

令和5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5年11月8日(水) 午後2時30分から午後4時15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) 委員 石原和代委員、犬塚協太委員、今泉るり子委員、金田知久委員、葛島昌己委員、佐野友則委員、新村早織委員、和田清子委員 ※50音順
(2) 事務局 新谷直幸市民部長、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、名倉みゆき
- 4 傍聴者 2人(報道関係者)
- 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4年度実績)
- 6 会議録作成者 荒石由記美
- 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4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4年度実績)【資料3】
(5)事前質問一覧(令和4年度実績)【資料4】
- 9 会議記録 次頁以降のとおり

1 開会 事務局

令和5年度第2回浜松市男女共同参画審議会を開催する。

2 議題

第3次浜松市男女共同参画基本計画進捗管理（令和4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4年度実績)【資料1】
- ・指標の推移【資料2】
- ・進捗状況調査表(令和4年度実績)【資料3】
- ・事前質問一覧（令和4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4年度実績）【資料4】の回答について、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、また他の委員の方もコメント等ありましたらお願いしたい。

葛島委員

周知の取組は様々な課で行っていると思う。実施内容を具体的に表記されている課とそうでない課があったので質問させていただいた。国立女性教育会館については未だに知っている人と知らない人がいる。また、養育費確保支援については種々の相談員に確認すると、知らないという人が多い。ひとり親世帯にとっては、支援金を受けられることはありがたいものである。大変よい支援であるが、制度を知らない人もいる。申請期限を過ぎてしまうと受け取ることが出来ない。自分もこの支援を今回初めて知った。ぜひ周知に努めていただけるとありがたい。

事務局

資料については、具体的表記の有無があるので、こちらで事前にチェックし、必要に応じて各課に追記等指示していきたい。周知についてはここ数年でSNSなど様々なツールが増えているので、それぞれのツールを活用しながら取り組んでいきたい。

犬塚会長

この様な方法であれば必要な人に必要な情報が届く、この様なやり方であれば市民は情報を受け取りやすくなるなど、当事者の声を収集する方法があればさらによくなると思う。これについて何かご意見はないか。

葛島委員

皆さんがインターネットを使えるわけではないので、その点をお考えいただければと思う。

犬塚会長

周知に関して、ワンストップ的に情報を集約しておいて、そこに行けばまとめて情報が得ることができるということが効果的である。兵庫県明石市では、離婚届けの窓口において、ひとり親家庭向けに一括して情報を届けるワンストップサービスを開始して非常に効果があったと聞く。その他の自治体でもこの様な方法を取り始めており、浜松市でも取り組んでいる部分もあると思う。バラバラに情報が拡散しているのはよくないので、情報を集約して効果的に必要な方に届けるということについて、まだま

だ検討していただく余地があると思う。よろしくお願ひしたい。

葛島委員

新所属長を対象とした「イクボス研修」であるが、職場では休暇を取りたいということを出しにくい雰囲気があると思う。上司の考え方が職場に影響するもののため、研修への参加は「原則」でなく、「必ず」という形でお願ひしたい。

犬塚会長

追加で質問したい。「当該年度に欠席した場合は翌年に繰り延べ」ということは年度を跨いでしまうということになる。大学では受講率を上げるため、講師の事前の許諾は必要であるが、対面研修と合わせて、その研修内容を録画しておいて一定期間オンデマンド配信する形で実施している。視聴したら出席カウントし、年度内には必ず受講するというやり方で受講率を上げている。浜松市ではこの様な方法を検討される余地はあるか。

事務局

イクボス研修については当該年度に受講できなかった場合、必ず翌年度に受けるよう通知が届く。受講していない職員の氏名も掲載されており、今年度が参加できないならば翌年度といったように、必ず全員が受講する仕組みになっている。この研修は対面式でグループワークを取り入れ、職員に対してどのような働きかけをしていけばよいか、所属長自ら考える研修となっている。

