

平成 29 年度第 6 回浜松市男女共同参画審議会 会議録

- 1 開催日時 平成 30 年 3 月 15 日(木) 午前 10 時から午前 11 時 10 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) 出席 犬塚協太委員、清水康光委員、杉島章弘委員  
谷口卓委員、平口良子委員、藤田正治委員、  
谷野富久恵委員、山本みさ子委員、吉林久委員 ※50 音順  
(2) 事務局 山下昭一市民部長、  
石川淳市民部次長兼ユニバーサル社会・男女共同参画推進課長  
鈴木江利子男女共同参画担当課長  
清水幸則共同参画グループ長、本多宏共、池田真梨子、近藤道子
- 4 傍聴者 1 人(一般：0 人、記者：1 人)
- 5 議事内容 ①第 3 次浜松市男女共同参画基本計画(案)に対するパブリック・コメントの結果について・・・資料 1  
②平成 29 年度ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証事業における認証事業所について資料 2
- 6 会議録作成者 近藤道子
- 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(案)に対するご意見ありがとうございました  
(3) 第 3 次浜松市男女共同参画基本計画  
(4) 平成 29 年度ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証事業  
認証事業所一覧
- 9 会議記録 次頁以降のとおり

## 1 開会

### 清水G長

第6回男女共同参画審議会を開催する。

## 2 議題

### ① 第3次浜松市男女共同参画基本計画（案）に対するパブリック・コメントの結果について

#### 犬塚会長

事務局から説明のあった議題の「第3次浜松市男女共同参画基本計画（案）に対するパブリック・コメントの結果」について何か、ご意見、ご質問等あるか。

#### 杉島委員

パブコメの実施時期が年末年始に行われるのには理由があるか。バタバタして回答しづらい印象だが。

#### 鈴木担当課長

年間を通してパブリック・コメントを行っている。修正案、公開する内容が固まらなると皆様にご意見をいただくまでの準備が整わない。これがぎりぎりのスケジュールである。他の計画4件も同じ時期に行い、いずれも50件前後の意見が出された。

#### 吉林委員

LGBTが最近クローズアップされてきたが、法的な整備が整っていないので不利益を被っているケースが多いと思われる。渋谷区は条例を作った。浜松市は、そういう動きがあるのか。

#### 鈴木担当課長

LGBTについては、庁内でも様々な部署で行っている。学校教育の現場では、文科省の指針に従って子供達への配慮、また人権啓発センターでは人権問題として市民向け、職員対象にも講座等を行っている。11月の議会の答弁で、副市長からLGBTの窓口は、当課で担うことをお答えしている。「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」に向け動き出している共生社会の中で、LGBTについては行政も向き合わなければならないと感じている。

#### 平口委員

LGBTに関する意見が多いと率直に感じた。意見を出された方が8人2団体ということから、「ひとりまたは団体がまとまってLGBTの意見を出されたのでは」と推測する。LGBTに対して非常に強い要望があることから身近な問題であると感じた。

#### 鈴木担当課長

オリンピック憲章の中に「性的指向」が明記されたことから、国も向き合う課題だと感じている。まずは、市民への理解を広げることである。当事者も声を上げやすい時代になってきていると感じる。新聞等から、他の自治体も先進的な取組をしていることが増えてきていると感じる。

#### 犬塚会長

全体を拝見してLGBTに関する意見が増えて、最近の動きが反映されていると率直に感じる。「性別の解釈の中に身体的、性別的だけでなく性志向、性自認を含めてほしい」と意見を出した方は、専門的な知識が深い。このことから、市民の中からそういう方が出てくるということ認識しておいた方がよい。性別を「ジェンダー」と置き換えれば適切だと思うが、条例の条文を変えることは難しいので解釈を反映させるしかない。市の回答において、「決して性的志向、LGBT、性自認を除外していない」ことを補足的

