

平成 25 年度第 1 回広島市男女共同参画審議会会議録

1 開催日時

平成 25 年 9 月 3 日（火）午前 10 時～正午

2 開催場所

広島市役所 14 階第 7 会議室

3 出席者

(1) 委員（50 音順）（17 名中 14 名出席）

篠原会長、平谷副会長、井手口委員、伊藤委員、江種委員、北委員、貴田委員、北仲委員、小出来委員、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、市民活動推進課まちづくり支援担当課長、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、介護保険課課長補佐、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、農政課課長補佐、教職員課課長補佐

(3) 事務局（広島市）

市民局長、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

1 名

6 会議次第

(1) 開会

(2) 市民局長あいさつ

(3) 委員紹介

(4) 会長、副会長選出

(5) 会長、副会長あいさつ

(6) 議事

・第 2 次広島市男女共同参画基本計画の平成 24 年度の推進状況について

(7) その他

(8) 閉会

7 資料

《委員紹介関係》

資料 1：広島市男女共同参画審議会委員名簿

《会長、副会長選出関係》

資料2：広島市男女共同参画審議会規則

《議事関係》

資料3：第2次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（平成24年度年次報告）

資料4：第2次広島市男女共同参画基本計画の施策の目標（指標）及び目標数値の変更に
ついて

資料5：広島市男女共同参画推進センター（ゆいぽーと）の利用状況について

《その他参考資料》

・第2次広島市男女共同参画基本計画（※新規就任委員のみ）

8 会議要旨

(1) 開会

- ・ 委員紹介
- ・ 事務局及び関係課職員紹介
- ・ 市民局長あいさつ
- ・ 会長及び副会長の選出（広島市男女共同参画審議会規則第5条第1項の規定により、篠原会長、平谷副会長を選出）
- ・ 篠原会長及び平谷副会長あいさつ

(2) 議事

【篠原会長】

それでは、議題を確認したいと思います。議事として「第二次広島市男女共同参画基本計画の平成24年度の推進状況について」です。ご報告をいただき、それに対するご意見、ご質問をいただくという形で進めさせていただきたいと思います。

それから、「第2次広島市男女共同参画基本計画」の施策の目標について、数値目標も兼ねていたりしますが、この変更について、達成目標10年計画ということで進めておりますが、中には3年で1つの区切りとするようなものもあるため、その見直しが必要ということで、関係課長の方から、変更とその数値、新たな目標がある場合についてご説明をいただくという形で進めたいと思います。

また、広島市男女共同参画推進センター（ゆいぽーと）の、利用状況についての資料に基づいてご報告をいただくということで進めていきたいと思います。

その他の参考資料で、新規の就任委員の方には、「第2次広島市男女共同参画基本計画」が、お手元に配付されていたと思いますが、ご確認いただけたでしょうか。今回17人の委員のうち、10名の方が新任でございますので、第2次基本計画についての主旨、先輩委員の方々の思いがかなり詰まっておりますので、しっかり読み込んでいただきたいと思います。

関係の諸団体から、代表で出られている方は、ご自身の関係するところについてもう一度再点検をしていただいて、次期の見直しの際にご意見を承りたいと思います。市民委員の方には、それぞれ市民の方の立場から、忌憚のないご意見を積極的にしていただければと思います。分からないか

ら質問しないではなくて、分からないということは説明が足りないという理解で結構ですので、ご質問いただければと思います。それでは、事務局のほうから、ご報告、ご説明をいただけますでしょうか。

【男女共同参画課長】

〔資料3について説明〕

【篠原会長】

どうもありがとうございました。基本目標についてそれぞれ10の領域にわたっておりますが、1領域ずつやっていくと時間がないため、40、50分程度で意見を出していきたいと思います。また、全員の方から一言、二言ご意見を賜りたいと思います。

現在、女性委員ゼロの審議会、行政委員会がありますでしょうか。

【男女共同参画課長】

この計画のスタート時は、もう審議会女性委員ゼロというのではないというのを前提でしたが、実は現在、二つございます。一つが下水道局指定管理者指定審議会、もう一つが、消防局の指定管理者指定審議会です。広島市の審議会、統廃合の見直しが今年の4月1日に行われました。今まで審議会というものについてうまく整理されてなかった部分があり、法律または条例に基づく附属機関以外にも、検討委員会とか、懇談会とかいうような、審議会類似のものも含まれていたということ。それから、市の施設に指定管理者を指定しまして、運営を任すというような仕組みがありますが、この指定管理者に公募で選定するもののほか、非公募の施設もございます。こうした非公募の施設につきましては、ガイドラインに基づいて、市の内部職員で審査するというものになっています。今までは審議会の中には入ってなかったのですが、今年度、整理する際には、審議会に含まれるという整理をいたしました。その結果、基本計画当初に想定していた審議会の中から、整理の過程で消えていったもの、逆に追加されたものが、今年度かなり起きまして、一つは、総数が変わったということ。それから、先ほどのような内部職員だけで行うような審議会もカウントするということになった結果、全体におけるパーセンテージが下がったということ。それから、非常に大きな課題として、内部職員だけでやる指定管理者の審議会はどうしても充て職になり、その職に女性がつかない以上、必然的に女性の委員の割合がゼロになってしまうという問題を抱えております。これが我々の頭を非常に悩ませているところなのですが、とはいえ、手をこまねいている訳には参りませんので、指定管理の審議会につきましては、たとえば、充て職以外でも、女性職員が入れるようにガイドラインを見直そうとかですね。先日さらに所管課になるべく女性も入れるようにと再度の周知徹底の通知を出しています。そういう状況でございます。

