

平成 27 年度広島市男女共同参画審議会第 3 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 10 月 27 日（火） 10 時 00 分から 12 時 00 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 11 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、中村委員、永岡委員、山手委員

(2) 関係課（広島市）

人事課長代理、給与課長代理、人権啓発課長、人権啓発課多文化共生担当課長、
介護保険課長代理、障害福祉課長、保健医療課保健指導担当課長、保育指導課長、
こども・家庭支援課長、雇用推進課長、消防団室長代理、放課後対策課長代理、
教職員課サービス・健康管理担当課長、学事課長、指導第二課長代理、生徒指導課長代理

(3) 事務局（広島市）

人権啓発部長、男女共同参画課長

4 公開・非公開の別

公開

5 傍聴者

なし

6 会議次第

「第 2 次広島市男女共同参画基本計画（見直し案）」等についての検討

7 資料

資料 1：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 2：平成 27 年度第 2 回基本計画グループ部会（7/29）での意見への対応

資料 3：第 2 次広島市男女共同参画基本計画見直しについて（案）

資料 4：本市における「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」
（市町村推進計画）の策定について

資料 5：第 2 次広島市男女共同参画基本計画（見直し案）

8 会議内容

(1) 開会

(2) 議事

【篠原部会長】

みなさん、おはようございます。ご多用のところ、お集まりいただきありがとうございます。いよいよ本格的に審議をしなくてはならないと思いますので、できるだけコンパクトに資料について説明していただき、みなさんからのご発言の時間を確保していきたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の議題についてですが、次第にありますように、「第2次広島市男女共同参画基本計画（見直し案）」等についての検討となっています。資料1の「審議会のスケジュール変更」から始めたいと思いますので、課長、よろしくお願いします。

【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長の今富でございます。

それでは、資料1についてご説明いたします。（資料1について説明）

【篠原部会長】

ご質問等はございますでしょうか。ないようですので、続いて、資料2に基づきまして、前回部会での意見への対応をご報告いただきたいと思います。

【男女共同参画課長】

それでは、資料2、7月29日に行いました平成27年度第2回基本計画グループ部会でのご意見への対応について、ご説明いたします。（資料2について説明）

【篠原部会長】

特にご質問をされた委員の方々、ご回答について、何かご意見とか、更に追加のご質問などございますでしょうか。

最初の「仕事と家庭の調和」という表現、経緯も含めてご説明がありましたが、高倉委員、これでよろしいでしょうか。

【高倉委員】

前回の会議の後、市長が言われている内容を確認しまして、こういった表現をされているから「生活」という言葉がむしろ使いにくいのだということがよく分かりましたし、市としての解釈があるのだと理解をいたしました。

【篠原部会長】

では、これでよろしいでしょうか。

平谷委員、学校教育の現場での男女共同参画についての教育に関する部分は、これでよろしいでしょうか。

【平谷副部会長】

10番とも関わるのですが、高等学校では冊子を使っているのでしょうか。もし、冊子を使っているとしたら、冊子の使い心地などに関してのアンケートを取るという形の整理もありうると思うのですが、こちらを検討いただくことはできないのでしょうか。

【男女共同参画課長】

冊子につきましては、現在、小学校、中学校を対象として配付しております。高校については、男女共同参画啓発冊子ではないのですが、デートDVについての啓発リーフレットを配付しています。この中で、やはり、どのように指導したかということもあるのですが、より良い冊子に改善していきたいという意味合いでのアンケートは取っております。高校には男女共同参画についての冊子は配っておりませんし、教育委員会では授業内容のアンケートを取ることとは考えていないということですので、このところは私からは何とも言えないところでございますけれど、そういう状況でございます。

【篠原部会長】

基本計画の見直しの中で、学校教育の現場での取組について、少しご提案をさせていただきたいと思っていますので、ここはこれでよろしいでしょうか。

他にございますか。どうぞ、北委員。

【北委員】

「安心・安全な暮らしの実現」の部分で、基本目標 4、5、6 あたりですけれど、この安全とか安心というのは、基本的には家庭での生活というイメージなのかどうかということなのですが、やはり、全体的に「女性」という部分が目立つところが多いです。一般的な、僕の周りの男性・女性にこの計画を見てもらったときに、なかなか中身まで見ることがなくて、目標の部分までしか見てもらえないのですが、最初のⅠが「あらゆる分野における女性の活躍」、それからⅡで「安心・安全」の中身もまた女性となると、パッと見ですけれど、全部女性だなという意見が、男性、父親たちの間で出てきたので、そこに対する配慮がもう少しだけうれしいです。僕自身が、家庭で育児・家事をしているので、その中でこれを見ると、やっぱりマイノリティの部分でなかなか考えが僕らのほうにまで来ていないのかなというふうに、印象として受けてしまう部分があります。

この「生涯を通じた健康支援」が「女性の」となってしまったことに対しても、僕も昨年うつになったりして、家庭の中で生活のバランスが崩れたりしたこともあって、女性には更年期とか、いろいろ特有な事情があるのも分かるんですけど、それだけじゃないんじゃないかなと思うところがあります。

【篠原部会長】

北委員の意見には、もっともな部分もあると思います。見直し案の表記の仕方とか、そういったところでの工夫も必要かと思いますので、改めて北委員、本文の見直し案のところで、今のご意見を具体的にどう表記したらいいのかというご提案をいただけたらと思います。

中谷委員、お願いします。

【中谷委員】

先ほどの発言の中で、やはり男性のところが弱いのかなというふうに思いますので、ご検討いただければと思います。

【篠原部会長】

それでは、時間の関係もありますので、この資料を、委員の皆様にも更に精査していただければと思います。中村委員からのご意見の各政令指定都市の状況については、達成状況の比較ということで表もありますので、こういうのもしっかりと見させていただいて、施策に反映できればと思います。

それでは、資料 3、4、5 について、課長からご報告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、4、5 についてご説明します。

