

平成25年度第1回審議会における委員からの意見への対応案・対応状況について				資料1
委員名	意見	対応案・対応状況	担当課	
篠原 収（会長） （広島女学院大学国際教養学部教授）	率先垂範、民間事業所に先駆けて公共団体として努力してください。下水道や消防といった生活に密着している審議会ほど女性を登用していただきたい。課長自らが担当課に足を運んできちんと伝えてください。	女性委員がいないなど、目標達成していない審議会の所管課長を男女共同参画課長が訪問し、直接依頼します。	男女共同参画課	
	労働時間の短縮、有給休暇の完全消化が求められてきているので、率先垂範という観点から、他の自治体に先駆けてすばらしい施策を検討してほしい。	具体的取組を検討します。	給与課	
	課長職という職位が女性にとって魅力的なのか。民間事業所の女性管理職16.8%に対し市は10.9%である。率先垂範というのは本気なのか。民間事業所ではどのように工夫しているのか。終身雇用制、年功序列的な昇進では間に合わない。次世代育成推進基本法以降、女性管理職の登用が計画的にされているのか。様々なモデルケースを分析して、広島市の人事計画に盛り込んでほしい。	本市では、広島市男女共同参画基本計画において、女性職員の職域拡大、能力向上と登用を推進することとしています。 具体的には、管理職への登用についての目標数値の設定や、女性職員のスキルアップを支援する講座を実施するほか、自治大学校や市町村職員中央研修所などが実施する研修に積極的に参加させるなどして、視野の拡大や自律的なキャリア形成の推進を図っています。 今後は、企業の取組も参考にしながら、同計画に基づく女性職員の管理職への登用と能力向上等に努めてまいります。	人事課 男女共同参画課	
	市立高校と県立高校の交流を積極的に進める中で、女性教頭を市立高校の校長で抜擢するとか、様々な知恵を外部から入れて検討していかないと、目標数値を割り込むだけでなく、民間事業所よりも遅れをとる。	具体的取組を検討します。	教職員課	
	地公法で外国人の採用できる職が限定されているかもしれませんが、地公法を改正してでも、女性、外国人の積極的な登用が求められている。、中長期的な人事計画を見直してほしい。	本市では、職員の採用に当たっては、平成12年度実施の採用試験から、消防職を除く全職種について国籍要件を廃止しております。 なお、職員の任用に当たっては、憲法の国民主権の原理に基づき、公権力を行使する業務に従事する職又は公の意思の形成の参画に携わる職への外国籍の職員の任用はできないものとされております。	人事課	
	認可保育園、無認可保育園、園児の推移がわかるデータを出してほしい。他の部署にもお願いしたいが、単年度の分析で終わってしまうので、5～10年程度のデータの中でどのように推移しているのかがわかるようにしてほしい。	データが必要な指標を整理し、本文の中に記載など検討します。	保育指導課	
	男女共同参画社会基本法という法律の性格を受け止め、省庁横断的に広島市が推進していかなければならないという立場です。各施策に反映されていないのであれば、たとえ他の審議会であっても意見を申し上げてよい。	要望については、所管する審議会に伝えます。	各所管課	
	一律に外国人ということではなくて、もう少しきめ細やかな施策が必要ではないのか。 （特にアジアからの実習生の受け入れ問題、日系ブラジル人の受け入れ問題、日系ペルー人への対応など）	外国人向けのサービスとして、広島国際会議場1階の国際交流ラウンジに設置している「外国人市民の生活相談コーナー」では、中国語、ポルトガル語、スペイン語の相談員を配置しています。平成24年度においては、ポルトガル語及びスペイン語での相談が全体の6割以上を占めており、年々増加傾向にあります。 なお、ポルトガル語とスペイン語については、日系ブラジル人等が多く住んでいる安芸区において安芸区役所での出張相談も行っています。 また、国・県とも連携し、外国人に公平・公正な労働条件が適用されるよう外国人雇用事業者への啓発に努めます。	人権啓発課	
	女性団体協議会と大邱市女性団体協議会が交流し、昨年は総領事、領事の方々も参加されている。こうした席に市民局長、副市長が参加するのも大切である。	必要に応じて、市長、副市長に出席を依頼します。	男女共同参画課	
平谷 優子（副会長） （弁護士）	行政委員会の女性委員の割合は全体ではなく、各委員会ごとに達成率を報告してほしい。	委員会ごとの状況を記載しますが、評価は全体で行います。	男女共同参画課	
	指標の評価の基になるデータの出典を示してほしい。	データの出典元を記載します。	各所管課	
	男女別の喫煙率の経年変化を報告書に載せてほしい。 後日補足意見	男女別喫煙率の経年変化を記載します。	保健医療課	
井手口 ヤヨイ （広島市男女共同参画推進員）	男性の家事時間も大切であるが、妻への慰労・感謝の言葉がまず一番である。一般市民がどういう風に暮したらいいのか、そういう切り口で一般市民に認知してもらうのが活動である。	ゆいぽーと・公民館等や広報紙「市民と市政」での男女共同参画普及・啓発を推進します。	男女共同参画課	

委員名	意見	対応案・対応状況	担当課