【篠原会長】

状況は分かりました。ここの審議会でも、市民委員は別として、男性の委員の方は、団体の代表の方なんですよ。つまり団体の長、あるいは、事務局を預かっている責任者の方というのはどうしても男性になりがちであるということですね。女性の割合を増やすために市民委員というのを考

えさせていただいたわけです。それ以外にも様々な外部委員の方がおられます。今、企業では取締役会に社外取締役の割合を増やす、そういったところも増えてきています。常々、率先垂範ということで、民間事業所に先駆けて、公共団体として出来るだけの努力をされてくださいということで言ってきています。今、お話を伺っていても、下水や消防と、どちらも女性にとって密接な課題で、業者団体の方は男性中心の方だというのはよくわかりますけど、実際には苦勞するのは、男性というよりも家庭を預かっている女性ということになりますので、市民の代表が入れられないと下水道も、女性の視点を活かした十分な施策にならないのではないかと思います。消防についても男性の職域ということですが、消防団員にも女性の方が徐々に登場してきています。消防団の中にも、女性だけでという地域もあろうかと思います。積極的に女性を登用した地域で、消防団の中でも、シャッター通りとか商店街が、壊滅的な状態になっている地域ほど男性の昼間人口が減ってきています。昼間に起きる火事については、女性が率先していかなければならないような、状況だろうと思います。消防だから、これは男の仕事だからとか言うことではなく、生活に密着した審議会ほど女性の方を登用していただきたい、これは課長自ら、担当課に足を運んで、私が言ったことをきちんと伝えていただきたい、具体策を持って、次回ここでご回答いただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。どうぞ委員の方、挙手をいただければと思います。

【平谷副会長】

今の行政委員会についてのお話があったので、その点についてお話を伺えたらと思います。行政委員会の女性委員の割合を増やすという目標は達成しているのですが、確か教育委員会は3名女性がいると思うのですが、それ以外の4つの行政委員会、単純に引き算すると目標達成していないような気がするのですが、いかがでしょうか。

【男女共同参画課長】

すぐにはわからないのですが、平成23年度実績も36.4%ということで変わっていません。教育委員会に引き続いて女性委員を増やしていくという、その他の部分についても、そのまま継続してまして、逆に言えば新たな女性委員の追加がなかったということで、数値自体は前年度と同じでございます。その結果が理論目標値の34.0パーセントを上回っていたので達成したという扱いにはしておりますけれども、そういう意味では、プラスマイナスゼロということになります。

【篠原会長】

行政委員の方々の全体の割合だけでなく、委員会ごとの女性ゼロ目標というのを具体的に達成していただきたい。ここに陪席されている方で、担当の所管で分かる方いらっしゃいますか。人事課長いかがでしょうか。行政委員の方の数値がございますか。

【人事課長】

今、詳しい資料を持っていないのですが、女性委員がゼロのところは、今ないのではないかと思います。

【北委員】

10 ページのワークライフバランスですが、ここのカッコ 4 と 5 ですが、民間のほうが達成しているのに、市が達成していないというのは残念ですけれども。188 分の 8 人ですけど、平均して何日くらいの休暇を取っている感じでしょうか。

【給与課長】

8 名の期間でございますけれども、6 か月未満が多いのですが、6 か月以下が 5 名、6 か月を超えて 1 年以下が 1 名、1 年を超えて 1 年 6 か月以下が 1 名、1 年 6 か月を超えているのが 1 名の合計 8 名でございます。

【北委員】

6 か月以下というのは、実際にはどれくらいからですか。

【給与課長】

実際には、数日から 1 か月、2 か月とかが、結構多いと思います。

【北委員】

民間との差というのが、そこだと思うんですね。民間は取ったらだいたい長く取って、僕の知り合いでもけっこう育休取っている人がいるんですけど、やはりそういう長く取った方は、自分から発信したり、経験を伝えたいというのがあると思います。そのあたりが、実際 1 週間 2 週間では、有休とあまり変わらないので、その人が育休を取って良かったかという部分になると、なかなか同僚の社員には伝えにくいと思うので、数字も大切だと思うんですけど、中身として、期間が長ければいいというものでもないと思いますが、やはり中身をもう少し充実させる部分というのが必要かなと思います。