(資料 3、4、5 について説明)

【篠原部会長】

まず、ご質問から伺いたいと思います。いかがでしょうか。

【永岡委員】

資料 4 で、見直し後の第 2 次基本計画の「介護支援策の充実」というのがあるのですが、介護離職をゼロにするというのが安倍政権の目標だということはあるがたいと思います。ただ、介護のために離職しなければいけないケースというのは、かなり重度の、要介護 3 ぐらいの家族を持っている家庭が多いと思います。デイサービスなどは確かにとても充実しているし、広島はいいところがたくさんあると思いますが、介護 3 の重度になってしまうと、やはり特別養護老人ホームじゃないと難しい方もおられます。また、サービス付き住宅というのが最近是非常に多いのですが、これは食事と緊急時の対応だけで、普通の生活上の介護、オムツを替える

などについては、自分で介護保険を利用するという形です。サービス付き住宅で十分な方もおられると思いますが、高齢者の方に言わせると、それだけのサービスなら、高い家賃を払ってそこに入るよりも、できるだけ家にいたい、ということになります。

本当に困るのは、寝込んでしまってからと看取りだと聞きます。病院でのベッド数も足りないと言います。別養護老人ホームをたくさん作るのは国も市もお金がないでしょうから、必要な人が自分でお金を出して入れるように、有料老人ホームの介護付きなものを、セレブじゃなくても、プールが付いていなくても、普通に働いた人が入れるレベルのものを、もう少し増やしてもらおうような政策を取ってもらえないかという話がありました。

設備が立派だということではなくて、介護職員の給料がいいから離職者が少ないなど、介護の中身をきちっと明示することによって、介護をする人、職員の数を増やしていくような、そういう取組についても考えてもらいたい。有料老人ホームの表示が、プール付きとか、そういう箱ものの的なものではなくて、職員の定着率などを広告に載せたり、一つの指標にするような、そういう有料老人ホームをもっと増やしてもらえたらいいという話がありました。

家族の介護のため、どうしても仕事を辞めなければいけないほどの人というのは、悩んだ末に、50代とか40代で、辞めたら次の仕事もなかなかない状況でも辞めざるを得ないような、切羽詰まった人たちは、デイサービス等での対応ではなかなか難しいと思いますので、その辺りも広島市のほうで検討していただけたらと思っています。以上です。

【男女共同参画課長】

今、介護のお話がありました。この計画見直しを開始した冒頭ぐらいの部会の中でも、やはり介護については取り組みたいということを申し上げたところでございます。と申しますのも、安倍政権は一億総活躍というような形で打ち出していますけれども、今まで子育てとか、そういう部分については随分光が当てられてきたと思いますが、今後、超高齢社会の中での介護問題というのは、子育てと並び、非常に大きなものになると私どもも認識しておりまして、特に介護離職の問題は、女性に限らず、男性、それも働き盛りの男性が直面する可能性もございますから、これは非常に重要な問題であると考えています。

一つ、離職を防ぐという意味合いで言えば、今後、国も法改正などを予定しておりますので、介護休暇の取り方なども変わってくるという中で、ただ、そういう形で制度が変わったとしても、その制度を使える、使いやすい職場環境にしていくというのが、やはり、必要であろうと思います。我々、男女共同参画の取組として、そういう職場環境の改善に向けた働きかけには力を入れていきたいと考えています。

それから、介護に至らないように健康に過ごしていくというのが、介護を防ぐ一つの手立てではないかなと思いますので、健康寿命の延伸というのも大きな要素であろうと考えています。

要介護度が軽度の場合への対応については、むしろ、デイサービスの充実などになると思いますが、軽度のほうがむしろ、施設に入るよりも、介護離職への影響は大きいのではないかと思います。逆に、永岡委員がおっしゃった重度の場合への施策につきましては、この男女の計画と併せまして、介護の計画でも触れることになろうかと思いますので、そちらと連動しながらの取組になります。以上です。

【篠原部会長】

全体を通じてでもいいのですが、具体的な部分でのご意見、ご質問をいただきたいと思います。特に資料5については、それぞれにご関心とか、あるいは仕事上、ここのところは取上げてほしいということなど、いろいろあると思いますので、皆さんからご意見を伺っていききたいと思います。どうぞ、平谷委員。

【平谷副部会長】

二点ほどあります。まず、32ページに重点指標として挙がっている「市職員の管理職における女性の割合を増やす」というところです。数値目標を挙げておられて、かなりの数字だなと思うのですが、この16%という数字を平成33年4月1日に達成したいと書かれているのには、それなりの根拠があるのだろーと思います。私が前回質問したことの回答にも関連するのですが、重点施策にもされているようなので、女性の管理職相当の年齢の人がどのぐらいいて、男性との就任率の差とか、むしろポジティブアクション的に数字を上げるのかとか、そういったところについて、どのような状況になっていて、それをどのように数字を動かしていくのかと

いうところがなければ、9.2が16になりますというだけでは、ちょっと分からないところがあります。現状では数字がないということだったら、そういうデータの整理と、経年でどのように動かしていこうという目標を立てられているのかを教えていただけたらと思いますが、そういうことはご準備ただけなのかというところをお尋ねしたいのが一点です。

もう一つは、47ページ以降のところですが、「様々な困難を抱える女性等が安心して暮らせる環境の整備」の現状と課題の3段落目、「また」という段落の真ん中あたりに、「相対的貧困率は特に高齢単身女性が高い」とあります。これは明らかなことで、今後も高齢単身女性の貧困率は確実に高まっていきます。そうすると、基本施策4の貧困対策のところには、高齢単身女性をターゲットにした施策が、絶対必要です。ですが、ここの対策を見ると、雇用環境の整備等とニート・フリーター対策ということで、高齢女性の貧困対策、支援についての施策がありません。経済問題もですし、この人たちが孤立してしまうことについて、女性のコミュニティーとしての、おしゃべりができて、安心して暮らせるというようなところという支援も含めて、その施策はまさにこの計画で作っていただけたらと思いますので、ぜひ、補充いただきたいと思います。