に入れると質問した人も納得し易い。

「生活困難者」を「生活困窮者」に修正したことについてだが、「生活困窮者」とした場合「経済的な理由による困窮者」に限定されてしまわないか心配である。

#### **鈴木担当課長**

事務局でも、経済的理由だけでない思いを込めて「生活困難者」としたが、計画においては、経済的理由の事業に対応することを重視して「生活困窮者」に修正した。

#### **犬塚会長**

具体的にはどこか。

#### **鈴木担当課長**

資料2の42ページである。

#### **犬塚会長**

この場合の事業は、経済的側面の「貧困」に限定していいように思うかも知れないが、今「貧困」という言葉は、社会学・経済学も含めて幅広く解釈されている。例えば「貧困が生み出す影響は経済的なものばかりではなく、教育を受ける権利が奪われやすい、またあるべき機会が奪われてしまう」という意味で社会的貧困・文化的貧困・教育的貧困といった様々なニュアンスで幅広く捉えられている。昔は、学問的に貧困を研究する人は「経済学者」が主流だったが、今は「社会学者」が増えているというのもそういう背景がある。

「困窮者」という言葉がどうしても「経済的貧困」に限定されるイメージがある。小中学生を対象にした学習機会の提供は、経済的にサポートすることであると捉えられるが、教育を受ける機会を喪失させないことにより、そこから派生する様々なお金の還元されない人間的利益の喪失、あるいはその連鎖を防ぐという意味である。本来は、市の説明にあるように「生活困難」を含めるという意味付けでよいのでは。

#### **藤田委員**

自治会で行う福祉の中でも大きな問題が起こっている。特に高齢者は、公共機関の足が無い、面倒をみる人がいないなど、「生活困難者」であると言える。また、農業においても耕作地の放置などがあり、生活困難な問題を抱えている。市から「地域で生活支援をしてほしい」と要請があるが自治会にも限界がある。むしろ今の時代は「困窮者」より「困難者」が増えているのが実態である。

#### **鈴木担当課長**

平成27年の「生活困窮者自立支援法」を意識してしまった。意見をいただいたときに言葉の意味を広く捉えて、カバーした方が良かったと考えている。次の計画には、しっかり繋げていきたい。

#### **山本委員**

「困窮者」と使わざるを得ないのなら「こういう意味を込めて使っている」と補足説明を加えた方がいいと思うが、いかがか。

#### **鈴木担当課長**

計画の本書に「困難者」のことばを入れながら、意図を加えるということか。

#### **山本委員**

「困難者」と「困窮者」の意味が違うので補足ができればよい。

## 犬塚会長

「困難者」に戻せない理由は。

## 鈴木担当課長

議会で報告済である。印刷段階で可能な限り補足を加えていきたい。

## 杉島委員

参考資料の「用語解説」に載せたらどうか。

「生活困難」という言葉は、浸透しているのか。

## 鈴木担当課長

いわゆる造語である。おそらく意見を出された方は、「生活困難者」という言葉があるのか。「生活困窮者」という言葉が一般的ではないのか」ということを伝えたかったのだと思う。

## 杉島委員

P42 の主な事業名に、「生活困窮者」を使い、事業内容を紹介するのに「生活困難」という言葉を使っているので、ほころびが出ないかと心配した。

## 鈴木担当課長

「生活困難者」という言葉が造語なので、「一般的でない」というご意見をいただいている。

## 藤田委員

P42 の主な事業名と事業内容を見る限りでは「困窮者」には違和感はない。ただ「困難者」というカテゴリーでは、支援が求められていると感じる。

## 鈴木担当課長

P40 でも、「生活上の様々な困難を抱える」と使っているので、補足できるか検討する。

## 犬塚会長

「生活上の様々な困難を抱える」は、よく使う言葉なのでこれに統一すればよかったが、P42 の事業内容の説明文「生活困難」を「生活上の様々な困難を抱えた人々に対する」や「次世代への貧困等」を「生活上の困難、次世代への貧困」等にすればP40 の現状と課題にも対応する。

