

平成 27 年度広島市男女共同参画審議会第 2 回基本計画検討部会（基本計画グループ）会議録

1 開催日時

平成 27 年 7 月 29 日（水） 13 時 30 分から 15 時 30 分

2 開催場所

広島市役所本庁舎 14 階第 7 会議室（広島市中区国泰寺町一丁目 6 番 34 号）

3 出席者

(1) 委員（50 音順）（12 名中 12 名出席）

篠原部会長、平谷副部会長、伊藤委員、大原委員、北委員、牛来委員、高倉委員
中谷委員、中野委員、中村委員、永岡委員、山手委員

(2) 関係課（広島市）

人事課長、給与課長、市民活動推進課長、市民安全推進課長、人権啓発課長、
人権啓発課多文化共生担当課長、介護保険課長、障害福祉課長、
保健医療課保健指導担当課長、保育企画課長、保育指導課長、こども・家庭支援課長、
雇用推進課長、農政課長、教職員課長

(3) 事務局（広島市）

人権啓発部長、男女共同参画課長、男女共同参画課課長補佐

4 公開・非公開の別

公開

5 傍聴者

一名

6 会議次第

第 2 次広島市男女共同参画基本計画における施策の目標（指標）についての検討

7 資料

資料 1：国の「第 4 次男女共同参画基本計画」の概要（案）及び本市の対応（案）について

資料 2：平成 27 年度広島市男女共同参画審議会のスケジュールの変更について

資料 3：平成 27 年度第 1 回基本計画グループ部会（5/29）での意見への対応

資料 4：第 2 次広島市男女共同参画基本計画の指標及び目標数値等の変更について

8 会議要旨

(1) 開会

(2) 議事

【篠原部会長】

皆さん、暑期中、御苦勞様でございます。早速、審議に入っていきたいと思います。

まず、今日の議事ですが、「第2次広島市男女共同参画基本計画における施策の目標（指標等）についての検討」ということになっています。前回の審議を受けまして、資料の3番目に「意見への対応」というのがありますので、このあたりも確認しながら、計画の指標及び目標数値について、御検討いただきたいと思います。

配付資料の順に従って議事を進行していきたいと思います。それでは資料1について、課長から説明をお願いします。

【男女共同参画課長】

広島市市民局人権啓発部男女共同参画課課長の今富でございます。

それでは、資料1、途中、資料2も使いまして、説明いたします。着席して御説明いたします。（資料1、2について説明）

【篠原部会長】

どうもありがとうございました。ただいまの説明について、委員の皆様から御意見、御質問をいただきたいと思います。どうぞ、高倉委員。

【高倉委員】

基本計画の見直し案ですが、今回、「仕事と家庭の調和」という表現に変更するという案が出ています。これは私どもも行政の話になりますが、「家庭」といいますと、やはり育児・介護という部分にスポットを当てていますが、「ワーク・ライフ・バランス」となると、私の生活、いわゆる地域活動であったり、余暇活動であったり、そういう幅広いもののバランスという意味で使います。どちらかと言うと、後者なのかなと思っていたので、「生活」のままのほうがいいのではないかと思います。あえて「家庭」にされた理由をお聞かせいただければと思います。

【男女共同参画課長】

その部分については、補足説明が必要かと思います。

実はこの部分については、私どもも若干迷ったところなのですが、現行計画では、「ワーク・ライフ・バランスの推進」となっています。前回、5月の部会でも御説明差し上げましたが、広島市の総合計画、基本コンセプトの中で、3つの柱のうちの1つが、「ワーク・ライフ・バランスの実現」になっています。ここでいうところの「ワーク・ライフ・バランス」は、今、高倉委員が言われたような、広い範囲の、生涯を通じての、仕事と、それ以外のいろいろな活動の調和を図っていくというものです。

ですが、男女共同参画基本計画の中で述べているのは、もっと限定されたもので、「生活」が良いのか、「家庭」が良いのかというところはあるのですが、我々としては、正に仕事と家庭生活、地域生活も多少入ると思いますが、そのような狭い範囲に限定して、計画の中で述べたいということで、5月の部会では、「仕事と生活の調和」に置き換えさせていただきたいと申し上げたところでございます。これを今回更に、仕事と女性の就労継続、あるいは男性の育児参加というような、子育て・介護を含めた、「家庭生活との調和」というところに絞り込んで明確にしたいという考えで、あえてここを「家庭」に置き換えています。

この部分についてはいろんなお考えがあらうかと思いますが、我々としては、今回の見直しで、「ワーク・ライフ・バランス」という生涯に渡っての幅広い意味合いではなく、より限定されたものにしていきたいと考えております。よろしくお願いします。

【篠原部会長】

課長、今のところですけども、国の第4次計画では、「仕事と生活の調和」という表現をそのまま踏襲しているわけですね。本市はなぜ、「仕事と家庭の調和」の推進に変更するのか。絞り込むということの意図は、今御説明いただいたのですが。

【男女共同参画課長】

現行計画の中では、5番目に「地域における男女共同参画の推進」があります。いわゆる「生活」の中にはいろんな場面がありますが、その1つが「働く場」、もう1つが「地域」ということですね。更に「家庭」という形で、切り口を場面を変えていくと。「生活」の中には