【男女共同参画課長】

まず、女性の管理職のほうですが、この数字は実は、先ほども説明しました女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定する中で、示さなければならない、あるいは基礎調査もしなければいけないはずです。この点は、今日は人事課職員もおりますので、確認したいと思います。

それから、相対的貧困率、高齢女性の問題ですね。おっしゃるとおりでございますので、説明の中でも申し上げましたとおり、各具体的取組については、まだ精査できていませんので、今のご意見を踏まえまして、所管課とも協議しながらどういう取り組みができるか検討していきたいと思います。

【人事課課長補佐】

女性管理職の比率につきましては、委員のおっしゃるとおり、平成33年4月1日時点16%という数字を掲げさせていただいております。これは第2次男女共同参画基本計画策定時に、過去の伸び率を踏まえて目標設定したものです。それ以降、例えば、平成25年度に病院事業が独立行政法人化をいたしまして、医療技術職が全て、市の職員のカウントから外れたというようなこともございます。そうは言いながらも、達成に向けて取組んでいるわけですが、正直、非常に厳しい数字であるというように認識しております。

それから、平谷委員からご質問がございました、女性職員の年代別の割合がどうなっているのかというところですが、数字的なものは精査中ではありますが、大まかに申し上げますと、市の職員のうち、女性の割合は全体のだいたい3割程度です。そのうち、いわゆる課長級以上の職員では、50歳以上の年齢の職員が多いわけですが、女性の割合がだいたい2割程度です。一方で、これから課長級になるのはだいたい45歳以下ぐらいの職員ですが、この45歳以下の職員のうち、女性職員は4割ぐらいです。そうしますと、通常、この45歳以下、4割ぐらいの女性職員が課長級になる頃になりますと、普通に考えても今よりは増えていくのではないかと考えられます。

更に、女性活躍推進法に伴いまして、現在、特定事業主行動計画の策定を進めていますが、その中での取組として、もう少し女性管理職を増やすような形での取組を拡大させていきたいというようには考えています。以上です。

【平谷副会長】

女性職員の方の割合が多いということについては、承知しました。ただ、恐らく広島市の職員さんでも、家庭における男性と女性の実際のところの役割というのとは、全く5分ではないという実情もあろうかと思います。そうすると、女性職員が管理職になるには、男性と同じようにしていただければ同じようには増えない、人数が多いただけでは増えないというところが、これは広島市の職員さんだけではなく、実情だと思います。そういう環境整備、意識啓発などについても、積極的に取組んでいただけてというところでもあろうかと思います。

詳しい数字を伺いたいと申し上げたのは、こういうことを細かくやったけれども、今はこの数字だというふうに教えていただいたほうが、よく分からずに数字だけ見て「できていないじ

やないですか」という話にはならない、現場で一生懸命取り組んでおられる方と、結果しか知らない私たちと、温度差がある中で議論するよりも、こういうデータがあって、こういうふうにしたらここまで上がったけれども、まだ目標には達していないというような、もう少しきめ細かなところの情報を開示いただけるとありがたいと思っておりますので、引き続き、そういった視点から情報を整備していただけたらと思います。

【篠原部会長】

経年変化の中で女性管理職比率が増えるだろうということですが、今、課長補佐の女性比率、それから主任の女性比率というのはどのくらいですか。

【人事課課長補佐】

いわゆる役付職員、役付職員と申しますと、本市の場合、係長級と課長補佐級があるわけですが、その係長級、課長補佐級を合わせた数字といたしまして、いわゆる役付職員に占める女性職員の割合が、平成 27 年 4 月 1 日現在で 22.3% となっております。

【篠原部会長】

一緒にせずに、それぞれの数字が欲しいと思います。経年変化で対応するというのは、これまでの話なのです。どうやって積極的に登用するのかというのが、今後の課題であり、この部会の課題なのだという認識を持っていただいて、そのためにどういう施策をこれまで取ってきて、それがどれだけ功を奏したのか。本来だったら、経年変化で 15% のところが 16% になりました。その 1% のためにこういう施策を取りましたという、そういう説明がいただけると、平谷委員の質問に対する回答もより明示的になるのではないかと思いますので、そのあたりについて、次回までにご対応いただければと思います。

どうぞ、山手委員。

【山手委員】

私は社会保険労務士の立場で、働く場における女性の関係で述べさせていただきますが、この度、基本目標 2 の新たな重点目標で、「一般事業主行動計画を策定し、女性活躍の推進に取り組む企業を増やす」と掲げていますが、これを 50% にするというのは、中小企業がとても多い中で、難しいのではないかと思います。中小企業の中には、女性がいらっしやらない企業もたくさんございますし、株式会社であっても、昔ながらの親族のみでやっているなど、そういう企業が多い中で、一般事業主行動計画を策定する割合を 50% にするというのは、達成の現実味としてなかなか難しいのではないかと思います。一般事業主行動計画を策定するために、女性活躍のための助成金などもできてはおりますが、この 50% という数字には、不安な部分がとてもございます。ですから、この数値を設定された意味合いを聞かせていただければと思います。

【男女共同参画課長】

実は、来年度、まだこれは予算前の段階なので、なかなか申し上げにくいのですが、中小企業を対象として、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を市として支援したいという内容の事業を構えたいと思っております。その中でも、分析をしてはいるのですが、ここでおわびを申し上げさせていただきます。見直し案の 41 ページをご覧ください。大変申し訳ございません。後ろのほう、72 ページの一覧では、社という単位で掲載しておりますが、現実性という意味では、50% という数字は、おっしゃるとおりあり得ないと思います。逆に、この 50 社というのも、適切かというところ何とも言えないところがございますが、これは今まだ分析中で、来年度のその事業を行うに当たっての取り組み目標にも連動して参りますので、この点については、精査の上で、次回、最終的な数字をお示ししたいと考えております。以上です。