犬塚会長

グループワークを行うとオンデマンド配信では難しい。可能であれば年度内にもう一度、対面形式でグループワークの機会を設け、できる限り年度内に全員が受講するのがよい。延期しても翌年度までには受講するという確約で、現在は行われていると思う。グループワークが含まれている場合でも、予算、講師選定、日程等の関係で難しいところもあると思うが、受講率を年度内に上げる工夫は必要と考える。ご検討いただきたい。

事務局

補足説明をする。イクボス研修に限らず、他にも様々な職員研修を開催している。内容等により、対面研修、録画して一定の期間内に視聴、自席でのリアルタイム配信視聴など、様々な手法を取り入れている。研修の内容、趣旨から判断して受講の方法を検討していきたい。

和田委員

放課後児童会対策について質問したい。個人的に孫が放課後児童会にお世話になっており、また、夫婦共々ボランティアも行っており、子ども達の状況も目にしている。学校施設や近隣の公共施設を活用しているということであるが、現実的に学校施設の活用はどの程度進んでいるのか。公共施設の活用にあたり、施設が学校から遠い場合は子ども達がそこまでどの様に移動するのかという問題がある。学校施設を利用できればよいが、子どもの数が減少している中で、具体的な動きとしてはどのような状況か、教えていただきたい。

事務局

担当課に確認して回答する。

和田委員

女性委員登用促進について質問したい。回答の中で、女性人材リストの活用や登用率が年々アップしているということが記載されている。心配なのは、登用率が低い部門では、長期間にわたり数値が低いまま足踏み状態が続いているということである。

また、審議会の中では非公表のものもあると思うが、登用率集計についてはどのようにしているか。

事務局

審議会によってはなかなか登用率が上がらないところもあり、特に医療福祉関連などの分野が多い。委員の選定については従来の慣例にとらわれず、また、特定の役職者に限らず会議の場で発言できる方を前提として女性委員の選任に配慮をお願いしているが、推薦団体の事情等もあり、難しい現状である。女性登用率の算出については、非公表の審議会も全体数値の中に含めている。審議会によっては委員の人数が全体で3人のところもあり、このような場合は登用率を35%以上とすることは事実上不可能である。そのような事情の審議会もあるので、今後、取り扱いについて検討していきたい。

和田委員

人数が少ない審議会については理解できるが、人数が多い審議会の中でも足踏み状態が何年にもわたって続いている。アプローチの仕方を考えていかなければならないのではないかと。ペナルティまではいかないが、女性人材リストに代わる新たな方策があればよいと思う。ジェンダーバランスが低い審議会に関しては、短期、中期、長期という施策の中で、どのくらいの期間でどのように解消していくのか、審議会に対して具体的なタイムスケジュールを示してもよいと思う。改善されない場合は、もう少し強いアプローチをしていただきたい。努力いただいているのは承知しているが、さらにその上をいく方策をお願いしたい。

事務局

頂いたご意見に関しては政策法務課とも調整して検討していきたいと思う。短期的に数値を上げるだけでなく、女性割合が低い分野など、社会全体のベースアップも大切である。男女共同参画に関する意識のベースアップを併せて考え、取り組んでいきたいと考える。

犬塚会長

女性の中期的な人材育成について、浜松市では女性人材リストがあるがこれも限度があり、結局は特定の女性に限定されてしまうのが現実である。あいホールの女性カレッジのように、将来的に市政に対してコメントできるスキルのある人材を育てていく講座と連携し、受講生の方に積極的に女性人材リストに登録してもらい、さらに踏み込んで、その方の関心のある審議会に公募があれば応募してもらおうなど、様々な形で人材を育成し発掘して繋げていく方法もある。そのつなぎ役を担当課でもご検討いただきたい。この問題は慢性的な課題であり、短期間で解決することは難しい。女性委員がいなかったり一定割合からなかなか上がらないという審議会はほぼ固定されている。原因として「あて職」という問題がある。母集団において圧倒的に男性が多く女性が入り込みにくいというえに、審議会の性質上、あて職や専門家から選出するという制約があると思うので、女性委員を増やす工夫が必要である。公募枠を増やし、そこに女性に入ってもらおう。女性委員登用率向上がうまくいっている自治体では、審議会の「規約」を見直し、メンバー構成などを変更し、女性が入り込む余地を増やしていくポジティブ・アクションを行っている。女性委員割合が増えている自治体のノウハウを情報収集し、参考にしたい。