「地域」なども入ってくると思うのですが、そこを切り分けたいという考えです。

【平谷副部長】

「家庭」ということになると、単身世帯の人の場合、普通、家庭とは言わないと思うのですが、実際に職場で、家庭のある人が、例えばお休みするいうときに、フォローするのは、自由が利くという意味でシングルの人が多いです。そういう人たちのワーク・ライフ・バランスを確保していかないと、結局理解が得られず、全体のワーク・ライフ・バランスが推進できないというのが実情であろうと思います。そうすると、家庭だけに重きを置くと、「仕事と家庭の調和の推進」というのはうまくいかない、実際の現場での推進は非常に難しいのではなからうかと思っています。そこまで考えると、あえて「家庭」とするよりも、当然家庭も含めたかたちの「生活」に戻していただくほうが、推進につながるのではないかと思います。

【人権啓発部長】

課長が説明しましたように、実は「ワーク・ライフ・バランス」という表現はどうかというのがまずスタートでありました。

過去のイメージでいくと、就労と生活の「生活」は、生活の場面のようなことで捉えて指標に掲げていると思います。ところが、市長が掲げる広島市全体の基本コンセプトでいう「ワーク・ライフ・バランス」の場合は、健康や、安全・安心なども含めて、広い範囲でのワーク・ライフ・バランスという定義になっています。

それをこの計画で掲げてしまうと、男女共同参画でそういった広い意味のワーク・ライフ・バランスを推進していくのかというと、そこまでは守備範囲ではない。ただ、男女共同参画を進めていく上で、当然ワーク・ライフ・バランスという観点は必要だと思います。

だから、その言葉を、「家庭」でいいのか、「生活」がいいのかで置き換えてみて、その「生活」の範囲でも、広島市で定義しているような「ワーク・ライフ・バランス」の健康増進などを除いた部分で見るのかどうか、その辺りを整理したいというのが、今回提案させていただいた趣旨でございます。

【篠原部会長】

まだ、これだけでは中身が分かりませんので、この場では、従来どおり「仕事と生活の調和の推進」ということにしておいていただいて、次回、素案を提示していただく際に、広島市が考える「仕事と家庭の調和の推進」が何なのかということ、別途資料としてお出しいただいた上で、文言も含めて、内容の検討を進めたいと思います。

高倉委員、それでよろしいでしょうか。

【高倉委員】

はい。

【篠原部会長】

それでは、その件については以上です。北委員、どうぞ。

【北委員】

安全な暮らしの実現の部分で、これまでの「様々な困難を抱える人」という部分など、1と3の項目が今回、「女性」という表現になっていますけれど、対象を全体的に見ると女性のほうが多いというのは分かるのですが、逆にいうと、父子家庭などのマイノリティーの部分、ますますマイノリティーになって隠れてしまうのではないかなと、男性の立場としては感じました。父子家庭のパパの友達もたくさんいるので、そういう方が今回の見直しの案を見たときに、置いていかれる感じがあるのかなというふうに感じます。

僕が以前からこの審議会に関わっている、5月部会での案の5番目の「男性、子どもにとっての男女共同参画」という部分に関しては、全ての部分に共通して表裏一体の面があるので、なくなっても全部に入っていくというのは、すごくいいと思うのですが、それもちょうんと説明がないと、全体的に見て、本当に女性中心の表現に変わっているように感じるので、若干の説明などが必要ではないかと思います。

【篠原部会長】

課長、今のご意見について、よろしいですか。

【男女共同参画課長】

先ほどの「仕事と生活の調和」と同じことになると思いますが、今後、素案にどのように書き込んでいくかという中で、当然、男性、父子家庭、その他マイノリティーの方々に関することも、中身に入れていくつもりです。おっしゃるように、見えにくくなるというのは、このままだと否めないと思います。

前回の計画策定時も、恐らくそういった議論がある中で、あえて「女性等」とか「女性」という言葉が外されたのではなかろうかと思うのですが、それを現行のままにするのか、あるいは今回お示ししたように「女性等」あるいは「女性」というかたちで打ち出していくのかという点は、今後検討したいと思います。

取りあえず、このまま仮置きさせていただいて、次回、素案の内容を御審議いただく中で、最終的に決定させていただければと思います。よろしくお願いします。

【篠原部会長】

よろしいでしょうか。国の第4次基本計画の見直し案では、「貧困、高齢、障害等により」として、逆に「様々な困難」というのを、ある意味はつきりさせていますよね。だから、必要に応じて、このあたりも柔軟に判断をしていただければと思います。

他の委員の方、御意見等がございますでしょうか。

【平谷副部会長】

今までのご意見と同じ視点で少し違うところなのかもしれませんが、「男性、子どもについての男女共同参画の推進」という部分がなくなって、いろいろなところに収れんされてきているということ自体は理解できるのですが、私自身とすれば、「子ども」という記述がなくなってしまうということについては、同じように見えづらくなるなという思いがあります。

男性の場合はいろんな形で他の部分に加えていくということで、そこに男女の男が必ずから、問題ないのかもしれませんが、子どもの場合、教育などのところには入ると思うのですが、例えば、子どもに向けてはこういうことを推進していますということを、コラム的に書き出してもらって、計画のどこかに入れていただくなど、計画の目次には載らなくても、子どもに対する施策のまとめを、どこかで作っていただけるとありがたいなと思っているのが1点です。

それと、全然違う話ですが、今日、実は弁護士会で「両性の平等に関する委員会」という会があって、そこで議論になったのが、国の計画の整備が遅れているという問題でした。11月4日に最高裁で弁論がありますが、11月4日に判決が出るわけではないですよ。判決がいつになるか分からない中、これを理由として延ばしているという意味が、弁護士の的にはよく分からないという話をしていたところです。