【篠原部会長】

女性活躍推進法自体が 10 年間の時限立法ですが、途中で、前回の次世代法改正に連動するような形で改正があって、300 人以下の事業主についても義務化するというようなことも可能性としてはありますので、ここは 50 社ということでもいいのではないかと思います。

よろしいでしょうか、山手委員。
では、中村委員、お願いします。

【中村委員】

二点ほどあります。

資料 5 の 44 ページ、基本施策 4 の「男女共同参画の視点からの防災・復興活動の支援」というところで、42 ページには昨年の 8.20 を起点とするという、下のアンダーラインの段落の文章が入りましたので、これは非常にいいことだなと思っております。その上で、44 ページに書いてあります、「(1)女性の参画の拡大」というところですが、具体的な取組として「新」というのが出ておりますし、一応、考え方、コンセプトとしては災害時、復興時における女性の視点の導入ということで書いてあるのですが、具体的な取組のところで行くと、例えば、災害時のボランティア活動において、今までは、男性が中心で意思決定をしていたというところがあって、女性のそういうなんらかの活動の意思決定への参画をどう確保するかということが一つです。

また、災害時においては、女性は炊き出しなどの後方支援という形で、男性が前に出てというふうなイメージを持っていますが、炊き出しの場に男性もいれば、女性消防団長のニシノ隊長のように、積極的に前に出られる女性隊員もいらっしゃいます。それこそ、性による役割分担というのが、つい、そういうところにも出ているので、そこは少し、性による役割分担ではなくて、得意とか特性を活かしてやるというような視点で見いただければと思います。

それから、避難所運営マニュアルというのが、各区ないしは災害対策本部のほうで作られて、自主防災組織等でも検討に入っておりますけれども、そこでは、非常にいろんな配慮が必要ということが書いてあるけれど、具体的なイメージがわからないような活動があります。例えば、女性のプライバシーということで行くと、衝立等があったほうがいいけれども、避難所の中ではそういうことがなくて、360 度外部から見られることであるとか、授乳する際の衝立に関する意見であるとか、そういったマニュアル上の中的具体例といいますか、その部分が結局、欠けていたので、その辺りを我々も少し見直しに入らなくちゃいけないというところで取り組んでいます。44 ページにも、「新」の取り組みがいくつか出ていますが、どちらかというと防災の視点からのものだけなので、実際に 8.20 の経験をした、これを生かすには、現場での、女性の視点でいろんな配慮をした取組というようなものが重要だということを、書き加えていただくといいのではないかと思います。

二点目は、市民活動であるとか、女性の起業という項目で、例えば 46 ページで行くと、女性の起業支援というのが出ております。これに関係する社会状況は随分変わってきております。今、我々の N P O の業界では、まず、信用保証協会の保証が受けられるようになったということと、政策投資公庫とか、広銀、信金等を中心として、市民団体、特に C B、S B、ソーシャルビジネス、コミュニティービジネスへの融資ということで、融資枠が拡大してきております。これは数年前から考えると、全く方向性、社会の状況が変わっていて、やはり、そういう事業、スモールビジネスなどが、経済の活力として重要なポジションを占め始めたというところで、信用保証や融資などの環境整備が整ってきました。

ですが、小口の融資は手数料の面などであまり仕事にならないので、できれば、いわゆる普通のベンチャーの企業に、ある程度資金をとというのが、たぶん、銀行系列の考え方です。しかし、女性の視点とか、いわゆる S B とか C B の世界でいうと、むしろ小口の、マイクロクレジットの少額の資金の提供が問題解決につながって、なかなかそこには手が届かない。ここで、今回、広島市の場合は、活動資金融資制度による低利融資というのが入りましたので、これは非常に評価すべき点だろうと思います。ここに一つ、視点としては、特に女性の起業とか、小口の融資などに少し力を入れていただきたい。大口は、結構、銀行系列、政策公庫などが融資枠を広げたり、信用保証を受けられるようになったり、ここの枠は広がったので、いろんな事業展開は可能だろうと思うのですが、逆に小口のマイクロビジネスとか、S B ・ C B の類を、我々は何とか大きくしていきたいと考えていますので、ここへの支援を少し盛り込んでもらえないかという、二点です。

【篠原部長】

今のご意見に補足ですが、基本施策 4 で、表題は「男女共同参画の視点からの防災・復興活動」となっていますが、その下のほうの具体的取組の部分は、防災分野が主ということで、避

難所における復興活動の初期段階というのでしょうか、そこの取扱い部分を拡充してほしいということになるのではないかと思います。

課長、今の中村委員からのご意見に対して、いかがでしょうか。

【男女共同参画課長】

まず、防災の関係ですけれども、これは東日本大震災以降、ずっと言われていたことですが、本市においては昨年の事例もあったということで、より力を入れないといけないと考えております。災害時、復興時、更にいうと平常時の活動も大変重要であり、そこに女性の、現場を踏まえた意見を取り入れていくというのは大切だと思っております。

私どもは昨年度から事業といたしまして、まずは、そういう女性の視点を入れることが大切であるという意識啓発という取組から入っております、各自主防災会、あるいは地区の方を対象に、ワークショップを昨年開催し、今年度も各区で1回ずつ開催しています。ただ、これは非常に地道な活動ですので、それが広がっていくには随分時間がかかりますから、そのところは、また別のやり方も考えなければいけないと考えています。

中村委員が今取組まれています、防災に関する地域の女性のネットワークですが、非常に強い取り組みだと考えておりますので、今回の事業も踏まえて、次の展開で何かお考えがございましたら、そこで例えば、市と何か連携してできるような取組で進化していくようなことがございましたら、ぜひ、この計画でも触れられればというふうに考えています。

女性消防団員の職域拡大という意味合いも含めて、幹部への登用というのを今回目標として掲げましたが、考え方としては、女性の意見を入れていく、そのためには責任を持たせなければいけないという意味合いも込めておりますので、ご承知ください。

