

令和4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4年11月2日(水) 午後2時30分から午後4時00分まで
- 2 開催場所 浜松市役所 本館8階 第4委員会室
- 3 出席状況  
(1) 委員 石原和代委員、犬塚協太委員、金田知久委員、葛島昌己委員、  
新村早織委員、鈴木春光委員、和田清子委員 ※50音順  
(2) 事務局 奥家章夫市民部長、河合多恵子UD・男女共同参画課長、  
鈴木大祐UD・男女共同参画課長補佐  
森田毅彦共同参画グループ長、飯島奏子
- 4 傍聴者 3人 ※うち報道関係者1人
- 5 議事内容 第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理(令和3年度実績)
- 6 会議録作成者 名倉みゆき
- 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3年度  
実績)【資料1】  
(3)指標の推移【資料2】  
(4)進捗状況調査表(令和3年度実績)【資料3】  
(5)事前質問一覧(令和3年度実績)【資料4】  
(6)令和4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

令和4年度第2回浜松市男女共同参画審議会を開催する。

## 2 委員辞職報告

事務局から、田中卓也委員の辞職届提出の報告

## 3 議題

第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理（令和3年度実績）

### 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3年度実績)【資料1】
- ・指標の推移【資料2】
- ・進捗状況調査表(令和3年度実績)【資料3】
- ・事前質問一覧（令和3年度実績）【資料4】

の説明

### 犬塚会長

事務局から説明があった、事前質問一覧（令和3年度実績）【資料4】に関するご回答について、ご意見があれば伺いたい。事前質問を出していただいた方で更にご意見ご質問ある方、また他の委員の方からでも自由に発言していただきたい。

### 和田委員

資料3 事業番号53「女性委員の登用」について質問したい。浜松市の場合、クォーター制について、男女共同参画審議会においては条例で規定しているが、その他の審議会では規定していないとある。しかし、実際に女性登用の資料を見ると相変わらず0%のところが多い。他の自治体では、女性登用率について、具体的に選任基準を条例で規定しているところもある。浜松市では、男女共同参画審議会以外で出来ないという理由は何か。「女性の人数がただ増えればよいのか」というだけの問題ではなく、具体的に0%が続いているというところは、制度的に示さないと難しいのではないか。

### 事務局

男女共同参画審議会の条例の中で、審議会に関して男女とも40%を下回らないような規定としている。その他の審議会では、そこまで記載されていない。仕組みとしては、各所管課が審議会委員候補者を選定するにあたって、政策法務課とUD・男女共同参画課へ事前に連絡いただき、協議をしている。関係する団体に委員候補者推薦の依頼をする際には女性委員の推薦をお願いしているが、そもそも団体内部に女性が少ないところもある状況である。その様な中でも、事前協議において支障のない範囲で、見直しが可能であれば、各所管課には推薦団体の変更の検討もお願いしている。

各団体における女性活躍推進がまだあまり進んでいないところもある。ただ女性であればいいかというところではないので、今後も継続して女性活躍推進のベースアップを行っていかなければならない。

### 和田委員

保健・医療関連の審議会では、継続して0%のところもある。推薦される者は、その団体の代表者か。

### 事務局

代表者に限ったものではない。

## 和田委員

選考基準の中に、多様な人々による委員構成を求める表現を追記したらどうかという動きが他自治体で出ている。浜松市では、多様な委員構成という意味で、女性とともにいろいろな人に入っていただくということを、今後考えていくことはあるか。他市では審議会の選任基準に表記しようとしている動きがある。クォーター制が男女共同参画審議会において、条例で定められているのは非常に有意義なことである。それに付随するものとして、選任基準を改めていくことはあるかどうか。今後、できる限りジェンダー平等の検討も含め、いろいろな人たちに入ってもらうという意味では、ジェンダーバランスをきちんとしていくことが必要であると考え。男女共同参画審議会だけでなく、担当課が中心となって、他課にアクションを起こしていくことを併せてやっていただければありがたい。