この点だけであれば、本当は国も、これ以外のところはきちんと出していきたいと思うところなのですが、広島市としても、どんどん進められると理解しておいていいのでしょうか。1か月、日程が後ろに延びたということは承知したのですが、広島市の計画見直しと、国の動きの遅れについては、それ以外には特に何も変更がないということでもいいのかどうか、確認的に教えていただけたらと思います。

【男女共同参画課長】

まず、子どもの件につきましては、いろいろテクニカルな方法で、なんとかまとめることもできるかもしれませんが、そこは工夫してみます。

それから、計画の遅れについて、国の遅れる理由が、実はそこにあるということですが、おっしゃるように、国も判決を反映して計画を見直すというのは、恐らく難しいだろうと思います。更に、遅れている部分の項目については、市の計画の中で述べようとは考えておりません。

そうなりますと、9月2日の公聴会で、それ以外の部分はきっちり示されると思いますので、それを踏まえまして、我々は我々の計画の見直しを進めていきたいと考えております。したがって、今回、御提案した1か月の延期は、9月の公聴会を想定しての1か月ということですので、その他の支障はないと思います。

【篠原部会長】

他の委員の方、ございますか。どうぞ、中谷委員。

【中谷委員】

今の安心・安全な暮らしの実現というところについて、お尋ねさせていただきます。3番のところで、健康支援という、健康の概念のところに「女性の」という言葉が入りまして、今現在の目標等を見てみますと、男性を含めた喫煙率なども入って入っていて、決して女性に限定された目標値を持っているわけではないのが、広島市の特徴かなと思っていました。それをまたここで、「女性の」というふうに狭めていかれることについて、先ほど御説明いただいたのですが、それ以外に何かございますか。もしよければ、また、今後の検討事項として残していただければと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

【男女共同参画課長】

この点は、私どもも迷っているところですので、どちらがいいのかは、現時点ではなんとも言えません。計画の中に、男性に関するものも実際入っていますし、女性の健康についての状況を男性が理解するというのも、計画の1つの目的ですので、あえて女性を打ち出すほうがよいのかどうかについては、先ほどからの繰り返しになりますけれども、こういうかたちで仮置きさせていただいて、素案の内容を審議する中で、最終的に決定したいと思います。

【篠原部会長】

他の委員の方、よろしいですか。それでは課長、私のほうから、2点あります。

1つは国の第4次基本計画で、Ⅲの10で「教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進」として敢えて一項目立てています。本市の場合はⅢの1「男女の人権を尊重する市民意識の醸成」ですが、これまでどちらかというと、この部分が、広島弁で言うと「もとおらん」という感じでした。市政だよりも含めて、従来の広報手段の中での市民意識の醸成を、10年近く、それ以上続けているにも関わらず、飛躍的には伸びていない。公民館での啓発活動等も当初はありましたが、最近はトーンダウンしているという中で、先般も、学校教育の現場はどうなっているのか、改めて推進状況を見直しながら、この部分をきちんとやらないと、子どもたちの男女共同参画推進は進まない、という話をしたと思います。

ここで、あえて項目出しをするのか、このⅢの1の中に教育やメディアに関することを組み込むのか、国の基本計画の見直し案を踏まえて、踏み込んだ記述が必要なのであれば、そうしていただければと思っています。学校教育の現場での人権啓発教育というものを、一定の枠の中でされていることは十分理解できますが、やはり前面に出した形で進めていかなければならないということの意味合いから、項目として立てていてのではないかと思います。ぜひ、見直し案を作成していくに当たって、留意していただきたいと思います。

それからもう1点、「推進体制の整備・強化」というところで、計画の推進体制については、市長を長とする推進本部を形成して推進していくことになっていますが、これが事実上、機能しているのか、ということです。「男女共同参画の視点を盛り込んだ政策の企画・立案、実施等の推進」という文言がありますが、広島市自身の積極的な施策づくりを、いったい誰が担っていくのか。各課から施策が出てくるのであれば、兼務でもいいので各課に1名担当者を置くなどして、年に1回、2回、見直しをしながら、若い人たちの視点で新たな企画・立案を行っていくかないと、本市はどんどん遅れていくと思います。

2020年に30%という数値目標についての実現可能性の話は出ましたが、以前から問題になっているのは、特に2005年以降、民間企業の女性管理職比率がぐんと伸びているのに、市の伸び率がわずかであることです。この問題をどうするのかということについて、いろいろ御提案はありながらも、ポジティブ・アクションを活用しなさいとはっきり明文化されているにも関わらず、対応できていないということです。

だから、施策の企画・立案を、各部署が積極的に毎年1つ、2つ出してくるような推進体制がなければ、この問題、男女共同参画社会の実現は、10年経ってもこのままなのではないかという話になってしまいます。2020年に30%、これは国際公約だと私は思っています。これは、もう首相の手を離れて日本国政府、自治体の、ある意味国際公約になったと自覚しないと、施策の企画・立案は出てこないと思っています。その意味では、この第3章「計画の推進体制」、体制は既にあるのですから、そこで何ができるのかということを書き込まなければならぬ、新たな課題がここに出ていると思っています。

課長のほうで各課の課長とも、そういうことが可能なかどうか調整して、各課に男女共同参画担当兼務者を置いて、その人たちがプロジェクトチームを作って、年に1回、2回、発題をしていくという中で、本部長である市長が本部会議を開いて、実現可能なものを採択していくなど、そういう推進体制を具体的に作らなかったら、駄目な時点にきていると私は認識して