それから、起業あるいはNPO活動の関係のものです、特に起業のほうは違う意味で、今まで家庭に眠っていた、あるいは働きたいけれども何らかの事情で外に出られない、そういった方が外に出ていくための一つのパターンとしてあり得るなというふうに考えております。それをどのように仕掛けていくか、どこと連携していくか、あるいはそのためにはどういう支援が必要か、このあたりは取組を考えないといけないと思っております。以上でございます。

【篠原部会長】

牛来委員、何かございますか。

【牛来委員】

33 ページから記載されている、女性の職業生活における活躍に関してですが、キーは私の中で二つあると思っていて、一つは企業側へのインセンティブ、もう一つは働きたいという女性たちの質の向上というところだと思います。

その中で、今、改めて読んでいるときに、企業側へのインセンティブについては、私の中では、表彰制度でモチベーションを上げるというか、企業の協力を仰いでいるような気がしていましたが、ここを読むと「入札制度における優遇措置」というのもあると、正直初めて知りました。36 ページにある広報、啓発の活動というところの、広報の方法も今後、大事になってくるのではないかなと思います。具体的な取組の中に、セミナーや講座、あるいは推進の活動というのがありますけれども、これ以外にも何か手を打たなければいけないものがあるのではないかなということが一点です。

それから、女性側の質の向上というところですが、35 ページの下の部分に、情報や学習・研修機関の提供ということは、もちろん言葉として書かれているのですが、現実として、採用・面接に来る再就職を希望する女性たちを見たとき、あるいは試用してみたときに、もう少し充実した研修等を受けてきていればありがたいなという印象を随分持っております。というのが、現行の、今やっというらっしゃる講座がノーというのではなくて、更に深い部分まで、もし、できることができたらいいいのかなと思っています。例えば、業種別に深めるということもあるでしょうし、例えば、イノベーション人材まで成長するようなコースがあってもいいのかもしれないし、具体的にはいろいろ考えられることだと思います。

あと一点。これは単純な質問なのですが、36 ページにある具体的な取組の中に、女性とシニアの創業型パッケージ支援というのは過去にあって、確か1年ぐらい、これがもう女性支援に限定せずにやっていたと記憶しているのですが、改めて始まるということなののでしょうか。

【男女共同参画課長】

まず、企業へのインセンティブ、それから質の向上、両方にもつながることで、入札制度などの優遇があるのをご存じなかったということもご発言にはございましたが、女性側の質の向上に向けた研修に対する助成とか、あるいは企業に対するインセンティブなど、その他の制度も多々ございます。ただ、これは市だけではなくて、国が助成を構えていたり、あるいは県が制度を持っていたりということで、それぞれの行政体がバラバラといろんなものを整えて、バラバラと広報をしています。先ほど、広報の課題もご指摘いただきましたけれども、それぞれが広報している中で、それらの情報が企業、あるいは働きたい、働ける方に届いていないという実態があるのではないかと考えております。

そういう意味では、パッケージで、国にはこういう制度がありますよ、県はこう、市はこうですよというような形の、全体像でお示しできるようなものを整えた上で、更に国・県・市と連携して、それぞれが勝手に広報するのではなく、一体的な広報が必要じゃないかと考えております。基本目標 9 として「関係機関との連携強化」を掲げておりますが、意味合いとしては、広報も含め、働きかけ、場合によっては更なるインセンティブの検討なども、その中に入っていくと思いますので、そういった形で取り組みたいと思っております。

それから、パッケージ型支援は、従来から掲げてはいたのですが、どういふ変遷があって、今、どうなっているのか、はっきりと承知しておりませんので、また担当部局に確認させていただきたいと思ひます。これは、経済局のものづくり支援課が担当ですが、おっしゃるとおり、女性・シニアから創業チャレンジベンチャー支援事業へ変更となっているとでひるので、確認の上で、この表記が適当かどうか、あるいはここに掲載することが適当でないということであれば、見直しを検討したいと思ひます。以上です。

【篠原部会長】

よろしいでしょうか。高倉委員、どうぞ。

【高倉委員】

男性に関わる部分、「男性、子どもにとつての男女共同参画の推進」が、基本目標 2 の「働く場における…」のところに入ってくるというお話があったかと思ひのですが、文言的にあまり記載がなく、男性という言葉を入れずに女性という言葉も消すということでの対応なのかもしれませんが、そこが少しははっきりしないと思ひます。

特にお伺ひしたいのは、長時間労働についてですね。34 ページのエ「健康に配慮した職場環境づくりの促進」、ここしか当たる場がないかなと思ひたのですが、長時間労働を解消しない限り、やはり、男性の方も十分家庭生活のほうにシフトできない、女性も職業生活のほうにシフトできないという問題があるというのがありますので、健康に結び付けて書くのがいいのかどうかはありますけれども、健康の問題にも当然つながって参りますので、どこかに入れていただきたいなというのがお願いでございます。

【男女共同参画課長】

おっしゃるとおり、33 ページに書いている基本目標 2 の現状と課題の部分には、そのようなことも盛り込んでおりますので、それを踏まえて、今、男性に限らず、働き方改革が男女共同参画につながっていくというのは、もう明らかでございます。そこを目に見える、分かるような形で一つ考えたいと思ひます。また、先ほどの北委員からのご指摘にもつながることかと思ひますので、もう少し明示できるようなものを盛り込みたいと思ひます。

【篠原部会長】

北委員、どうぞ。

【北委員】

すみません、たくさんあるのですが、まず、基本目標 5 の「女性に対するあらゆる暴力の根絶と被害者への支援」ということの中で、配偶者からの暴力は、「女性に対する」という形で書かれているのですが、配偶者からの暴力に限らず、デートDVなどでも、男性の被害もあり得ると思ひるので、この書き方のバランスも考えていただきたいたいと思ひます。9 月にあった国の第 4 次計画の公聴会でも、広島市に限らずとは思ひますが、女性の問題という部分を意識し