## 事務局

男女共同参画審議会では条例で規定しているが、他ではしていない状況である。附属機関には設置及び運営マニュアルがあり、女性登用率について各所管課に周知している。

## 奥家市民部長

ジェンダーギャップ指数の日本の順位が相変わらず低く、政治や行政の分野が相当足を引っ張っている状況である。我々は一自治体ではあるが、世界から批判を浴びている行政の一構成員であるという認識を、もう少し市全体として持たなければならない。附属機関の設置及び運営マニュアルについては政策法務課が所管しており、かなり早い段階で女性委員登用率 35%を掲げた。審議会を設立・改選する場合において、女性登用率を 35%以上になるよう各所管課に指導等はしているが、その熱量をもう少し上げていかなければならない。和田委員のご意見の通り、条例に規定することは市の姿勢を示す一番のことであり、「市のお約束」ということになる。マニュアルがあるということだけでなく、その先の条例化をある程度見据えてどうするのか、各所管課ももう少し熱量を持って考えていく必要がある。それを促していくのがUD・男女共同参画課であり、取りまとめて計画進捗を行っていく部署の役割だと考える。これについては厳しいご指摘と受け止め、今後は各所管課及び政策法務課と調整をしながら出来る限り早く、少なくとも 35%の目標は達成していくようにしたい。

## 犬塚会長

市民部長から心強い言葉をいただいた。やはり熱量の問題である。「全庁的な取組み」とか「マニュアルを徹底する」と言いつつも、結局、最終的には、現場がどの程度本気で受け止めて実行に移すか、また、ノウハウをどの程度持っているか、各所管課によって結構バラつきがあるのではないかと考える。最終的には条例化していかないと変わらない。それを見据えて検討課題として目指しながらやっていくということで、心強く感じた。自治体によっては、男女共同参画の条例の中に、個別ではなく、一括して市における審議会の男女比を半々にするということを明確に規定しているところもある。具体的には掛川市がそうであり、結果、一気に女性比率が 4 割程度に上がった。包括的な条例化をして規定するのが理想だと思う。その方向に向けて努力をお願いしたい。具体的には、どの様なやり方をしたら、バラつきや温度差のある各部局に周知徹底を図り、熱意の度合いを上げていくことができるのかということである。今回の回答の中では、東京都と政令指定都市からなる大都市会議の情報交換の場で、いつもこのことが話題になるという説明があった。各自治体での独特の工夫やユニークなやり方のノウハウを収集できるのであれば是非やっていただきたい。決裁時点で

はなく、前段階の候補者選定時点に関わるということは、非常に大事なことである。これができる、担当部局の意識啓発に繋がっていく。きめ細やかに個々の部局ごとに入り込んで対応していくというやり方を取っていただきたい。

浜松市は政令指定都市であるため、大都市会議が情報交換の場になっていると思うが、この問題については規模の大小に関係なく、全国の自治体が同じ悩みを抱えていてそれぞれに創意工夫している。もし小さな自治体であっても、かなり高い比率を上げているところがあれば、情報を収集していただきたい。袋井市は女性委員の割合が4割を超えている。富士市では、男女共同参画の担当課が、個々の部局に、なぜ女性委員登用率が上がらないのか、その理由を聞き取りしながら、どうすればこの審議会の場合には比率を上げられるかを丁寧に話し合っている。委員候補者を推薦団体の代表者にこだわらないということであれば、そこを徹底することによって、女性登用率を上げることが可能になったという事例もある。様々なノウハウについて情報収集し、最終的には条例により義務化するくらいの勢いでやっていくことが必要かと思う。ご回答には前向きな姿勢が見えたので嬉しく思う。

## 犬塚会長

事業番号2のワーク・ライフ・バランス推進事業所の認証について、認証企業数が減少した要因を説明していただいて理解した。令和2年度の認証数が多かったのは、商工会議所との連携があつて周知が進んだという背景があつたということで、効果が期待できるのであれば、企業団体を通して周知を継続的に進めていただきたい。