【給与課長】

民間の取得状況としては、厚生労働省の調査では 1.89 という数字が出ております。これは民間の男性の育児休業取得です。国家公務員の平均の育児休業取得率は 2.0。広島県の数字が 4.1 パーセントと出ているので、確認してみたら広島県の場合、大企業 301 人以上の取得率は、ものすごく低くて、0.4 パーセントとなっております。これは参考値ですので。広島市としましては 11 ページに掲げてありますような積極的な呼びかけをかなりしてきています。実質的に本庁とか区役所とかでは取得が進んできていますが、変則勤務の職員は、消防とかのように隔日勤務とか交替制勤務とかは、なかなか取りにくい。たとえば消防などは、間に休日があるので、その間に子育てが出来るということで、取得率が低くなってきているんだと思います。それは消防局等に取得の促進をしておりますして、引き続きこの目標に向けて頑張っていきたいと思っております。

【篠原会長】

育休取得を向上するということについて、女性を男性並みの労働に引き上げるのではなくて、

男性を女性労働並みに引き下げていく。時短です。労働時間の短縮、あるいは有給休暇の取得向上などを推進していただきたい。イクメンプロジェクトというと華々しく感じるかもしれませんが、これはシンボライズされたものという風に思っていて、やはり今の労働環境のような女性が働く上でさまざまな困難にぶつかるということは、男性が女性同様に家事育児に共同参画しようとする、そこに壁があるのです。その壁を突き破っていきたい。一つは社内の問題ということになります。その意識をどうやって啓発していくかは、内部の新聞、ニュースレター、ウェブニュースなどを使って長期で育休を取った人の、取って良かったという声を届けていく。あるいは、取るべきだという声に段々と若い人たちがなってきたということの方が大事です。それと労働時間の短縮ということとを併せて、目指さなければならない。また、有給休暇を完全消化していくということを率先垂範という観点から、ぜひ広島市が他の自治体に先駆けて素晴らしい成果を挙げたというのが全国紙で取り上げられるような施策を、検討していただきたいと思っています。

【伊藤委員】

2 ページ目の市の管理職の女性の割合を増やすというところと、6 ページの教員の管理職の女性の割合を増やすというところが関連しているのですが、教員の管理職の女性の割合が増えないというところでは、理由として管理職の1日の働く時間が長いとか、本人が希望しないというような意味合いが書いてあると思うのですが、市の管理職の女性の割合が増えていない理由というのがあれば、教えていただけますか。

【人事課長】

女性を登用ということで、積極的に登用していくという方針は持っておりますが、昇任状況というのが、結果的にそうなっているということだと思います。裾野を広げるという意味では、スキルアップを含めて課長級、課長補佐級での研修を進めて、昇任させて、数を増やしていく必要があると思っています。

【伊藤委員】

特に本人が希望していないということではない、ということですね。そうすると、退職とかで母数自体が減っているということが関係しているのですか。

【人事課長】

希望していないということは、ないかなと思います。意向調査を踏まえ、市としてはできるだけ女性登用に努めております。

【篠原会長】

今のことに関連して二つあるのですが、一つは課長職という職が、女性にとって魅力的なのかどうかということです。課長職になった場合に、たとえば長期で研修に出ないといけない。そうすると長期で家を空けないといけないとか、予算の時期の議会ですと、泊まり込みでそれに対応

して資料を作らないといけないとか、課長職というのが女性の職員の方々からどう見えているのか。一度振り返って自分たちの職務内容が、女性から見て魅力的な職場なのかどうか、職位なのかどうかというのを、伊藤委員の指摘の中では言われているのではないかと思います。もう一点は、同じ6ページの民間事業所が16.8パーセントという数字なわけですね。広島市の場合には2ページで10.9パーセント。民間事業所の方が高いですね。これはどういうことなのかと、継続して指摘しておりますが、率先垂範と本気度ですね。民間事業所はどのような工夫をされているのか。ポジティブアクションということで、外部から登用するということも含めて、様々な管理職を増やすということをしてきています。特に私が思うのは、次世代育成支援対策推進法ができたあたりから、一般事業主行動計画ということで、法律でかなりワークライフバランスの推進とともに、女性の管理職を登用するということが、計画的にされているかどうか。つまり従来のような、終身雇用、年功序列的な形での昇進ではとても間に合わない。それを民間事業所がどのように工夫しているのか、これについては、率先垂範というよりも様々なモデルケースを分析されて、広島市の人事計画に盛り込んでいただけないでしょうか。教育関係で言うとやっと昨年、女性の高校の教頭が一人出ました。特に小中高と内訳で見ていったときに、高校現場が遅々として進まない。それこそ市立高校と県立高校の交流というようなことを、積極的に進める中で、女性教頭のような方を、市立高校の校長で抜擢するとか、そういうような自助努力でできないのであれば、様々な知恵を外部から入れて検討していかないと、いつまでたっても、常に数値目標を割り込むだけでなく、民間事業所よりも遅れをとる、あるいは、安倍政権については色々なご意見等があるかと思いますが、少なくとも女性の登用ということについては、積極的に予算もつけて、やろうというようなことも言っているわけですね。その意味では国の方向性にしっかり政令指定都市広島が、それを先んじるくらいの気持ちがないと、いつまでたってもこの数値というのは変わらないのではないかと思います。