います。そのことを肝に銘じていただければと思います。
私からは以上です。

【人権啓発部長】

今回、4分類、施策については3分類し、特に「男女の人権を尊重する市民の意識の醸成」を際立たせるようにここに持ってきたのは、基本的に会長がおっしゃるように、人の意識が変わらないと、いくら制度を作っても動きませんので、そこを整理して、まずは市民意識を醸成しようという趣旨です。当然、その場合、場面によって学校も入りますし、地域も入りますし、家庭などいろんな分野で、強力に進めていきたいということがあって、こういったかたちで整理しています。

それから、計画の推進体制についても、市長を本部長とする推進本部会議を、年に1回程度開いていますし、今回、計画の見直しをするに当たっては、当然、これについても議論いたします。関係各局の局長、課長などをメンバーとした課長会議も開いておりまして、施策の推進状況などをチェックさせていただいておりますが、今後、会長がおっしゃるような施策の提案の問題について、もう少し、考えていきたいと思っています。

【篠原部会長】

以上で、資料1、2の説明に伴う審議を終えて、次へ行ってよろしいでしょうか。
それでは資料3で、前回の部会で出たいろいろな意見への対応について、御紹介をいただければと思います。

【男女共同参画課長】

それでは、資料3「平成27年度第1回基本計画グループ部会（5/29）での意見への対応」でございます。5月に開催しました前回部会におきまして、委員の皆様からたくさんの御意見をいただきました。今回、いただいた御意見に対する各所管課からの対応、回答を整理いたしましたので、御紹介いたします。

なお、これは委員ごとに整理するということも可能でございましたけれども、今回は基本目標、基本施策ごとに整理させていただいております。それでは順に、できるだけ簡潔に御説明したいと思います。（資料3について説明）

【篠原部会長】

それでは、委員の皆様から御意見、御質問がございましたらお願いします。今日はこの後、主な指標・目標値について審議をするわけですが、今回、御回答いただいたものは、素案の見直しに際して、盛り込む文言を修正したり追加したりする中で活用していただければと思っています。

ただ、データがないというところですが、これは、これまではなかったが、今後取ることができるのかなど、ぜひ、お聞かせいただきたいと思います。私たちとしては、委員として知りたい数値です。

確かに本市では今のところはそういうデータ把握はしていないということですが、例えば私が質問している、6ページの最後から2番目の質問については、先ほどの新たな企画・立案が出せる仕組みを作りましょうということと同様に、本市に課せられる、ある意味、義務的な部分だと思います。管理職比率10%、これを2020年までに30%にするために、具体的にどのように計画していくのかということを出さないといけないわけです。2020年まで、あと5年ですよね。まさに、今見直しをしているこの第2次基本計画が完成する段階で、本当に本市の女性管理職比率が30%になるのか。では、どうしたらなるのか、ということは、本気で考えないとならない。

先ほどから言っていますが、2005年以降、民間事業所が変わっていったのは、このような行動計画案の提出が義務付けられて、それを具体的に毎年、達成なのか未達成なのか自己評価する必要があったためです。そのような体制を取れるのか。

それと、男女別のデータはないということですが、それを踏まえて計画しないといけないわけですよね。例えば、男女別で勤続年数に差があったら、それをなくさないといけない。具体的にどういう問題があって、どのように克服していくのかということを、今回は求められているわけです。

率先垂範ということをやっているとありますが、残念ながら必ずしも分野によってはそうではない、逆転現象が起こっている。それは本市だけではなく、各自治体が問われているこ

となのだろうと私は思っています。

このあたりも、この点については把握が難しいだろうとか、この点についてはデータをきちんと取るようにするなど、明確にしていけないと、ちょっと残念な感じですが、いかがでしょうか。特に、今、私が指摘した部分については、人事課、給与課でご回答いただいています、どうされるのですか。

【人事課長】

前回部会での御質問には、現時点での状況ということで回答しています。我々としては、今年度、特定事業主としての行動計画を作らないといけないという認識を持っていますので、これから現状把握や分析を行います。必要があればアンケートも取りますので、その中で判明していくものは、今後新たに整理できるものもあると思います。とりあえず、現時点でお示しできるものということで、お示ししています。

【平谷副部長】

先ほどの議題のときにお話しようかとも思ったのですが、広島市からは、弁護士会にもいろいろな審議会の推薦依頼が来ます。必ず「男女の比率を考えていますので女性を推薦してください」と言われて、一生懸命、なんとか女性を探しています。

感想めいたことを言うのもどうかと思ったのですが、委員は男女比が半々なのですが、ここから見させていただく、着席している市の課長はみな男性で、このギャップを先ほどから感じているところでした。

具体的などころとしては、もう少し、スモールステップで見せていただくべきなのかなと思っています。広島市の管理職、例えば、課長になっておられる年代の幅があると思うのですが、この部分での男女比と、この管理職に占める男女比が、どのくらいどうなのかというところを教えていただければ、どのくらい努力をしてくださっているのかというところも見えてくるかと思っています。

それが5年後を考えて、もう5年若い世代以上で出してみると、5年間で退職される人などもあります、数字の見積もりはある程度立つと思います。その中でどのような割合にしようとしているのか。本当なら、2年ごと、3年ごとぐらいでどうなるのか、2020年にはどうなるのか、2030年にはどうなるのかというところが出てくれば、そこに向けて、スモールステップでどうするかということが見えてくるような気がします。単純な職員男女比を越えたかたちで管理職割合を増やしていくというところが、ここで議論しているところなのですが、それに向けての対策、あと何人増やすためには何をするのかということが見えてくるので、具体的な数字に基づいて各課での検討を進めていただけると、もう少し、市側の出席者の男女比率も変わってくるのかなという思いを持っているところでした。