事務局

人材育成については、あいホールの女性カレッジで実施している。この講座の受講者2名が女性人材リストに各々の得意分野で登録いただいている。当課への事前協議

において、女性登用率改善へのアドバイスを積極的に行っていきたい。

和田委員

「第3次浜松市男女共同参画基本計画」の策定が7年間となっているが、この根拠はどこにあるのか。現在目まぐるしく社会情勢が変わり、AIなどの活用により失業する人が多くなると思われる状況の中で、7年は長いのではないか。短期・中期・長期とある程度の期間を見込むことが必要なことは理解できる。次の計画期間は5年間とのことであり、さらに社会情勢が変化した際には一時的に見直しするかと思う。国・県の計画期間に合わせて無難に5年間としたと思う。意味は理解した。

犬塚会長

年次休暇取得について質問したい。質問の趣旨としては、数値目標の達成困難な部局について、その理由を把握し、理由に対応した具体的な解決策を取っているのかということを知りたい。回答によると職員と面談しているということは分かった。面談の内容から休暇を取得できない理由が分かった場合に、解決のためにその面談がどのように活かされているのかご回答いただけるとありがたかった。個別の対応事例などの情報をストックしておき、休暇取得の推進などに活かすとよいと思う。

次に、イクボス研修とも関連するが、育児介護休業法改正があり、男性の育休取得については、国・地方公務員の目標数値が設定されていて、より踏み込んだ取組を行う段階にきている。今後の目標値や取得促進に向けた取組について検討するという事なので、イクボス研修の成果を活かし、管理職から職員に取得を積極的に働きかけるよう、管理職には対応をお願いしたい。

放課後児童会の質問の回答に民間活力を導入するとある。市直営という公的な関与だけではだけではうまくいかないということで、この様なアイデアが出ていると思う。民間活力を導入するのは必要であると思うが、大前提となるのは子どもの安全であり、質が保証されるかが懸念される。民間活力の導入を検討する際には、質の保証についてしっかりと考えていただきたい。

健康支援について、小学校・中学校・高等学校において、生活習慣病予防の学習としてがんについての授業を行うとのこと回答である。がん一般の予防の知識の習得ももちろん必要であるが、ジェンダーの視点から言うと、女性特有であり、かつ若年層から積極的に予防するものの代表が子宮頸がんであるため、大学よりも高校などの早い段階から、子宮頸がんの特化した取組を行っているかをお聞きしたかった。

事務局

子宮頸がんの特化した取組の情報は持っていない。

犬塚会長

もし実施していないのであれば、子宮頸がん、乳がんなど女性特有の疾病に焦点を絞り、若年層に対して予防策の周知に取り組んでいただきたい。また、性に関する正しい知識について、妊孕性はデリケートな問題であり、ともすれば妊孕性だけが突出して強調された教育が行われやすい傾向がある。これだけが強調されるのは偏った教育になってしまう。回答の中で、必要な知識を「バランスよく」テキストや講義内容に取り入れるとお答えいただいたので、包括的性教育の一環というような側面も含めて検討し、ジェンダーバランスのとれた講義内容にさせていただくことを重ねてお願いする。