事業番号5の市職員の年次休暇取得促進について、これについてはプラスマイナス両面あると感じた。時間単位で休暇の取得が可能ということは、柔軟な制度設計の良さである。1時間単位で取得できるということは、逆に言えば1時間で済んでわざわざ半日あるいは1日取得しなくても良いということであり、取得のしやすさというメリットが大きいため、この良さは活かしていただきたい。ただ、目標値の計算の仕方が日数単位となっているので、実際には時間単位で取得されているものが、1日に満たないがために数字にカウントできないというジレンマを抱えていると推察する。例えばここに上がってくる数値について、1日単位で計算すると必ずしも高い数字は出ないが、実際の時間単位の取得の時間数を考えると取得できているならば、評価としては直接反映できなくても、実績内容や根拠の欄に「実績上は時間単位で取得している」として補足説明を入れていただくと、柔軟な制度の良さがある中で活用されていることが伝わってくる。最終的に日数評価が変えられない場合は、「ただし時間数に換算すると取得している」ことを付記することで、具体的な中身が見えてくるとともに、制度のメリットもあるという情報提供にもなると思う。

事業番号8の市職員の男性職員の育児休業取得促進について、法改正により育児支援ハンドブックが改正されて良かったと感じる。育児休業取得にあたっては金銭的な不安が大きく、長期にわたって育児休業を取得すると、相当な収入減になるのではないかと漠然とした不安を持っている人が多い。これは、特に男性の育児休業取得率が低い原因の一つであるため、休業手当支給額の想定を載せた通知を出したところは良いことである。更に、男性職員に不安を払拭していただくために集中的に情報を発信する必要がある。法改正の趣旨も男性の育児休業取得率を上げることにあり、それを阻んでいる要因の一つがこの問題であるため、そのことを想定して周知をしていただきたい。先月から、産後パパ育児休業制度が開始したが、具体的なモデルケースがあつたらヒントになる。国がモデルケースを示しているが、職員の末端まで届いていない可能性がある。分かりやすく具体的にモデルケースを情報発信していくという

のも一つの方法であると思うので、是非検討をお願いします。

事業番号 65 の学校教育における乳幼児親子との交流について、ご回答いただいた内容はよく分かった。最終的には学校側が意思決定権を持っているので、それぞれの学校がどのような取組をするかということではしか決定されない。学校関連の事業については、これに限らず、この様な問題に突き当たることが多い。折角このような講座があって目標も年間 10 校と定められており、将来的にニーズが高い取組であることから、引き続き周知をすると同時に、もう一步踏み込み、学校側に積極的にアプローチしてもらいたい。

## 事務局

補足説明をする。

まず、ワーク・ライフ・バランス事業所の認証について、先ほど企業にとってのメリットの説明をしたが、もう少し説明させていただきたい。本事業はUD・男女共同参画課で担当していたが、企業とのパイプが強い産業部に移管という形になった。当初は企業のメリットが建設工事の入札の加点ということもあり、認証を受ける事業所は建設業が多かった。その後、インセンティブは増えてきており、例えば公共調達における物品購入や業務委託のプロポーザルに関しても、認証を受けているとメリットがある。また、市が実施する学生向けの就職の合同説明会では、企業がブースを出展する際には、認証を受けている事業所を優先している。浜松市奨学金返還支援事業では、就職してから奨学金を返還していく若手社員を市と企業が支援しており、認証を受けていれば、企業側の負担を少なくする仕組みがある。また、浜松市の就職転職サイト「JOB はま」では、認証を受けている事業所やその取組を紹介している。企業側にとってのメリットは増えている状況である。

年次休暇取得の計算方法についてであるが、1 時間単位で取得した場合においても取得日数に計上し、合計で 15 日の目標設定をしている。1 日単位で取得した場合のみを積算しているわけではない。

男性職員の育児休業取得については、法改正に伴い、条例及びハンドブックを改正し、所属長及び職員に周知している。ただし、収入減少などについて各家庭の事情もあるので、数値を上げるためだけに押しつけるということはあるとはならない。制度があり、取得したい人が取得できるようにするというのが基本である。もちろん今の取得率が低いので、上げていかなければならないという認識はある。職員に対して周知し、理解してもらうことが大切である。

乳幼児親子との触れ合いについて、実施校が 6 校と目標値には到達していない。これはコロナ禍の影響が大きく、乳幼児親子がコロナ禍において学校に子供を連れていきたくないという親の気持ちもあると思われる。所管課や学校も工夫をしており、赤ちゃんの人形を使ったり、助産師の講話を聞いたりするなど、代替の方法を模索しながら実施しているところであり、その点についてはご了承いただきたい。