【篠原部会長】

どうぞ、山手委員。

【山手委員】

私が調べたかった、男性の育児休業ではない市独自の出産関連休暇の件に関しましては、意外に多いなという第一印象でした。これだけ多いのなら、これをもっと表に出してもいいのではないかと思います。一般の育児休業給付というのは67%ですが、恐らく100%有給と一緒に給料が出ているのではないかと思います。それで優位に立っているのではないかと思います、優位性をもっと出しても然るべきなのではないかなと思いました。

あと、女性の管理職の件に関しましては、女性はよく管理職になりたがらないというのがあられると思います。今は男性でも管理職になりたがらない方がいらっしゃいます。管理職になったとたん、うつ等で降格させてほしいという方も、よくいらっしゃいます。病気になられる方はもととして、それまでの管理職のリアリティーショック対策ですとか、そのような心的フォローも、女性にはまだまだ必要だと思われます。あと、ロールモデルがないなど、よく言われている問題もございますが、広島市の課長級、部長級、局長級の方のメンター対策などはどのようになされているのか、伺いたいなと思います。

【篠原部会長】

人事課長でよろしいですか。

【人事課長】

委員がおっしゃったように、確かに管理職になる、そこからステップアップするというのは、かなりハードルが高い部分があります。管理職は、男女の区別なく、それにふさわしい能力のある者を登用するというのが大前提ですが、その中で、我々としては、できる限り女性の登用を図っていくということはありません。

これは男女問わずですが、管理職になる手前、課長補佐級や係長級で、ラインで負荷が多い業務でも務まるかどうかということについて、そういったポストに登用して、適性や耐性など、精神面も含めたかたちでの見極めを行っていて、その上で、課長級以上の管理職の職務が遂行できるということであれば、管理職に登用しております。

管理職になった以降のメンタルケアとしては、今は福利課などで、管理職であるかを問わずですが、いろんな場面でストレスチェックのようなことをしたり、あるいは場合によっては産業医の面談を行うなど、日常的に精神的なケアも行えるような体制は取っております。以上です。

【篠原部会長】

牛来委員。

【牛来委員】

今の件に追加で質問なのですが、女性の管理職の方のメンタルが落ちる前の段階ですけれども、今現在において、女性の管理職同士の横のネットワークなど、情報交換の場というのはあるのですか。研修というかたちでもいいのですが、あるかどうか、まず、教えてください。

【篠原部会長】

人事課長でよろしいですか。

【人事課長】

公式なかたちでは、恐らく、ないのではなかろうかと思います。研修としては、例えば女性リーダー研修のようなものがありますが、そういった研修を受講された方で管理職になられた方が、職場を越えて、非公式なかたちで集まって情報交換をされるとか、ロールモデルとして、勉強会とまでは言いませんけれど、意見交換をされているというのはお聞きしたことはあります。

【牛来委員】

というのがですね、すごく似ているなと思ったのが、私自身は女性起業家ですが、経済界の交流会や勉強会などに行くと、男性がほとんどです。何百人の中で、女性1人ということもあります。じゃあ、その起業家を掘り起こすときに、男女一緒のことをする場合もありますし、あえて女性だけに焦点を当てての掘り起こしのセミナーをやったりもしています。とてもよく似ているので、そういう視点が行政としても必要なのかなと思います。

他都市に創業支援で呼ばれることがあります。そこは、政策的にあえて女性の起業家を増やす、ということをして市長が、市を挙げて言っていて、女性向けの企画を私たちが任されるんですよね。そのようなことも、もしかしたら必要なのかなと感じました。

【篠原部会長】

山手委員。

【山手委員】

あと、女性に関して、管理職前もあるかもしれませんが、家庭があるから土曜日や日曜日に出られないとか、夜には出られないとか、そういう理由で管理職になりたがらないということ、普通の一般企業でも多々あります。管理職になったら夜遅く出なきゃいけないからということで。女性のための普通の9時から5時の間でやる研修ですとか、家庭をお持ちの方でも受けやすい研修というものの、やはり必要だと思うのですが、リーダー研修をされているので、女性枠というか、特にカリキュラムとか、時間とかの考慮、配慮等はなさっていますでしょうか。

【篠原部会長】

人事課長でよろしいですか。

【人事課長】

研修の細かなところまでは分かりませんが、特に時間帯で、女性だからということで研修時間を配慮しているということは、恐らくないのではなかろうかと思います。ただ、講座の内容としては、女性のキャリアアップ、スキルアップの研修も行っておりますし、自治大学校など、国が設けている研修機関がいくつかありますが、できるだけ女性を積極的に派遣するという意思は持っています。できるだけ若い段階から、意欲を持っている女性職員に、見聞を広めるという意味もありますし、国内外を問わず、研修にできるだけ行っていただくようにはしています。

【篠原部会長】

よろしいですか。人事課長に、お願いになるのかもしれませんが、国の第4次計画の中に「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」という項目が新たに入るということですが、本市も含めて、やはり、この男性中心型労働慣行については、女性の管理職進出に関して、非常にいろいろな目に見えない障害があるのではないかという御指摘が、先ほど山手委員からもあったと思います。必要に応じてアンケート等も取りたいということでしたので、女性の、管理職候補者ぐらいの年代の方を対象に、何が問題なのかということのを浮き彫りにするようなアンケートを、是非取っていただきたい。そのときに、男性中心型労働慣行というものを、もう一回、本市の方々も見直していただく機会にもされてはどうかと思っています。