## 鈴木担当課長

そのように対応させていただく。

## ② 平成 29 年度ワーク・ライフ・バランス等推進事業所認証事業における認証事業所について

## 犬塚会長

事務局から説明のあった議題の「平成 29 年度ワーク・ライフ・バランス等推進事業所における認証事業所」について何か、ご意見、ご質問等あるか。

## 杉島委員

認証事業所の投票にあたって、審議会の委員が関わっていることに問題はあるか。

## 鈴木担当課長

問題はない。NAOTORA 女性サミットを開催した際、一部の企業を訪問したが、その際にワーク・ライフ・バランスの事業を紹介させていただいた。

表彰させていただいた企業に「こういう表彰をPRして若者のUターンにつなげていきたい」という言葉をいただいたので、市としては今回の結果が大きなものになったと考えている。

#### **吉林委員**

表彰されなかった35事業所については、どのようなフォローをしているのか。通知を出しているのか。

#### **鈴木担当課長**

応募のあった全ての事業所に「認証されたか、されなかったか」の結果を通知しているが、表彰から漏れた事業所には連絡はしていない。表彰された事業所にのみ連絡をしている。

#### **吉林委員**

後に続くことなのでフォローが大事だと感じた。

#### **鈴木担当課長**

表彰を逃した事業所については、認証期間が2年で切れるので再度認証を受ければ、また表彰の対象になる。

#### **犬塚会長**

確認だが、事業所側の意識としては、ワーク・ライフ・バランス等推進事業所の認証を目指して応募するという意味でよいのか。応募した事業所は、取組の優れた事業所が表彰されるということを理解しているのか。

#### **本多主任**

事業所側も応募する際に「認証された事業所の中で、特に優れた、ユニークな取組をしている事業所が表彰される」ということを理解している。

#### **犬塚会長**

ということは、「認証」されることが目的で、「表彰」はご褒美と捉えることでいいのか。

#### **石川次長**

市としては、「表彰事業所」を選ぶというよりも「認証事業所」を増やしていくことが目的である。

#### **犬塚会長**

認証が取れた時点で浜松市から「ワーク・ライフ・バランス等の推進事業所」であると認められて、認証事業所であることを掲げることができる。

吉林委員が心配された表彰を目指して応募し、落ちたという意味ではないので、フォローアップの必要はない。認証の結果を知らせて、さらに表彰された事業所の取組を知ってもらい啓発を行っていくことが大事である。

#### **藤田委員**

認証事業所の業種が土木・建設関係に偏っているがどうということか。

#### **鈴木担当課長**

平成28年度は、土木業が4割、今年は85%だった。総合評価における入札の加点というインセンティブが浸透してきたと考える。それと土木業は、若い人の担い手不足があるので、働きやすさをPRする会社の手段として捉えているとも考える。

## 清水委員

今後、幅広い業種から応募してもらう工夫は考えているのか。

## 鈴木担当課長

事業の定着は図られたと考えている。次の段階として、先進事例を発表する機会を設けてさらに関心を持ってもらう。あるいは、土木以外の企業の取組をもっと広く紹介しながらこの事業のPRをしていきたい。

企業に関心を持ってもらうことが課題であるので、効果的な提案があったら伺いたい。

## 清水委員

まだまだ情報が届いていないので幅広く広報活動をお願いしたい。

## 鈴木担当課長

魅力的な事業にしていくためにPRの仕方を工夫していかなければならないと考えている。

## 平口委員

業種の偏りもそうだが、大企業と中小企業の違いもある。大企業は就業規則に明文化されて取り組みやすいが、中小企業はできないという話になる。そこでみんな同じように全体的な底上げが必要だと思う。

## 鈴木担当課長

ワーク・ライフ・バランスは、企業にとっても個人にとっても双方が好循環になっていかなければならない。そのためには5時で帰るのではなく、5時までに仕事を終わらせるには、「どう業務改善を図るか」を個人に意識してもらわないといけない。

そこで中小企業向けに社会保険労務士を無料で派遣するアドバイザー派遣事業を行っている。中小企業においても業務改善をしながらワーク・ライフ・バランスを図り、企業の生産性を維持することを正しく理解してもらい、浜松市の中小企業が元気になるよう事業を行っていきたい。