伊藤 唯道 (広島市保育連盟会長)	市の管理職の女性の割合が増えていない理由を教えてください。	管理職の候補となる女性職員を積極的に登用するよう努めていますが、その前提となる課長補佐級・係長級の女性役付職員の育成が十分でない(平成25年4月1日現在、役付職員に占める女性の割合は27.3%)ためです。	人事課
	保育士の確保が難しい。他業種より給与待遇が低い。	保育士の確保のためには、処遇改善が必要であると考えており、9月補正予算により、保育士等処遇改善臨時特例事業を実施しています。	保育指導課
江種 則貴 (中国新聞社論説主幹)	評価のつけ方に疑問がある。計画策定時より現状が悪くなっているても曇マークがある。ぼちぼちやっているからこれでいいと受け止められると問題がある。晴れマークでも、犯罪認知件数のように1万件の犯罪が起きているのに、行政がこの現状を良しとすると受け止められかねないので、一律で評価することは無理がある。	指標の達成率は算出するが、晴・曇・雨の評価は行わず、計画策定時や前年度からの増減から達成状況について分析して記載します。	男女共同参画課 各所管課
北 佳弘 (PaPaLife研究所代表)	民間の方が育休の期間が長い。育児休業取得率も大切であるが、中身を充実させる仕掛けが必要である。	具体的取組を検討します。なお、県の調査によると、平成24年度の県内民間企業の男性育児休業取得期間は3か月未満が100%であるのに対し、同年度の本市男性職員の取得期間は平均6か月程度であり、必ずしも民間の方が育休の期間が長いとは言えません。	給与課
貴田 月美 (広島市女性団体連絡会議会長)	非正規職員は女性の占める割合が多く、ぜひ、非正規の人たちを正規職員にしていきたい。	地方公務員法において、正規職員の採用は、原則として競争試験によるものと規定されており、競争試験を経ずに、非正規職員を正規職員として採用することはできません。	人事課
北仲 千里 (広島大学ハラスメント相談室准教授)	意識調査のポイントを目標値にするのは矛盾がある。「自分の受けたものがDVだった」と認識する人が増えるというのは良いことでもあるので、それが増えた減ったというのを評価することは難しい。男女が平等と感じる人が増えるということは究極的には良いことであるが、大学のジェンダー教育の場では、大体学生は男女平等と思っており、賃金格差などの現実を学ぶことによって、男女の差があるという意識が増える。	意識調査によらざるを得ない指標を整理し、配偶者暴力相談支援センターでのテータなどの他のデータで対応可能な指標については、中間見直し(平成27年度)の際に変更を検討します。	男女共同参画課
	DVは恋人間の暴力も含まれるようになるので、配偶者間にとどまらないように整理してほしい。市の配暴センターの相談実績の増減や恋人間の相談の実績などの統計を基にした方が漠然としたアンケートよりよい。	配偶者暴力相談支援センターの数値を活用できるものについては、中間見直しの際に活用することを検討します。 DVの件数については、平成26年1月の法改正から交際相手間の暴力も含んだ件数としました。	男女共同参画課
小出来 敬三 (広島県警察本部生活安全総務課長補佐)	県警のDV事案認知件数は飛躍的に増加しているが、まだ公的機関に相談した人の割合は少ない、潜在的に被害を抱えている人が多いので、早期相談につなげるよう行政機関等との連携が必要である。	県警と配偶者暴力相談支援センターとの連携を継続・強化します。	男女共同参画課
中谷 久恵 (広島大学大学院医歯薬保健学研究院教授)	施設を退所しない障害者について、自分が帰りたくないから帰らないなどの原因を判断するためのデータを示してほしい。	原因を補完するデータを記載します。	障害福祉課
中野 博之 (広島県経営者協会専務理事)	非正規の方の7割の方が今のままで働きたいということについて、意識改革も必要ではないか。	多様な働き方は認めるべきですが、ゆいぽーと・公民館等や広報紙「市民と市政」で、男女共同参画普及・啓発を推進します。	男女共同参画課
中村 隆行 (ひろしまNPOセンターセンター長)	あるべき姿と現実が違っているから、市の政策がある。数値で達成したというのは結果であり、これから求められるのは成果である。達成できなかった原因を解消するための手段・手法が抽象的で、具体的な事業というのが見えない。成果は定量的なものだけでなく、定性的に、雇用、暴力の問題をどうしたいかということを実現していく手法手段を述べた方が評価しやすく、最終年に達成していくために、どう軌道修正するか参考になる。	中間見直しに向けて継続検討します。	男女共同参画課
永岡 敏子 (市民委員)	女性の場合、夜遅くまで仕事できない理由で非正規を選ぶ人もいる。ジョブ型正社員というか限定正社員を企業の方が入れていただいて、管理職にする仕組みがあればよい。	企業への啓発の中で、企業の意見も踏まえ、検討します。	男女共同参画課
山手 園子 (市民委員)	「あまり働かなくてよい」とワークライフバランスを誤った意味で理解する学生がいる。正しく理解する人を増やすよう取り組んでほしい。	ゆいぽーと・公民館等や広報紙「市民と市政」での男女共同参画普及・啓発を推進します。	男女共同参画課