【人事課長】

非常に難しいご指摘をいただいたという風に思っております。法律で言いますと、やはり民間と違うのは地方公務員法がありまして、当然ながら、平等取扱とか能力主義とかという前提があります。そうした中で女性職員を積極的に登用していくということで、本市におきましては男女共同参画推進条例を作りましたときに、その中に積極的な登用というのを入れましたので、市としては、出来るだけ取り組んでいこうと思っております。あと、数字で言いますと、本市は、政令市の中では、直近の数字ではありませんが、管理職の割合は高い方にありますし、一方で民間の方も数字で言いますと、ある程度大きい企業になりますと、女性の管理職の割合は、同じかなと、本市よりも少ないくらいの数字のところもありますので、やはり組織が大きくなってくるとなかなか難しいのかなと思います。そうは言いながらも、人事課としては出来るだけ積極的に登用していくということで、取り組んでいきたいと思っております。

【篠原会長】

地方公務員法も分かった上でなのですが、男女共同参画社会基本法という位置付けをしっかりと理解していただきたいと思っております。必要であれば、地方公務員法を改正することも現場として

は、必要であるということを議会に訴えることも大事だと思います。国ができること、県ができること、市ができること、それぞれ限りがあると思いますが、積極的に取り組んでいただきたい。一般論と同時に、やはり業績の伸びているような大企業というのは、3年で3倍増とか積極的な数値目標を、掲げています。本当に発表されて達成もできないのではないのかというようなことを達成してきています。大企業病に陥っているところと、大企業であってもグローバル化の時代に対応できるようなところの違いが今、出てきていると思います。グローバル化対応している企業ほど、ダイバーシティ・ディベロップメント室、ダイバーシティ・マネジメント室を1994、5年あたりから、設置をしてきています。本市にあって、そういうまずは女性を登用する、地方公務員法がありますので、外国人の方が採用できる職が限定されているとかあるかもしれませんが、それが必要であれば改正してでも、地域住民と一緒にまちづくりを推進する方々、多様なニーズを掘り起こす意味からも女性の積極的な登用、あるいは、たちまちはできなくても、外国人の方の積極的な登用が求められる時代になっていると思います。どうぞ中長期的な人事計画をもう一度見直していただいて、時代を先駆けるような広島市であってほしいと願っております。

【北仲委員】

質問させていただいてから意見を言いたいのですけれども、女性に対する暴力のところの数値なんですけど、私の記憶では過去1年間に暴力を受けた女性被害者の数値というのは市民アンケートの数値だったでしょうか。それが配偶者間以外の恋人間等も定義に入っていたでしょうか。

【男女共同参画課課長補佐】

この質問は市民意識調査で行っておりまして、問いとしましては、ドメスティック・バイオレンス（DV）ということで「配偶者や同居している恋人など、日常を共にする相手から受ける暴力行為」という形での設問となっております。

【北仲委員】

ありがとうございます。二点ありまして、この設問も市民の男女共同の意識のところもそうですけれども、意識調査のポイントを目標値にするというのはかなり矛盾がありまして、そもそも女性に対する暴力というのは暗数が多い問題で、被害者が相談に行ったり自分の受けていることはDVだと気付かない問題だという風に言われています。よって、私が受けたのはDVだったんだと気付く人が増えるというのは、いいことでもあるので、それがアンケート調査で増えたりというのは、なかなか、評価が難しいものです。3ページの表の2番目もそうですけど、平等になっていると感じる人が増えるというのは、究極的にはその方が良いんですけど、たとえば大学などのジェンダー教育で言えば、大体若い人はみんな平等だと思っていて、実際の賃金格差だとか、本当のことを話していたら、こんなにまだ男女の差があるなって、平等になっていないっていう意識が、学ぶことによって増えると思うので、これもまた一概に比較するというのは難しいので、こういうアンケート調査で評価することも難しいかなと思っています。DVの関係については、この前の国会で、法改正があって、恋人間関係も、DVにはっきり含まれるようになり

まして、それも同居よりも解釈によってはもうちょっと広い範囲の、単にデートしているくらいでは入らないと思うんですけども、お着替えの荷物を彼氏のアパートに置いているくらいでも、たぶん解釈としては入るくらいの程度のもになりますので、ぜひ改正のときに配偶者間だけに狭まらない数値にしていだきたいと思うのと、市のDVセンターの相談実績が増えているとか、そこに恋人間の相談も受けているかと思いますが、そういう統計も出していただけると、漠然とした市民アンケートよりも、進み具合とか様子が分かるかなと思いますので、今後はそうしていただければと思います。