た人たちの発言が多いので、男性があの場合にいてもなかなか居づらいかな、女性に特化しているなと感じるところがあります。それと、基本目標 2 の中の男性の意識改革の部分で、38 ページ、39 ページの具体的取組の内容を拝見したのですが、新しいものは特に見当たらないということで、この二点を合わせると、結局、これから先もあんまり今までと変わらないのかなという印象がある、というのが一点です。

次に、以前の目標の中で、防災が一つの大きな枠になっていた印象があるのですが、それが今回は、資料 3 の 5 ページでいうと「地域における男女共同参画の推進」の中に防災という部分が吸収されて、重点には入っていないので、そこまで下がった理由が一つ知りたいと思います。この部分に対しては、44 ページになるのですが、防災というと、やはり男性が中心という認識もあると思うのですが、実は僕ら若い世代はなかなか防災を意識していない部分があります。今回、12 月 13 日にパパフレンド協会ともう一つの団体とで男女共同参画推進センターに伺って、三者共催で防災のイベントを行います。これは、今後の男女共同参画推進センターにおける啓発セミナーにもつながっていくとは思いますが、個別に前倒しして行うものです。男性陣とか、子育て世代、パパ・ママ含めてですが、防災・減災の意識というものがまだまだ少ないので、来年度以降はちょっと視点を変えて、防災キャンプという形で、少し入りやすい、座学とは違う形での防災講座を行おうと思っています。

これに付随して、資料 3 の 4 ページ、基本目標 8 の 4 の (2) に「若者の将来を見通した自己形成」というところがあるのですが、この辺りは、防災の部分でいうと、安佐北区の（若者活動サポートセンター）あおぞらさんなど、防災をボランティアの方向で意識されている学生が多いので、そこを絡めて、学生から今の子育て世代にかけて、もう少し上の年代の人たちは、防災に対する意識が地域の連携を含めて強いと思うので、その年代に対する仕掛けが何かできればいいなと、前回までは思っていたのですが、防災の部分が少し弱くなったような印象があります。以上です。

【男女共同参画課長】

いくつかご質問をいただきました。まず、女性に対するあらゆる暴力の部分についてですが、これは確かに、男性の被害者もいらっしゃるのは事実でございます。しかしながら、圧倒的多数が女性であるという現状があり、国においても 11 月に「女性に対する暴力をなくす運動期間」を設けて取り組んでいるという中で、男性には取り組まないというわけではないのですが、暴力の部分については、健康等の部分とはまた違う意味で、女性を打ち出さないといけなとと考えております。

それから、防災が以前は一つの大きな枠ではなかったかという点につきましては、現行計画でも現・基本目標 5 の「地域における男女共同参画推進の推進」の中の一つの項目として挙がっておりまして、その位置付けは変わっておりません。位置付けは変わらないけれども、そこに力を入れていこうという意味での重点的な取組というふうに考えております。ただし、ご指摘にございましたように、今、女性の視点というものを我々は重視しておりましたが、男性、それも若い男性、そこへの働きかけも必要だというご意見を賜りましたので、ちょっとそのところは別の視点になりますので、何かを入れ込まないといけな。更に言うと、それを防災のところでも述べつつ、「若者の将来を見通した自己形成や社会参画の促進」、そちらにも当然つながる話ですので、再掲という形にはなるかもしれませんが、なんらかの取組・働きかけを加えていくということは考えたいと思います。以上です。

【篠原部会長】

中谷委員、どうぞ。

【中谷委員】

今回の新しい計画の中で、先ほど、前回部会での質問に対する回答書の中でいただきましたけれど、「重点指標」と、それから「成果指標」に分けるといふ、評価の枠組みを作られたという点において有意義だと思っております。これだけたくさんの施策がある中で、優先される課題や目標が明確になって、評価の見え方が分かりやすくなると思いました。

ただ、その中で「重点指標」という言葉が使われていたり、「重点施策」、「目標」というふうに使われたりしていて、読み込みにくいところがありまして、膨大な資料を読むときに頭の中にすんなり入りませんでした。ですので、評価の枠組みを作られた背景を案の中により分

かりやすく入れていただいたり、また、今回作られている資料 5、素案の 24 ページのところに、「大分類－基本目標－基本施策－具体的施策」と書かれた体系図がありまして、こういうものがあれば分かりやすいと思います。同じように、重点目標、重点施策、成果指標についても、このような体系図のように図式化していただくと、より分かりやすいかなと思いました。それが一点です。

もう一つ、前回の質問に対する回答書の中に書いていただいていたのですが、「女性の健康」という表現に関してのもので、素案 57 ページの「生涯を通じた女性の健康支援」というところにある基本施策 1 に、「生涯を通じた男女の健康の保持増進対策の推進」ということで、男性の視点を残してくださっていきまして、非常に良かったと思います。ただ、中身を読みますと、やはり女性のことに偏重した健康の課題になっていきまして、例えばエイズのことなども、これは男性の健康があってこそ女性がエイズにかからないわけですので、そういった視点を少し入れていただいて、加筆していただけるといいなと思っております。男性が、子育てと介護、社会参加を楽しみながら、女性と一緒に健康づくりをしていこうというふうな、男女の共同の取組だというような健康の視点を、文言として出していただけるといいなと思っております。

その一つの具体的な施策に、重点目標には至らなかったのですが、成人の喫煙率に対しての記入があるのですが、23 ページの基本目標 6「生涯を通じた女性の健康支援」のところに、「健康寿命を延ばす」と「成人の喫煙率を下げる」という、この小さい丸が成果目標と考えてよいのでしょうか。この「成人の喫煙率を下げる」というところに、「男女の」と入れていただくことができないかなと思っています。女性の喫煙率ばかりが問題になっているのですが、吸わない女性の健康を考えると、男性の喫煙率を下げていかないといけませんし、それが妊娠時、正常な出産にもつながりますし、分煙化に進んでいくということもありますので、これを重点指標にして「男女の成人の喫煙率を下げる」という表現にすることが可能であれば、ご検討いただきたいと思います。以上です。