事前質問については以上とさせていただく。これ以外にご意見ご質問があればお願いしたい。

金田委員

放課後児童会について、この問題はここ10年ほど、教育総務課で集中的に扱っており、余裕教室の改修だけでは、残念ながら改善できない可能性が高いと考える。予算に限りがあったり、余裕教室はあっても普段の指導の場と繋がっていたりなど管理上の問題もある。それに加え地域性もあり、余裕教室があるところに待機児童が多いというわけでもない。今後、毎年千人ずつ小中学生が減少していくことから、例えば認定こども園等が存続のために放課後児童会を運営するということも考えられる。教育総務課にお訊ねいただくのはよいと思うが、それに加えて幼児教育・保育課など、可能であれば、広く訊ねていただいた方がよいのではないかと。民間の放課後児童会については今朝の朝刊にも記事が記載されていた。せつかく98%まで来ているのもう一押しである。

事務局

こども園でも放課後児童会の事業を実施しているところもある。幼児教育・保育課にも現況を確認していきたい。

佐野委員

育児休業の取得率が、驚くほど低いというのが正直な感想である。取得しない選択をした理由は把握しているか。取得しない選択をした人はなぜ取得しなかったのか、そうせざるを得なかった理由を把握しながら改善しなくてはならないと思うが、現状はどうか。

事務局

取得するかどうかは本人の意思が前提である。職場の雰囲気、収入減少など、理由はそれぞれである。取得することでどの程度減収になるのか分からないなどの不安もあると思う。人事課が作成している男性のための育児支援ハンドブックでは、取得後の収入変化のモデルケースを紹介している。市職員を対象にアンケートをとっているわけではないので、情報等が集約されているわけではないが、国の調査でも、職場の雰囲気、収入状況などが取得しなかった理由の上位に上がっているため、本市においても同様の傾向ではないかと推測される。

佐野委員

1週間でも、10日でも、1回だけでも取得できるような雰囲気をつくってもらいたい。

事務局

浜松市では、取得する期間は1か月や1年間など様々であり、最も長くて3年間取得した職員もいると聞いている。取得期間が短いとよくない、長ければよいということでもない。取得対象となる職員が、自らの生活や家庭のことを考え、希望どおりに取得できる環境づくりが大事であると考えている。

男女共同参画情報誌「ハーモニー」に育児休暇を取得した男性のインタビュー記事を掲載し、取得したことでのどのようなメリットがあったかを紹介している。あいホールの女性カレッジでも男性育休取得をテーマとして取り上げている。取得した場合のメリット等を周知していきたい。

新村委員

男女共同参画苦情処理検討委員の配置について、公開しづらいということもあるかと思うが、委員に相談するほどの問題は年に何件も実績としてあるのか。

事務局

毎年起こっているわけではないが、実績としてはある。市民の方からご相談をいた

だき、その対象となる方にヒアリングを行い、検討委員から意見を聴取しつつ対応している。

新村委員

相談があったときに適切に対応できるよう設置しているという考えでよいか。

事務局

その通りである。

新村委員

女性委員の登用の促進について伺う。女性割合が低い分野の知人女性と話をする機会があった。その方の話だと女性登用そのものが話題にも上がらない。男性優位の組織だと、女性はいないものとして扱われるということが起こっていると感じた。なかなか難しいとは思いますが、踏み込んで取り組んでいくのが一番だと思うので、努力していただきたい。

和田委員

今の話題と関連して、審議会の女性登用基準を明確にし、広く登用できるような基準の見直しをしたらよいと思う。次の段階として、多様性の社会を反映した登用基準を新たに考えていただけたらよいと思う。

犬塚会長

他自治体の具体例でいうと、掛川市では男女共同参画条例を改正し、その条例の中に審議会委員を男女半々とするのを盛り込んだ。これは前市長が推進したものであり、庁内では大変な反対もあったようであるが、定められた条例としてやらざるを得ないということもあり、結果的に女性割合を上げる結果となった。ただ、そこまで踏み込むのは政治的な問題でもあり、この場で議論しても結論はでないと思うが、取り組み方で数字を上げた例もあるということをお知らせしておきたい。