【人権啓発部長】

指標の方は見直しのときにどういうことになるか考えたいと思います。二点目のDVセンターの実績につきましては、次回そのようにさせていただきたいと思います。

【貴田委員】

働く場における男女共同参画の推進ということですが、公務員の職場でも非正規の方が、かなりおります。広島市の状況というのがわからないのですけれども、非正規の方は女性が占める割合が多いので、必然的に先ほどの管理職の登用というところにも関わってくると思うのですが、ぜひ非正規の人たちを少なくして、正規職員にしていだければなと思います。予算の関係もあるかと思いますが、市が率先して非正規職員をなくすという方向で取り組んでいただきたいと思います。もう一つは、待機児童が減らないというのがありますけれども、定員増を図っていただいているのですが、保育園を統廃合ではないですが、そういう予定があるのかなあとと思います。この前、4月頃に街角で、来年度の募集が止めになったんですということで署名を取っていた方がいたんですが、今ある保育園をぜひ活用していただきたいなと思います。もう一点、喫煙のことで成人男女それぞれの喫煙率を下げると書いてありますけれども、煙草を吸うのは中学生とか高校生のときに始まるのではないかと考えているので、中学生くらいでも喫煙の弊害というのを学習する場があればいいなと思いました。

【篠原会長】

今のことに関連して何かありますか。

【平谷副会長】

喫煙に関しては早い子は中学生で始めます。始める前に、ぜひ指導していただきたいので、小学校高学年くらい。そうすると、ほとんどの子は喫煙始めていませんので、そこでいかに害があるのか、始めるとやめられないとか、やめられないといかに困るのかということを入れていただいたほうがいいと思います。

【篠原会長】

今の待機児童ゼロのことについて、伊藤委員の方から、何か現場としてありますか。

【伊藤委員】

11 ページにも書いてありますように、今年度確かに待機児童が増えています。定員としては395 人増やしたのですが、待機児童もどんどん増えています。保育園の側としては、最近大きな問題となっている一つが、保育士の確保が難しくなっているということです。いわゆる場所的には十分なのですが、保育士がいないばかりに受け入れることが出来ないという状況も出てきています。現にうちの例ですけれども一人職員を失ったんですけれども、そのためにゼロ歳児が少ないというのが現状です。それに関しては保育担当課の方にもいろいろとお願いもしております、色々な対策もしていただいているのですが、もっと大きな視点で考えていけないといけない問題だと思っております。

【篠原会長】

他業種と比べて、なかなか比較しにくいと思いますが、給与待遇ではどうでしょうか。

【伊藤委員】

はっきり言いまして、かなり低いと思います。その辺に関しても、国の方にも要望していますし、市の方にもお願いしております。私立保育園の中でもどうかしていこうという話は出ております。それと、先ほど非常勤と正規職員の話が出たんですけれども、数年前までは非常勤も多かったんですが、ここ数年は最初から正規職員で雇おうというような雰囲気になっています。その辺は、少しは改善していったのかなと思います。保育士が来ないというのもありますが、そういった状況にあります。

【保育指導課長】

最初に統廃合による募集停止等のお話がありましたが、認可保育園において統廃合、あるいは募集停止といった例はございませんので、幼稚園のことをおっしゃっているのではないかと思います。福島第二保育園の募集停止というのはありますが、これは事情が異なっておりまして、非常に老朽化して地域の方に騒音問題等で、近所にご迷惑おかけしている施設があります。これについてはいったん廃止をしますが、ただその地域の中で保育需要というのがあるので別の場所に、認可保育園の新設をしていく、そういう計画がございまして、福島第二保育園については募集停止ということはありません。幼稚園については、子どもが非常に減っているということで、そういう幼稚園を中心に統廃合を進めているという状況はあります。認可外保育園の施設については、経営上の課題があってお止めになるということがありますが、そこについては、認可外の問題でございまして。それからもう一つは、保育士の確保でございますけれども、確かに非常に確保が難しいという状況です。全国的な数値ですけれども、養成校を卒業する保育士の6割くらいしか保育園には就職していません。最近では幼稚園教諭、保育園の保育資格、小学校の教員、この3つが同時に取れるといったような養成校がずいぶん多くなっています、保育士に就職するのが6割、2割が幼稚園教諭、残り1割から2割程度が在宅、もしくは全く他職種というような実情があります。その背景には、新聞報道等でもありましたけれども、他職種との全国平均ということで給与水準が全職種平均でいうと約10万円の差があるといったようなことがございました。他

職種と比較するような資料は持ち合わせていないのですが、広島市域内では、公立保育園と私立保育園で平均を見ているんですが、ここでもやはり 10 万円くらいの差があることは事実です。ただ、勤続年数にはかなり差がありまして、公立保育園の場合は 15 年くらい、私立の場合は約 7 年で公立保育園の約半分の期間となっております。ですから若年層が多いということで、給与の差が、全体としての 10 万円差ということです。もちろん広島市においては私立について給料改善費とか定着促進費といった、補助を行っていますが、それでもなお差があるということです。今回、国の方でもそういったことに対して非常に大きな課題ととらえて、平成 25 年 2 月の冬の補正で保育指導処遇改善臨時特例事業というものを立ち上げています。これによって自主的に底上げができる給与を出してほしいということによっておりまして、これに広島市でも、補正予算を組んで対応して行こうという心づもりでございます。それでもまだなかなか追いつかないという実情がございますので、ただいま国が申しておりますように、まもなく消費税 8 パーセント 10 パーセントと上がるのだらうとは思いますが、それを財源にした更なる処遇改善ということを国が言っておりますので、保育士確保というものもしっかり出来ていくのかなと現在は思っております。