【篠原部会長】

ありがとうございます。受働喫煙の問題もありますので、ぜひ、書き込んでいただければと思います。次に、山手委員、どうぞ。

【山手委員】

暴力に関しては、圧倒的に女性の被害者のほうが多いということで、加害者側である男性のほうのアンガーマネジメントやストレスマネジメント(?) など、そのようなことを推進することはできないかというところがあります。働いている男性は、圧倒的に地位や金銭面や権力等で抑え込んでしまうことが多いです。また、暴力を受けた女性が、子どもを虐待するとか、貧困の連鎖というのがあります。暴力の連鎖というのがありますので、この連鎖を断ち切るための施策、講座や自助グループですとか、そのようなものも一度お考えいただければなと思います。被害者を支援して加害者を罰するのは、警察や公共の問題ではありますが、連鎖を断ち切るということのも重要なのではないかと思います。以上です。

【篠原部会長】

DV 防止計画グループのほうでも、また、この問題は取り上げていきたいと思っています。暴力の連鎖ということであると、加害者への対応に対するプログラム、今、各地で進められてはいますが、少なくとも本市ではまだ本格的に取り組んでいません。そろそろ取り組む時期が来たということだろうと思います。ぜひ、別のグループの部会のほうで、また、しっかりと検討したいと思います。山手委員、それでよろしいでしょうか。

では、伊藤委員、どうぞ。

【伊藤委員】

資料 5 の 39、40 ページ、基本施策 7「子育て支援策の充実」のところですが、新たに放課後児童クラブの待機児童数を指標に挙げていただいて、本当にありがたいと思います。それから、この基本施策 7「子育て支援策の充実」のところ全体についてですが、平成 27 年 3 月に「子ども・子育て支援事業計画」が策定されていきまして、今は、小規模保育事業や、認定子ども園などもありますので、具体的取組にも、小規模保育事業に積極的に取り組むなど、そういったことがおそらく入ってくると思うので、反映をお願いしたいと思います。

【篠原部会長】

ありがとうございます。大原委員、どうぞ。

【大原委員】

基本目標 2 の関係なのですが、15 歳から 25 歳の年齢の方のうち、約半数が非正規雇用であるというデータが、平成 23 年の計画の中に載っているのですが、多種多様な就業ニーズに応えようということで、今後も取り組んでいくわけですが、どうしてもそれに応えようとする、非正規就労を選択せざるを得ない状況が出てくるのではないかなと思っております。特に子育て期間におきましては、勤務時間等を考えれば、やはり、自分が働ける時間に働きたい。会社のほうは、その時間だけでは困る。そうすると、どうしても非正規、時間限定のパートタイムとか、そういった雇用にならざるを得ないのではないかなと思います。

これから、家庭を持って、子どもを生み、育てていく、そういったことを推進していかねばいけない中で、正規社員を希望する方は、ぜひ、正規社員として就業できるように支援していくような施策も、同時に推進していただきたいなと思っております。

それからもう一点。ちょっとお聞きしたいことになりますが、男である女であるということ、今回もいろいろと論議が進んでおりますが、これに属さない、L G B Tとか、いわゆるセクシャルマイノリティーの方、こういった方に対しての対応というのは、広島市ではまだ論議をされていないのかどうか、お伺いしたいと思っております。

【男女共同参画課長】

まずは非正規、正社員の話でございますけれども、非正規がすべて悪いということではなく、多様な働き方の中でそれを選択する方もいらっしゃると思います。ただし、その場合、非正規の就労環境などは改善していかなければいけないという認識を持っております。その点についての働きかけを続けていくということと、加えて、正社員への登用促進というものも併せて取り組んでいくことにしたいと思っております。

L G B Tの件ですけれども、男女の今の計画の中で触れるようにはしておりません。これは人権の問題なのか、それとも違った観点での問題なのか、学校教育の問題なのか、なかなか難しいところがございます。他都市でカップル認定されるというようなお話も聞いてはおりますけれども、広島市において、現時点でこのところに踏み込んで議論をしているという状況にはございません。以上でございます。

【篠原部会長】

今の大原委員の補足になるのですけれども、基本目標 8 の基本施策 1「人権教育・生涯学習の充実」の(1)アの「人権尊重に対する理解を深めるための取組の推進」という中に、「同性愛などの性的指向を理由として困難な状況に置かれている人、性同一性障害などを有する人に対しては、人権尊重の観点から配慮が必要です」という 2 行が入っています。これに対する具体的取組がないということだと思いますので、ぜひ、具体的取組に、新しい取組として、今の広島市に何ができるのか、パートナーシップ証明書を出すというところまでいけるのかどうか分かりませんが、少なくともどういう配慮なのかということ具体的に明示する必要が出てきたと思います。

これは今、渋谷区や世田谷区だけの話ではなくて、世界的な傾向ではありますよね。でも、一方でイスラム教国では、極端な例でいうと原則死刑の対象になるということで、まだまだ、全世界的な理解には至っていないとは思いますが、やはり、いわゆるプロテスタント系のキリスト教を文化的背景とする欧米諸国では、少なくとも L G B Tを容認するという方向に大きく動いていますので、そのあたりも、ぜひ、配慮とは何かという形で、具体的に取組として明示されてはどうかというふうに思います。

他の委員の方、ございますか。どうぞ、平谷委員。

【平谷副部会長】

二点ほどあります。先ほど北委員のおっしゃった、男性も暴力を受けることがあるということなのですが、数としては確かに女性が圧倒的に多くて、男性は少ないです。ただ、逆に、男性が暴力を受けていると主張しても、世の中はほとんど女性でしょということで、なかなか