それから、もう1つ。これは非常に高次元の話で、本部長の市長に対するお願いになるのかもしれませんが、いわゆる民間企業では、役員の女性比率を明示しています。本市の場合、理事などの概念もあるのですが、役員相当という局長以上で局長、区長などでしょうか。こういうところの女性管理職比率が、今後、問われると思います。1名でもいいというのではなく、どのように増やしていくのかということですね。「意思決定への参画」ということで、現場での意思決定だけではなく、本市の将来計画に対する意思決定に、どれだけ女性が参画するのかという点が問われるだろうと思います。これも、今回の行動計画の中で、ぜひとも書き込んでいただきたいところです。

企業などでは、社外取締役というようなかたちで、外部から女性を登用して、うまくいったり、そうでなかったり、いろいろあるようですが、本市も1度、女性の副市長を登用しましたが、議会ともかなり軋轢があったようにも聞きます。やはり、女性の登用を慣例化するか、あるいは施策化して、議会に承認していただく枠組みを作るなどしていかないと、恐らく、この女性管理職比率、その次の役員の比率という問題をクリアできないように思います。これは、どなたに言うかといったら、市長に直接言うしかないのかなとも思いますが、ぜひ、この審議会を通して、上のほうの方々に伝わってほしいと思います。現場の女性管理職比率については、人事課で更に細かな計画案を策定していただけたらと思います。

ほかの委員の方、よろしいですか。平谷副部会長、どうぞ。

【平谷副部会長】

教育委員会関連で3点あります。

まず、資料3の1ページの男女共同参画に関する啓発事業ですが、具体的に「人権教育として」と定めてもらってもいいかもしれませんが、高校で、ハラスメント対策、あるいは男女共同参画をテーマとする授業が、昨年度、何回、どこで行われたのか、調べていただくわけにはいかないでしょうか。特に市立高校は8校なので、進学校もあるのですが、男女共同参画意識、あるいはハラスメントについて、何がハラスメントなのかというところの自覚がないままに、特に女子が社会に出た場合に、重篤な被害を受けやすいというところがございます。

そういう授業があったか、なかったか。あったとしたら、どのような授業をやったかというような、簡単なアンケートでも結構です。やっているのか、やっていないのかがもう少し明確に分かるようなかたちでの報告をいただけるとありがたいと思っています。これが1点です。

2点目は、2ページ目の「男女共同参画課作成の啓発冊子の使用方法については確認できていない」ということについてです。これは、所管が教育委員会なのか男女共同参画課なのか明確でないのか、それがいけないのかもしれませんが、通常こういう冊子を配った場合、どのような活用をし、どの辺りに課題があったかというところについて、照会するのではないかと

思います。PDCA（Plan-Do-Check-Action）を図らなければ、良いものになっていかないと思います。この利用状況、あるいは利用した場合にどこが使いにくかったのかといったアンケートを、ぜひ、行っていただきたいと思いますし、できればなんらかのかたちで、こちらの審議会に結果をお返しいただきたいと思います。

3点目は、4ページの貧困率についてです。貧困率は市町ごとのものは取っていないというところはあるのですが、結果として貧困率にパーセンテージが似てくるものとして、就学援助率というものがございます。就学援助率については、広島市でも取っておられると思います。相対的貧困率は中間層から半分以下のところを計るということですが、就学援助率は要保護世帯、あるいは準要保護世帯ということでの数字なので、計り方は違うのですが、結果として数字は似てきているということが全国的にもございます。違いを意識しつつ見ていくという前提で、ここで求めておられる目的に合うところがあると思いますので、就学援助率に関しての経年資料を出していただければと思っています。

以上、3点、よろしくお願いします。

【篠原部会長】

課長のほうから、どうぞ。今の質問について、ご回答いただける方、よろしいですか。

【指導第二課長代理】

教育委員会指導第二課でございます。

今の件ですが、まず、教材に関しては、学校長の判断で使用していただくようになっております。ハラスメント対策等に関する授業についてのアンケートは、学校の負担もございますので、取れるかどうか、今、御回答はできませんけれども、持ち帰って確認したいと思います。以上、よろしいでしょうか。

【篠原部会長】

現状はそうだろうと私もと思いますが、本気で、教育における男女共同参画の啓発に取り組んでいただきたいと思います。自主的に、例えば校長会に働きかけるなどして、男女共同参画の意識啓発について学校教育の現場で本気で取り組むということ、伝えていかないとならないのではないのでしょうか。

やはり担当課が、しっかりと、教育現場とこの男女共同参画審議会との間を、積極的に結ぶという気持ちになっていただきたいと思います。現状はそうかもしれませんが、平谷副部会長が求める内容とはかけ離れた御回答だと感じました。

男女共同参画の問題というのは、男女共同参画課に任せておけばいいということではなくて、各課がそれぞれどのように取り組むのかということが大事です。だからこそ、推進体制の問題が、今、指摘されているのだと私は思っています。各課の課長職にある方々が、自覚を持っていたきたい。そして、ここへ臨んでいただきたいと思います。

他の委員の方、よろしいでしょうか。細かに御回答いただいておりますので、各委員が、また、これを持ち帰って、素案の審議の際に活かしていきたいと思います。

それでは時間の関係もありますので、資料の4に入りたいと思います。「基本計画の指標及び目標数値等の変更について」ということで、課長から原案をお示しいただければと思います。