【篠原会長】

魅力ある職場作りというのも課題とは思いますが、やはり私立保育園においても、給与待遇ということを見込んでいただいて、需要予測を上回る施設を増加するということに努めていただきたいと思います。11 ページに総合的な取組ということが書かれてあります。具体的に保育士の確保、保育園の増設、ある意味たちごっこ的なところもあると思います。こういったときに、付属資料みたいな感じでいいのですが、保育園の推移数とか、認可保育園の推移、あるいは無認可保育園の推移とか、そういうデータも出していただきたいです。単年度の予測だけではなくて、これはほかの部署の方々にもお願いしたいのですが、文章で書くと、その単年度の分析に終わってしまいますので、ある程度 5 年、10 年のデータ中でどういう風に推移していくのか、総保育園児数というのはこんなに増えているのか、その辺がしっかり分かるようにしていただきたい。もう一つは総合的施策ということで、この中身も具体的に検討していただきたい。よく今、言われているのは、たとえば横浜市が待機児童ゼロになった。その横浜市方式がいいのかどうかという判断材料も含めて、ほかの事例も合わせて検討に踏まえながら、総合的な施策や方策を、是非具体化していただきたいという風に思います。

【保育企画課長】

待機児童対策の取組については、これまでハード整備による保育園の受け入れ枠の拡大を中心に行って参りましたが、今年度から既存の施設や制度を有効に活用して、保育需要に柔軟に対応できるソフト面の施策にも取り組むこととし、具体的には、保育士の人材確保策や、各区役所への保育サービスアドバイザーという専門相談員の配置というような取組を始めたところでございます。今後は、これらの新たに始めた施策の効果をよく検証するとともに、会長からもお話されました横浜市などの取組もよく分析した上で、広島市の保護者のニーズに応えるためにこういったことが出来るか、ということを総合的に考えていきたいと考えております。

【保育指導課長】

それから、もう一つについては、この2項目、これだけではないかもしれないのですが、社会福祉審議会の所管事項の部分もありますので、そちらとの調整もしながらご協議といったことになろうかと思います。それはまた事務局のほうで調整したいと思います。

【篠原会長】

今のご発言は、百も承知です。男女共同参画社会基本法という法律の性格をしっかりと受け止めていただきたいと思います。それぞれの審議会をお持ちだということも十分、分かった上で、省庁横断的に広島市はこれを推進しなければならないという立場です。むしろその審議会が、真剣に議論されていないのであれば、我々がその審議会に陪席させていただく気持ちさえあります。何が重要な方向性であるのかというのを、この男女共同参画社会づくりについては国が法律で決めたという、非常に大きな意味があると思っております。そういう意味では各施策に基本法や基本計画が反映されないならば、たとえ審議会であつてもそこにご意見を申し上げたいということになりますので、よろしくお願いします。

【江種委員】

評価のつけ方に疑問に思うところがありまして。一つは、計画策定時よりも現状悪くなっておりますながら曇りのマークが、いくつかあります。たとえば、在日の人が暮らしやすいかという項目があったと思いますが、結構大きな下がり具合だと思います。最近、ヘイトスピーチとか色々な問題を考えると、この下がり具合は深刻に受け止めるべき数字だと思うのですが、この曇りマークがついているということで、良いということはないとは思いますが、ぼちぼちやっているからこれでいいかなと受け止めるとしたら、問題があると思います。晴れマークがついていても、本当に晴れマークでいいのかと思うのが、たとえば犯罪認知件数のところがあります。目標数値より減ったということで、晴れマークなのでしょうが、それで警察関係者の方も良いと思っているとは思いませんけれども、そうはいっても現実問題1万件以上の犯罪が広島市で起きています。それに晴れマークをつけるというのは行政がこの現状で善しとするという受け取り方しているところえかねない。個人的にはこのマークに非常に違和感がありますし、計画策定時より悪くなっているのであれば、無条件で×にするべきと思うのです。刑法の犯罪認知件数なんかは、晴れとか曇りとかではなくて、この部分は評価しない。一律で、色々な項目を同じように評価するのは無理があるのではないかと思います。

【篠原会長】

大変重要な指摘だと思いますので、ぜひ男女共同参画課のほうでもご検討いただければと思います。今の外国人の共生ということで言うと、一律に外国人ということではなくて、今、特にアジアからの実習生の受け入れ問題、あるいは、日系ブラジル人の受け入れ問題、日系ペルー人の方々への対応など、もう少しきめ細かな施策が必要なのではないのかなと思います。たとえば医療機関に同行していますよとは言いますが、その利用者の推移が増えているというようなことであれば、良い評価になると思います。法廷通訳者が英語だけでなくスペイン語だとかポルトガ

ル語ですとか、中国語はどうなっているのか、というようなきめ細かな検証が必要なのではないのかなと思います。特にヘイトスピーチというようなご指摘もいただきましたので、単に外国人だということではなくて、それぞれの出身国地域別に考えていかないと全体的な施策バランスが取れないのではないかなと思います。では、中村委員を最初にして残りの時間で、お一人お一人感想でも結構ですので、お話をいただければと思います。

