田委員)

商工会議所の会頭に話してみようかと思わせる今の発言は、最も筋の通った分かりやすい説明だと思う。

整形外科を夫と経営しており、障がいや怪我で車いすの方たちが来院されるので、職員はみんなが動きやすく患者が苦しい思いをしないように自然に優しく動くことができていると思う。しかし、職場を離れた時、どうであるかわからない。

日本人は、収入に繋がることは、とても積極的に動くが、海外に比べてボランティア精神が養われてきていないことから、色々なことを隠し、つらい人たちのことは気かけず毎日を過ごしていこうと考えるため、SDGsなどへの対応はとても大変なことだと思う。

市のトップが考え、商工会議所のトップが考え、トップ会談を新聞掲載したらすごく影響があると思う。

UDサポーターに登録しているが、何をしたらよいかわからない。

(事務局)

今回は忌憚のない話をしていただき、それを形にしていくために、組織を立ち上げ、どう効果的に展開していくか事務局でまとめていきたいので、参考となるような意見をいただきたい。

(横田委員)

今まで放置されていた部分に踏み込むことはとても意義がある。

(飯野委員)

企業はUDがわからないというが、まず企業に知らせる。UDに興味を持ってくれば、すごくいいスタートとなる。例えば、市からプロジェクトをやるので、参加する企業を探しているという方法で繋げていけばよいのではないか。

(石塚委員)

事業所に広めていくための実例を挙げると、コロナ禍で修学旅行が増えており、特に特別支援学校が多くなっている。当初受け入れてくれる宿泊施設は数える程度であったが、客が増えることで、どこも対応できるようになった。

先ほど品質管理の話があったが、必ずしもUDと対立する概念ではないと思う。UDの取組である働きやすい職場環境の整備は、品質管理も同じである。もう少し具体的にやれば儲かるとか、負担がかかるとかの論点から、取り組みやすい内容で色々な事例を集めて紹介していけばよいかと思う。

また、SDGsを具体的に取組みればUDになると思う。SDGsはとても定着してきており、例えば、SDGsの考え方の中でUDと一緒に進めていくのがよいと思う。

(吉林委員)

事業所意識調査資料 37 ページで、UDを取り入れている事業所と取り入れていない事業所の差が非常に大きいと思う。

UDを取り入れていない理由を逆読みすると、「業務上必要ない」は、必要。「取り入れ方やUDそのものがわからない」は、難しいものではない。「顧客のニーズがない」というのは、UDは内発的なものであり、主体性をもって取り組むものであると思う。「コストや研究費が高くなるから」は、費用の問題ではない。「法令等の規則や義務がないから」は、法律等で縛られるものではない。「利益に繋がらない」は、利益に繋がる。「競合他社が取り入れていない」も主体的な問題である。総合的に考えると、今取り入れていない事業所の9割が取り入れる予定がないというが、UDに対する考え方がよくわかっていないので

はないかと思う。実はこう答えた中に、UDを取り入れているところは相当あるのではないかと思う。

UDというのは、実は一般社会人に最も密着している。メーカーなら部品を置く場所を変えるだけで効率化に繋がり、デスクワークで書類の置く場所を変えることによって想像以上の効果が出たというのもUDである。先ほどの考え方をするとかなり幅が広がり、それならやっていると言うところが多くなると思う。例えば、製品づくりにおいて、お客様にとって利用しやすさ、コスト面など色々と考えてやっているはずであり、そういった考えなしにやっている企業はないはずである。このことはUDの一環であると思う。お客様や他者への配慮は、UDの根本的な思いやりであり、企業であろうと一般家庭であろうと全く変わらないと感じた。

学校教育に一生懸命に取り組んでも、社会人になると別の話であるかのようになっているが、身近な業務の中にあることがわかるようになればよいと思う。

(村松委員)

アンケート調査を見て感じたことは、従業員数、製品やサービスの内容によって、意識や取組が全く違ってくると思う。従業員数や売上げの大小により、どのような差があるのか分析してみると、今後の方針を立てやすいのではないか。

(宮田会長)

「UDを取り入れているか」では、その理解度が非常に違うように思い、おそらく多くの事業所では、障がい者の受入れといったことしか思い浮かばないのではないか。実態として普段の業務を効率的に働くということは工夫されているわけで、例えば、65歳で定年になるが、それ以上でも働いていただくためにはどうするか工夫しなければならず、そこにUDの原理とかが働くわけで、聞き方が重要になってくる。聞き方次第で実はUDに取り組んでいるという回答が増えるのではないかと感じた。調査する時、どう聞くかというところにおいて、一歩先を進むための工夫があるとよいのではないか。

(横田委員)

吉林委員のわかりやすい説明や会長の発言に気づきがあり、ユニバーサルデザインとは、当たり前に行っていることがユニバーサルデザインであることがよくわかった。生活の中で、どんなことがユニバーサルデザインであるのかを具体的に羅列してアンケートを取ると、大分変わってくると思う。荷物を右から左に置くだけで、とても取りやすくなれば、優しさとなる。高いところに物

を置き、取っては下に置く作業を繰り返していた。今までやっている習慣を変えることに気づかないだけで、初めから下に置けばいいと言えば、変えていいのだと気づく。アンケートでも具体的に書き連ねることが大事であると感じた。商工会議所の会頭にどういう考えがあるのか問いかけてみることも大事であると感じ、優しく問いかけてみたい。

(宮田会長)

本件について承認する。

4 その他

はままつUD週間について
職員ハンドブックについて

事務局より

(資料3) 令和3年度はままつUD週間について

(資料4) 多様な性への理解を深め行動するための職員ハンドブック
について説明

5 閉会