## 犬塚会長

丁寧に補足説明していただき、よく分かった。いろいろな取組を展開されているとは知らなかったのも、非常に参考になった。特に奨学金の返還支援事業については、社会に出て最初から大変なハンディを負う社員に対して、少しでも負担を軽減するための支援がなされているということは、非常にありがたい。そのようなことに取り組んでいる企業をきちんと検証するという意味で、その取組があるのであれば、是非一般に広く知っていただくような形で広報していただければよいと思う。他にもツボを押さえた取組が展開されていて、非常にありがたく思う。

学校での講座についてであるが、実際の親子に来てもらうのはコロナ禍で不安であるため、代わりに人形を使って行うなど、浜松市にはその様な取組をしている民間団体もあったかと思う。私の大学でも、男子も含めて学生を対象に、妊娠・出産についてリプロダクティブ・ヘルス/ライツに関連する講座を、人形を使ったり妊婦体験をしてもらったりするなどの講座を開催した。コロナ禍でも工夫によって実施することができると思う。

### **和田委員**

資料1の2ページ目の令和3年度事業の自己評価において、「計画通り」が70.6%、「進んでいる」が10.1%となっているが、「計画どおり」の計画は「Plan」の意味か、「進んでいる」は「do」として10.1%なのか。70.6%は、プランではなく実際にやって計画が進んでいるということではないのか、どのように理解すればよいのか分かりにくい。

### **事務局**

資料3の一覧表は各事業のリストであり、事業ごとに目標値を設定している。ただし、事業の内容によっては、例えば年次休暇等は、毎年目標値を設定しているわけではない。最終年度の令和6年度までに到達しているかどうか、また、審議会委員の女性登用率の件も、「令和6年度までに35%」という目標値であり、現時点ではそこまで達していないため、評価は「遅れている」となっている。中には、各年度単位で目標値を設定している事業もある。事業によって、その時点で目標値に達しているものもあれば、まだ最終的なところに達していない等、バラツキがあるので一概には言えない。それらを資料1の表に割合として表したとき、「計画通り」が70.6%、「進んでいる」が10.1%となっている。

### **和田委員**

長期にわたる場合には、長期の間の単年度の中間評価を設定し、最後に評価を持っていくという考え方だと思うがどうか。

### **事務局**

そのようにしているものもあれば、していないものもあり様々である。評価に関しては各所管課において設定しており、今回はそれに対する自己評価をしてもらっている。

### **和田委員**

今後もコロナの問題が改善しない限り、この様なアクシデントはたくさん出てくる。その様な状況の中でも、今後どの様に取り組んでいくのか、更には今までの方策ではない新たな課題が与えられてきていると思うので、大変な問題であるが、今後も様々な施策やアイデアを出していただき、是非実践していただけたらと思う。

### **犬塚会長**

単年度ごとにどのように事業評価していくのかという課題について、和田委員が心配されているのは、最終的な目標値が設定されていて、現時点でどこまで進んでいるのかという評価を、どの様にしていくのかがなかなか見えてこないということではないか。先ほどの回答によると、各所管課に評価の方法を任せてあるので、最終的に最終年度に目標値をクリアすれば、途中経過ではあまりうまくいってなくてもいいという考え方もあると思う。そうすると、事業評価自体が統一された考え方ではなく、所管課ごとに行ってもらおうということになる。事業自体の数値目標の評価の仕方は、大きく分けると二つあると思う。一つは毎年度何回実施したか、あるいは毎年度何%クリアしたかなど、単年度ごとに目標値が決まっていて、例えば、この講座は年3回