【中村委員】

市役所の行政に対しては政策立案の能力がこれから重要になっていくのではないかと思います。あるべき姿があって現実が違っているから、そこに市の政策が出てきて男女共同参画を進める。そこに施策で大きい項目があって、これを実現するための事業、プロジェクトという形で、さらにいくつかの事業で成り立っているというのが、体系図だろうと思います。僕もそうなのですが、たとえば11ページとか17ページに数字で、達成したかどうかというのは書いてあります。ただ、これは結果で、これから求められるのは成果で、これからの行政は結果とかパーセントだけではなくて、成果を動かすというところで、行政評価でそれぞれ部署とか施策事業については評価なされているはずなんですけれども。その原因を取り除かないと数字は上がらないとか、成果は上がらないということだろうと思います。たとえば待機児童のところ、施設を増やすというよりも、むしろたとえば保育士さんの問題であるとかいったようなことがまさに例だと思うのですが、そういうような手段手法が抽象的というか、綺麗な言葉で書いてあるので具体的な事業というのが見えない。そうすると原因と手段との間の因果関係を考えて、その手法が良かったからパーセントが良かったというものは推進すれば良いのです。下がった。それは、手段が違う方法の方が効果があるのではないかな。そしたら、皆さんが言われた意見を取り上げて、最終年の数値になるようにそれを持っていく。それと成果は、なかなか量的な評価だけでなく定性的な部分というか、市が男女共同参画であるとか、人権尊重であるとか、雇用の問題であるとか暴力の問題であるとかというのを、どうしたいかということを実現していく手法手段をもう少し述べられた方が評価しやすいのと。改善をして、最終年に数字を達成していくためにどう軌道修正するか、新しい事業に変えられていくかということの参考になるのではないかなと思います。そこがやっていらっしゃるんでしょうけれども、表現の仕方が見えなかったのかなと思います。

【篠原委員】

陪席されている課長の方々は今の中村委員の指摘というのは大変重要な意味をもたれていると思っておりますので、ぜひ中間報告の中で、考慮していただければと思います。さらに先ほど言いました指標、数値目標だけでなく、データによる分析も補足していただきたいと思います。時間がない中、申し訳ないのですが中谷委員から順番に、ご発言のない委員の方々から一言ずついただければと思います。

【中谷委員】

13、14ページの様々な困難を抱える方の施策の中で、3点ほどあります。施設を退所し地域で生活する障害者の数を増やすという施策の解釈の文章の中で、最初は困難な人が増えてきたかな

というニュアンスを感じたんですけれども、これは重要なことございまして、自分が帰りたくないから帰らないとか、あるいは、サービスが 24 時間体制であれば、もっと帰りたいと思っていらっしゃる方がいるといったような、先ほどお話があったようにデータがもう少しあるとこの解釈の妥当性がより明確になるかなと感じました。

【中野委員】

二つの質問と二つのお願いがございまして、先ほど非正規のお話があったのですが、一般企業であれば、非正規の方の内、7 割の方が今のままで働きたいと言われてしています。それでは、3 割の方をどうするかということになるんですが、全てが女性の方とは言いませんが、意識改革も並行して必要なかなと思います。企業の方で、パートの方を正社員に採用すると言っても、責任を負わされても困るとか、時間が自由に欲しいとか言われます。そういった企業もパートの方が正社員に登録されないということで、逆に困られている実態があるので、その意識改革が必要かなと思います。質問は、6 ページの民間の女性の管理職なのですが、この民間の管理職というのは、21 年度の対象事業所と今回の対象の事業所が一緒なのかということと、もう一つは 10 ページの待機児童なのですが、人数的に達成されていない中でも、地区とか地域によって余っているという地区があるのかどうかということです。これはお願いなのですが、13 ページの介護の部分と母子家庭の部分が違っていて、企業の方に聞いていきますと、育児に従事されている従業員に育児が終わったら、これをやっていただこうとか、グローバルな企業は、海外に出たことだこうという時に、今度は介護の問題が出てくるということですね、なかなか育児であれば何を言っているのかということになります、介護といわれると多くの方々なかなかということなので、多くの方が満足されるような事業をやっていただきたいなど。また母子家庭についてもそういった就職困難者の方、これは育児が終了した女性の方もそうなんですが、企業として、また市のほうもハローワークを活用して、今は全ての区でされていますけれども、これからは、ここで待っているというのではなくて、担当者が率先して外に出て行くという活動をしていったらいいかなと思います。

【男女共同参画課課長補佐】

先ほどの民間事業所の女性管理職ですけれども、これは県の職場環境実態調査結果から出ておりまして、女性管理職の定義は、課長クラス以上の職となっております。この対象は広島県全域で昨年度と変わらず、県内の本所事業所 2,500 社から無作為抽出となっております。