【男女共同参画課長】

それでは第2次広島市男女共同参画基本計画の指標、それから目標数値の変更につきまして、資料4により御説明いたします。（資料4について説明）

【篠原部会長】

各委員の皆さん、御意見、御要望があればお願いします。どうぞ、中村委員。

【中村委員】

国の政策と連動している部分があるということであれば、内閣府のほうで、過去の全国の各自治体の達成度についての資料があると思うのですが、要は、広島市で数値目標を定めていますけれども、これが全国の基準から見てどのレベルなのか、進んでいるのか、そうでないのかという資料があると、次の計画に反映しやすい、どこに重点を置くべきかが分かりやすいと思います。そういうデータを内閣府からいただくことは可能でしょうか。

【男女共同参画課長】

内閣府自体で設定している目標というものがございまして、それについては内閣府が調査していると思いますが、各自治体が我々のように個別の基本計画を持ち、個別の目標を持っているものについて、その達成状況を内閣府が把握しているかどうかは、確認してみないと分かりません。難しければ、我々が直接各自治体に達成状況を問い合わせ、収集するしかないと思います。

ただ、おっしゃるとおり、我々の水準が今、どの辺りにあるのかを計る、計り方の1つとして、そういったことを参考にするというやり方はあると思いますので、対応してみたいと思います。

【篠原部会長】

伊藤委員。

【伊藤委員】

保育関係の、23番の「保育園入園待機児童の解消を図る」というところで、今年度、昨年度の447から66にぐっと減って、来年度ゼロに向けて頑張っておられるということですが、前回の部会でも言ったように、保育園もですが、今、小学校が非常に困っておられて、今日の資料3の中でも、市の直営分での待機児童数256人という数が挙がっているのです、その辺りについても、この計画の中に入れてもらえたらと思います。主管課で対策されているのは、よく知っているのですが。

【篠原部会長】

23、24とありますけれど、新たな指標として、児童クラブの件についての適切な目標案をお示しいただければと思います。

【男女共同参画課長】

所管課と調整します。新たな指標として加えるという方向になろうかと思いますので、検討させてください。

【篠原部会長】

他の委員の方、中野委員、どうぞ。

【中野委員】

関連性をお聞きしたいのですが、3ページのワーク・ライフ・バランスのところの、27番の「仕事と家庭の調和」についてです。先ほどから議題に出ていて、検討されるということではありますが、ここでは、「ワーク・ライフ・バランス」を「仕事と家庭の調和」に変更すると書かれています。そうしますと、20番や21番の指標、「ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っている人を増やす」とか、「理解度を高める」とか、それらの指標との関連はどうなるのでしょうか。

【男女共同参画課長】

説明が不十分だったかもしれません。20番、21番につきましては、この指標を取り止めて、「働く時間を工夫して、労働時間の削減に取り組む人の割合を増やす」という新たな指標に置き換えるというふうに考えております。従いまして、この「ワーク・ライフ・バランス」という単語は、次回は消えることになります。以上です。

【中野委員】

今はここに書いてあるけど、次回は「ワーク・ライフ・バランス」という言葉がなくなって、ここに「仕事と家庭」なのか、「仕事と生活」なのかという言葉が入るということで、新たにそういう言葉にしたときの理解度を32年までに80%にするということなののでしょうか。

【男女共同参画課長】

この20番、21番、「ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っている人の割合を増やす」、それから「理解を高める」、この2つの指標は、この見直しとともに取り止めるということでございます。取り止める代わりに、20番のところには、「働く時間を工夫して、労働時間の削

減に取り組む人の割合を増やす」という、より実践をする人の割合で計っていく方向に、この指標自体を置き換えようと考えております。

【篠原部会長】

今の点についてですが、「働く時間を工夫して、労働時間の削減に取り組む人」という表現で、次年度以降の市民意識調査にその項目を盛り込むということですね。このあたりは、もう少し踏み込まないと、実態とかけ離れた結果が出てくるのではないかと思います。

つまり、個人としてはそうしたいと思っても、実際には、長時間労働の元凶は、それぞれの職場の長、非常に小さな職場の単位です。企業全体では、長時間労働を減らすように号令もかけて、そういう工夫を奨励している。ところが、ある職場の、ある中間管理職クラスの方が、非常に長時間労働を強いている場合、なかなか抗えないという現場の声もあると思います。そうでなければ、みな、ブラック企業とか、最近では、ブラックアルバイトまで拡大していますが、なぜそういうところから抜け出せないのかという話になってしまいます。うつ病になって初めて、そういうところから離脱できるのです。

私の知り合いの方で、30歳代前半の方ですが、2回ぐらい転職した先で、長時間労働のストレスからうつ病を発症して、生活保護受給者になってしまった方がいます。この問題というのは、社会的費用が発生する問題になるのです。男女共同参画だけではなくて、長時間労働の慣行をどのように止めさせていくのかは、一個人では解決できない問題として捉えられていると思います。なおのこと、国の第4次計画でも、そういう労働慣行をどう改善していくのかを具体的に示していくべきだということです。この指標の捉え方というのが、なかなか難しい解釈になるのではないかと思います。

先ほどから出ている「ワーク・ライフ・バランス」のことについては、次回、きちんとした御説明を市の側からいただくということで、皆さんも納得していくのではないかと思います。

【人権啓発部長】

この件につきましては、今までの言葉を知っているかどうかということでは、あまり実効性がないので、今、問題になっている、長時間労働を減らす、に置き換えています。男性中心型労働の、一番の問題点である長時間労働の時間が短縮していけば、女性の就労の形態も変わってくるのではないかと、国のほうでも考えています。