やらなければならないという時は、年度ごとに3回やったかどうかの評価の対象になる。もう一つはいわゆる積み上げ方式である。例えば、現在20%で5年後には50%にしなければならないという場合、その差の30%を5年間で割って、毎年6%ずつ積み上げていくという方式である。極端な話、4年間は0%で、最後の5年目に30%を積み上げてもいいという考え方もあるかもしれないが、そういうことではなく、毎年少しずつ積み上げて最終ゴールにたどり着くというものである。単年度ごとに達成目標があってそれをクリアし、最終年度も含めて全ての年度で目標値をクリアするという方式で計算するべきものと、現在値と最終値の落差があって、それを毎年度積み上げていって最終年度には最終地に到達するというもの、この二つに事業を大別したらどうか。課ごとに積み上げ方式の評価の方法がバラバラだと、きちんとした自己評価にならない。かつてある自治体で全く同じ問題で議論があった。最終的には、最終目標に向けて単年度ごとに目標値を設定し、そこをクリアしていくという形で統一して、全市的にその基準でやるということになった。単年度ごとにクリアしていく事業の場合は、毎年何回やったか、何%達成したかということによいが、積み上げ方式の場合は、その様な方式で統一した方がいいのではないかということで、評価方法を変えたということである。浜松市では今のところ各課に任せている状態だとすると、事業評価の基準を統一するという方向性で、課題として検討していただけるとありがたい。

#### **犬塚会長**

事前質問については以上とする。それ以外で意見、質問はあるか。

#### **鈴木委員**

放課後児童会の待機児童についてであるが、確かに待機児童を減らすために施設が増えているところである。しかし、課題となっているのは支援員が不足していることである。教育委員会や広報はままつ等でも募集しているようであるが、なかなか応募がない。また、駐車場が少ないという問題がある。ある小学校では子どもの安全の確保のため、学校敷地内には駐車できないこととしており、民間の駐車場を探している状況である。

今後、民間委託になる予定ではあるが、支援員の確保について、例えば、学校給食員に協力していただけるようお願いするということも考えられる。駐車場については、学校に駐車できないことで、学校側が関係しないため、自治会側に不満が向いている。

#### **事務局**

放課後児童会の定員数は増えており、待機児童数は目標値には達していないが減っている状況である。場所や人材確保については以前から抱えている問題であり、所管課も承知している。いただいたご意見は所管課に伝える。

#### **鈴木委員**

資料2で乳がん検診・子宮頸がん検診の数値があまり伸びていないようである。以前、ある病院から依頼があり回覧を回したが、昨年、市の南東部で生活習慣病等の検診の受診率が低いという結果が出ていた。原因の一つとして、それまでは病院から検診用のバスを派遣して地域住民を集団検診していたが、バスの老朽化により派遣できなくなってしまい、個人で病院まで行かなければならなくなったことが挙げられる。そのため、周辺の住民が受診しなくなったので受診率が低くなった。次の年は、地域のある場所に集合してもらい、病院側が送り迎えをすることが決まった。一つの例であるが、このように検診を受けやすいような環境づくりに努力をしているところがあるので、参考にさせていただきたい。

## **事務局**

環境も大事だが、女性の関係するところではフェムテックということでICTの活用も始まっている。ICTを活用して取組の必要性を訴えていくということで検討している。

## **犬塚会長**

いろいろなアイデアを各所管課に伝えて、より受診率が上がるよう工夫していただきたい。

他にはどうか。

## **新村委員**

事業番号78の「男女共同参画推進拠点施設の機能充実」について、あいホール事業の参加者数が記載されている。あいホールの事業においては、今必要なものをタイムリーに実施しているため、私自身も利用している。実績によると、大幅に達成率が上がっている。令和2年度と令和3年度の参加人数について、これを見るとパネル啓発展が多い。これだけ参加者数の差があるというのは、何か原因があるのか。

## **事務局**

パネル展については、あいホールの事業の中の啓発人材育成事業に位置付けているものである。例えば、協働センターや浜松駅周辺の駐車場で男女共同参画視点の防災パネル展を行ったり、高校の文化祭でデートDV防止啓発パネル展を実施したりしたところである。これについては、会場を設営して入場者数をカウントしているわけではなく、想定数という形でカウントしたものである。参考に啓発パネル展を分けて記載している。

## **新村委員**

令和3年度は、積極的にいろいろな所に出向いて啓発をされていたということか。

## **事務局**

防災関連とデートDVに関しては、出向いてパネル展を行っている。

## **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

## **4 閉会**

### **事務局**

以上をもって、令和4年度第2回浜松市男女共同参画審議会を閉会する。