## 清水委員

明日、青年商工会議所の役員会があるので「認証事業の報告」を行う。

## 杉島委員

業種別、企業の規模別、または他の市町村と競い合うなどして相乗効果を図り、中長期的に盛り上げると良い。

## 犬塚会長

この事業を広報するため、全国的に目を向け、好事例であれば浜松市以外の企業を紹介してもよいのでは。また、ワーク・ライフ・バランスという「形式的に残業を減らして早く帰れ、実質的には仕事量が減らず、そのしわ寄せで中間管理者が抱え込む。」そういう意味ではないことをしっかりと伝えることが大事である。「働き方改革」法案が通れば、法規制残業の上限が決まり、残業が規制される流れになってくる。しかし、実際多くの企業には、課題切迫の認識がない。そこで、法規制の意味を含めて、やらざるを得ない課題であることを合わせて周知していければよい。「働き方改革」がキーワードとして注目されているのでそこと繋げて周知するとよい。

## 谷野副会長

ワーク・ライフ・バランスのもとに仕事を抱え込んでしまう中間管理職の存在や女性の管理職の比率が上がらないことなど、マイナスの面もあるが、IT化も進めて「働き方改革」が全ての人に効果があるような形で進めていただきたい。

#### **鈴木担当課長**

「働き方改革で暮らし方が変わる」という講演を受けた。これからは、女性の子育てと仕事の両立の大変さを社会全体で支えていくことも含めて啓発していきたい。

#### **平口委員**

余談になるが、ある会社では育児中の女性が早退した場合、その業務のサポートをする手当があるということを聞き、よい制度だと思ったので紹介する。

#### **谷野副会長**

派遣社員にとっても「働き方改革」なので、条例や就業規則に捉われず、企業の体力に合わせた独自の取組を進めてほしい。

#### **鈴木担当課長**

子育て世代が肩身の狭い思いをしているが、これからは管理職層が介護で迷惑を掛けることになる。介護は延長保育のようなものはない。そこで「お互い様」の意識がどう醸成されるかが課題である。法規制が整い、生活と仕事のバランスの調和がとれ、「お互い様」の意識が醸成できればよい。

#### **犬塚会長**

企業が手当を出すということは財源が必要であるので、本来は「お互い様」の意識が望ましい。子育てが終わって恩返しをしたくても、子育てで仕事の継続が困難になり辞めてしまう。女性の管理職が男性に比べて少ない理由も、女性の継続就労からである。女性が長期的、安定的に働ける継続就労のシステムを確立することが根本的な課題である。管理職の問題も賃金格差の問題も連動してくる。

また、「働き方改革法案」の法規制の大きなテーマは「同一労働同一賃金」である。一時的な手当ではなく正社員に併せた賃金になることである。法案の流れとして「同一労働同一賃金」を解決するためのガイドラインをきちんと示し、企業の抜け道を作らない。「訴訟がおきた場合、ガイドラインに沿っていないと負ける可能性がある。」というように今後、法案と具体的なガイドラインをセットにした改革が行われる可能性がある。

#### **藤田委員**

最近では、有給休暇の取得が時間単位となっている。次回の応募のパンフレットに、このような先進的な取組の事例を載せたらよい。

#### **犬塚会長**

休暇取得の促進も大事であるので、柔軟な休暇取得に対応している企業事例もよい。まだまだ「計画的付与制度」を知らない企業があるので、普及させる情報もPRするよう検討していただけたらよい。

#### **鈴木担当課長**

時間休の取得については、今年度認証した建設業の事業所が、すでに取り組んでいるのでHPにアップしてPRしていく。

#### **杉島委員**

働くということには「誰かの役に立てる」という気持ちが大事だということから「多

様な働き方」等をキーワードにして、学校部門、女性部門等カテゴライズして自主的なエントリーを募ったりして認証事業を発展させていくこともよい。認証事業がテレビに取り上げられるくらいのイベントとして盛り上がれば、意識醸成が広がると感じる。

### **3 その他**

#### **清水G長**

平成30年度の審議会は、3回を予定していて、第1回は5月から6月を予定している。

4月からUD・男女共同参画課に課名が変わる。それに伴い、電話番号、メールアドレスが変わる。

### **4 閉会**

#### **犬塚会長**

本日の議事を終了する。

#### **清水G長**

以上をもって、第6回の審議会を閉会する。