そうすると、長時間労働を抑制するための指標として、一番何が良いかということで考えて、一応、このようにしていますが、会長がおっしゃるように、当然、個人が思っても、会社の慣行としてあって、実践できない場合があるかと思っています。そういった部分も含めて、もう少し、長時間労働を抑制していくために、あと5年間で、どう目に見えるかたちで捉えられる指標にしていくかということを考えていきたいと思っています。

「ワーク・ライフ・バランス」という用語とは別に、長時間労働をどのように減らしていくかを、目に見えるかたちで示す指標として使っていきたいというのが狙いでございますので、また検討させていただいて、場合によっては委員の意見も聞きながら、やっていきたいと思っています。よろしくお願いします。

【篠原部会長】

山手委員。

【山手委員】

私のほうから、2点あります。

産業医に診てもらわなければならない方、今、法改正で、大企業の方は残業時間が月60時間を超えたら、賃金の割り増しが更に割り増しになるとされています。サービス残業問題がまだ残っていますので、それが本当に正確な労働時間であるのかが判断しづらいのと、「定額残業手当」で、同じ金額だけしか払われていないというもので、とても難しいのですが、その辺りのデータが勤労実態調査等で確認できるのであればと思うのですが、何年かに一度しかないですね。

【人権啓発部長】

2年間です。

【山手委員】

ですよね。あと、もう1点、4ページ29、31、32番ですが、平成26年の実績数値が下がっていますので、指標として削除するというのは、ちょっとどうしたものかなと思うのですが。29番は15ポイント以上も下がっていて、有終の美ではない、最低値で終わってしまうのは、削除するのが妥当なのか、疑問です。31、32番も同様です。数値が悪くなったら、そこに原因があるはずなのに、別のことに置き換えるというのはいかなるものなのでしょうか。

以上です。

【多文化共生担当課長】

31番につきましては、すみません、平成26年度のデータが間違っておりまして、正しくは97.3%でございます。目標を大幅に超えましたので、この際、32番と統合しようという考えです。

ですから、ここは31番と32番、2つの要素がございまして、1つは31番を削除してもいいのではないかとということと、32番につきましては、実は、平成25年までと平成26年からで、数値の基となる市民意識調査の質問を変えております。26年度に右の「多文化共生社会の実現に向けた取組を推進すべき」と考える市民の割合を増やすという、アンケートを取りまして、その結果が75.2%でした。ですから、これを今後83%にしようというのが変更の案でございます。

以上です。

【介護保険課長】

29番についてですが、この介護サービス提供モニター調査には、介護保険が平成12年度から始まって、当時はまだ、介護サービス基盤が整っておらず、質的にも量的にも不十分であったということ、なおかつ制度自体がまだ市民の皆さんに浸透していなかったということで、利用が促進されていなかったという背景がございまして。そこで、実際に介護サービスを利用された皆さんの満足度を調べた上で、介護保険事業計画の策定に役立てていくために、データを取っていたという調査でございます。

介護保険制度も15年経ちまして、確かに26年度の実績は御指摘のとおりですが、近年、介護サービスの事業所は量的に充足されてきておりますし、質的にも、介護サービスのメニューがかなり拡充されてきています。基本的に、介護サービスを使ってどうでしたかということを探ねますと、主観的な感想としては、だいたい、満足しているというような回答が返ってくるということがございまして、利用者の方の主観を探ねるということに関しては、もう必要ないのではないかと考えています。

ただ、今後は、いわゆる給付の適正化ということ、先ほど冒頭で国の動きとしまして、介護保険事業の効率化とか重点化という話が出ておりましたが、今後は、介護保険のサービス自体が要介護者の自立に資するサービスであること、それから要介護状態の軽減、あるいは悪化の防止、こういったものに資するサービスとするために、利用者の主観的な要素というよりは、客観的な指標、判断基準といたしまして、ケアサービスの提供の基になっておりますケアプランの適正化を図っていくための取り組みを強化していこうということにしております。このため、利用者の満足度については、平成27年度以降、提供モニター調査の項目からは削除しようということといたしましたので、この基本計画の指標からも削除させていただいたという次第でございます。

【篠原部会長】

はい、ありがとうございます。

別に適切な指標があるようでしたら考えていただいて、ぜひ、新たな指標として次回、提案していただければと思います。

少し予定の時間が過ぎております。中谷委員、手が挙がっていましたので、最後にどうぞ。

【中谷委員】

削除される目標につきまして、もう一度検討いただきたいということで、41番と42番についてお願いしたいと思っております。

健康寿命を延ばすということが、第2次の広島市健康づくり計画において目標数値が掲げられていないことから削除されたということなのですが、政令市の中での順位付けがあると思いますので、もう一度御検討いただきたいと思います。

また、42 番のほうでは、今日いただきました資料を見ましても、広島市のがんの部位別死亡率の中で、気管支、あるいは気管支炎、肺の悪性新生物が男女ともに 1 位になっております。こういった非常に重篤な実態である喫煙を削除してよいのかということで、再度御検討いただきたいと思います。

【篠原部会長】

ありがとうございます。保健医療課長はいらっしゃらないようなので、男女共同参画課長から今のことをお伝えいただいて、削除する明確な理由、又は新たな指標を提示いただくことで、御回答いただきたいと思います。

長時間に渡りました、御発言いただいている委員の方も何人かいらっしゃいますが、時間になりましたので、これで終了したいと思います。お疲れさまでございました。