理解をしていただけて、逆バイアスがかかって非常に苦しい思いをされているという実態があります。ですから、この記載の中には、女性を主体として書かれるということ自体、私は反対ではないのですが、男性も暴力を受けることがあるということについて、データとしてもありますし、周知理解、啓発という意味で、すごく大事だと思いますので、なんらかの記載をしていただけたらというところが一つです。

もう一つは、大原委員がおっしゃっていた不本意非正規の方の問題なのですが、正規で働きたい人がきちんと働けるようするというものの関係でいうと、やっぱり、妊娠・出産のなどの場面で辞めなくてすむようにするということだと思います。それに関しては、労基法や育児休業法の制度をきちんと使っていけば、退職は防げるという場面がたくさんあるはずですが、なかなか周知が図りきれていない、現実とマッチしていないというところがあると思います。法整備はされているので、本当に制度を使えば退職を回避できる可能性がある部分についての、企業、あるいは労働者に向けての周知啓発に関する部分を盛り込んでいただけたらと思います。

【篠原部会長】

今のDVの関係ですが、これもDV防止計画部会の中でお話しようと思うのですが、モラハラなど、いろいろなハラスメントがあって、このような精神的な暴力での加害・被害になると、結構、男女が拮抗するのではないかと思います。特にデートDVについて、20歳代前半ぐらいまでの若い人たちの間のデートDVの実態を調べてみると、身体的暴力については、男性から女性へが多いのですが、モラハラなどの、人格を傷つけるような精神的な暴力については、女性からもかなりきつく発せられているというようなこともありますので、ぜひ、そこは踏み込んで記載していただければと思っています。

他の委員の方、よろしいでしょうか。

それでは少し私のほうから、よろしいですか。先ほど、牛来委員が、再就職に際してのスキルアップの問題を指摘されたと思うのですが、今朝の中国新聞に、「女性の再就職環境整備、広島市が企業に制度提案」という記事が載ってまして、マンパワーグループを通して実施するというので、約1,000万円の予算措置がされるという内容だったのですが、サービス業とか小売業が対象で、こういう部分も分かりますし、これはこれで否定はしなくても、やはり、高学歴者が多いですね。日本は、他の先進国に比較して、大卒の就業率が極めて低いのです。普通、低学歴ほど就業率が低く、高学歴になると90%台というのが先進国の平均ですが、日本は80%前後しかいない。このあたりなのだろうと思います。

女性自身がよく数字が苦手と言うのですが、むしろ、会計とか経理のスキルをしっかりと学習すれば、いわゆる女性のトップリーダーシップ、意思決定等に非常に有効ではないかなと思います。大学学部の女性比率などを見ても、そこを敬遠しているように思えます。やはり、高学歴女性のスキルアップを考えるのであれば、経理や会計の基礎知識から始まって、しっかりとスキルアップするというのも一つではないかなと思います。

それから、ICTのリテラシー能力というのは、3年もすると事実上の標準といわれるものがコロッと変わりますから、そのあたりも自助努力に任せるのではなくて、使い勝手のいいものを提供するなど、そういうことも支援になるのではないかなと思います。

実は、素案の見直し骨子の中にもあるのですが、「学校教育における男女共同参画に関する教育の推進」、これを、ぜひ、今後の5年間の広島市における目玉にしたいという思いを、私はずっと抱いてきています。これまでの審議会でもずっと言い続けてきて、検討するとか、そのあたりで止まってしまうのですが、そうではなくて、もう実施する段階だと思います。なぜかという、やはり、18歳への選挙年齢の引き下げを考えたら、男女共同参画社会基本法の理解、21世紀は男女共同参画社会だという視点、視座なしに、すべての法律は成り立たない、つまり私たちの社会生活自体が成り立たないのだということを、18歳になるまでのあいだに徹底しなかったら、21世紀を担う若者たちが、何を価値基準として、何を指標として、自分の投票行動をしていったらいいのかという話になるからです。ぜひ、これは取組んでいただきたい。

今、広島市で教育委員会がモデルカリキュラムを作って、全校で進めている新たな平和教育、これに相当する、匹敵するような男女共同参画教育ができなかったら、広島市はバランスを欠いていると言われてしまうと私は思っています。どこの政令指定都市よりも進んで、平和の問題を発信したり、男女共同参画の問題を発信できる市として、ここにあるような「世界に誇れる『まち』広島」という目標を達成するために、この改定に際して、中途半端な、今までと同じ文言ではなくて、もっと踏み込んでいきたいと思っています。冊子をどう使うかということ

もありますが、もう少し踏み込んで、学年別進行によるカリキュラムを小中高と作る。保育園は少し違うかもしれませんが、幼稚園も入れてもいいと思います。教育委員会の範疇として、やはり、これはやるべきであると思います。今、教育委員会の委員の方々の中からこういうご意見が出れば、非常に進みやすいのかもしれませんが、必要であれば私自身が陪席してでも、この問題を訴えたいと思っています。強い決意で、今回の基本計画見直し、後半5年間の目玉にしたいと思っていますので、よろしくお願いしたいと思います。

他にご意見はございませんか。冒頭、課長からも依頼がありましたけれども、また、お気づきの点などがありましたら、メール等で男女共同参画課にお寄せいただきたいということです、それでよろしいでしょうか。

今日はたくさん関係課長、あるいは代理の方にご出席いただきましたが、十分なお質問等ができなくて、むしろ恐縮です。ただ、この男女共同参画審議会の意気込みというのを感じ取っていただいて、それぞれの部局、それぞれの課が担い手なのだ、率先垂範すべきなのだと、推進体制のところにきちんと明示されていますので、推進体制の中で、また、来年度に向けての特定事業主行動計画に反映していただけるように、それぞれの課において十分にこの問題の重要性を周知徹底していただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、本日の審議会はこれで終了いたします。委員の皆さまには長時間にわたり、ご審議いただき、ありがとうございました。