石原委員

地域活動における女性の参画状況について、会長の女性割合を見ると、自治会は0.94%、PTAは17.48%ととても低い。今後の方向性では、「自治会やPTA等の地域活動における方針決定の場において、女性の参画拡大に向けた理解の促進に努める」とあるが、具体的な内容は示されていない。進捗状況の発表だけではなく、市としてどのような方法で女性会長職の割合を高めていくのか、今後、具体的な方針を明らかにしてもらいたい。地域の活動に参加している女性は多い。三ヶ日町には30の自治会があるが、女性会長はいない。合併前の旧引佐郡3町においても、女性の自治会長は一人もいない。自治会役員についても実質的に申し送り決められており、ほぼ9割以上は男性が務めている。様々な自治会の活動、防災などに女性視点が活かさないのは大きな弊害であると思う。

事務局

この点は課題であると考えている。防災については危機管理課と連携をして取り組んでいる。その中で、女性視点の防災の重要性を自治会・自主防災隊に働きかけており、今後も継続していきたい。

今泉委員

浜松市のPTA会長については、9割ほどが男性である。学校によって、毎年女性会長のところは毎年女性、男性のところは毎年男性と固定化されている状況である。しかし、役員には女性が多い。普段、子どもと関わる時間が多く、時間がある程度自由になる方、家庭にいる時間が長い方などが役員になる。男性は前に立って会長を務め、女性は裏方をがんばるという方が多い。また、地域で自営業の方などが、会長職

に就くケースも多い。市から働きかけがあっても難しいのではないかと思う。PTA連絡協議会においても、活動しているのは女性役員が多く、過去には女性会長もいたが、男性が会長になることが多い。仕事でリーダーをされている男性が、PTAの組織をまとめる会長職に就くことが多いのが現状である。

事務局

市の役割としては、地域で発言し活躍できる女性人材を育成していくことが大事であると考えている。

犬塚会長

石原委員、今泉委員のご指摘は大事なことである。市の現行の計画において、地域防災に女性視点、多様性への配慮を導入していくという形での男女共同参画推進は、テーマ自体に地域住民が関心を持ちやすいので、男女共同参画推進のきっかけづくりとしては非常に効果があるやり方である。現に市の計画においても、防災対策の推進が施策の柱となっており、これは、地域の男女共同参画推進の入り口となっている。しかし、防災の女性視点はあっても、地域活動の組織における意思決定の場に女性が参画するところまでいかないのが課題である。防災まではあってもその先が繋がっていかない。自治会、PTAに対し、直接市が指示をしたり介入したりして、女性の数を増やすことはできない。あくまで当事者である地域住民、PTAの自発的な取組を促していくため、啓発の役割で留まっているもどかしさがある。国、県との比較においても自治会における女性会長の割合はかなり低い。今の計画では、年度ごとに調査を行って報告するとか、役員へのインタビューをホームページへ掲載するという、どうしても情報提供、啓発で留まってしまっている。次期計画策定の際には、より踏み込んだ策をとっていく必要がある。市街地域以上に、山間・農村地域では人口減少や高齢化など、地域活動の担い手が高齢者に偏ってしまっており、先の展望が見えない状況である。抜本的に変えるためにも、女性の会長への就任が重要な意味を持つ。全国の具体的な取組事例を収集して自治会に伝える機会を増やしていったり、他自治体より課題をヒアリングしたりして、原因に対応した対策をたてていくことが必要である。先程の審議会と同じく、自治会の規約を変えていくという形で、女性会長を増やすという方法もある。女性がトップになることで、停滞していた自治会の活動が一気に活性化するという事例も多くある。この様なことを自治会と連携を取りつつ伝えていくことが必要である。実情を客観的に見ているだけでは何年経っても変わらない。吉田町では、女性が会長である自治会に補助金を出している。予算面まで含めて、自治会への支援を直接行うことで、女性会長を増やす取組をしている自治体もある。様々な方法があるので、もう少し踏み込んで検討していただきたい。

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
浜松市と21世紀職業財団共催の講演会・パネルディスカッションの案内
生理用ナプキンディスペンサー設置実証実験について

3 閉会

事務局

以上をもって、令和5年度第2回浜松市男女共同参画審議会を閉会する。