【保育指導課長】

保育園の入所のことですが、個別の保育園で申し上げるしかないのですが、一般論で言えば市域の周辺部では確かに空きがあります。それ以外のところでも地理的な関係、または、新設して間もないところなどは空きがあるのですが、ごく一般的に言えば、広島市全体で言えば窮屈な状態で、特に安佐南区、西区そういったところでは新造団地、造成団地ができて、どんどん販売が行われている、それから J R 沿線で、マンション建設がどんどん進んでいる、そういったところで保育園の定員が不足しているといったような状況です。

【永岡委員】

女性の管理職と非正規のことなんですけれども、女性の場合、夜遅くまで仕事をしたくないというのがございまして、そこにいなければ仕事ができない女性にとっては非正規を選びたくなるということですね。ただ、責任感を持ちたくないという理由だけで、パートが良いということならそれでいいのですが、ジョブ型正社員というか限定正社員をもっと企業の方が入れていただいて、その人たちが管理職にしていだけるような方法があれば、働いている女性にとっては非常にありがたいことだなと思いました。今日はどうもありがとうございました。

【山手委員】

私はワークライフバランスという言葉を知っているということの割合を増やすということで、教育の場においてもっと増やせるのではないかと思います。ただ、学生にとってワークライフバランスという言葉が誤った感じで受け止められやすく、あんまり働かなくてもいいという風な意味で用いられやすいので、それを企業の方々はワークライフバランスという持ち出す学生は採用のときに、落としていこうという風なことにもなりがちです。正しいワークライフバランスの定義ですとか、ワークライフファミリーコンフリクトとかもありますので、そういうことも含めて認知の割合を増やしていただければと思います。

【小出来委員】

項目8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ところで、17ページですが、DVの相談窓口を知っている人の割合を増やすという項目で、相談窓口を知っている人の割合が52.7パーセント、しかし公的な機関に相談した人の割合は13.8パーセントという項目がございします。県警の統計になりますけれども、DV事案で認知件数として、平成23年は729件、平成24年は958件という数字が計上されています。この飛躍的な数字の増加はありますが、公的な機関に相談した人の割合は13.8パーセント、非常に憂慮しております。潜在的に被害を抱えている方がいらっしゃるということでございします。こういった方にぜひ、早いうちに大きなことにならないうちに相談していただければと思います。このためにも私ども市、行政機関、団体の方々とさらなる連携が必要であるかと思います。今後ともご協力をお願いします。

【井手口委員】

5ページのカッコ1で、男性側の家事等の時間について、子育て支援、家庭教育支援の相談員をしている面から言わせていただきます。時間（従事しないといけない）という呪縛にとらわれている方がおられます。時間も大切ですが、妻への慰労の言葉、感謝の言葉をまず言いましょうと提案しています。それにより双方の関係が良くなり心の安定を図られるのがスタートで、それも男女共同参画だと思います。最近、経済不安、雇用不安、育児不安が増えておりますので、男女共同参画という多様面で検討しつつ、人とかかわりでどのように暮らしたらいいのか、そういう切り口で皆さまに知っていただくのが、私の一つの活動だと思っております。

【篠原会長】

ありがとうございます。最後に課長、残された二つの資料をお願いします。

【男女共同参画課長】

[資料4、資料5について説明]

【障害福祉課長】

中谷委員からもお話ございましたが、少し補足の説明をさせていただきたいと思います。この指標につきましては障害福祉計画にもある目標でございまして、それを準用している形となっております。第一期の計画は平成18年から20年が計画期間となっております、こちらの策定時に、平成17年10月における施設の入所者数が、986人でございますけれども、それを母数としたしまして、当時、県が行いました調査に基づきまして退所が可能であろうと思われる人数190人ということで、目標を設定いたしました。当初順調に退所が続いていたわけですが、障害の程度の軽い方から順次退所されていたということで、最近は重度の障害の方が、なかなか退所出来ないという状態が続いておりまして、退所される方が、伸び悩んでいるという状況でございます。先ほど増えているという風に感じられたかもしれませんが、その986人がどのように退所していくかという中で、状況でございます。引き続き個人のニーズも踏まえて、地域に移行できるように思っております。

【篠原会長】

みなさんからご意見をいただきました。まだまだ、あろうかと思います。たとえば、第10の領域で、広島市女性団体協議会で大邸市の女性団体協議会と昨年交流をもちました。それで引き続いて男女共同参画の視点に基づいた国際交流、単なる文化交流ではございませんので、昨年は領事館から総領事をはじめ、領事の方々、さらには総領事の夫人も参加されております。こういった席に広島市側もせめて、市民局長あるいは副市長クラスの担当の方がいらっしゃるわけですので、やはり同席するとか、積極的に参加するということも大切ではないかなと思います。皆様まだご意見あればぜひメールで男女共同参画課宛に出していただきたい、ご質問等も含めて、それは記録として残りますし、次回にご返答いただけるのではないかなという風に思います。最後になりますけれども、人権啓発部長の松出さん一言お願いします。

【人権啓発部長】

本日はお足元の悪い中、お集まりいただきましてありがとうございます。本審議会に新しい委員さんを迎えての初会合でございましたけれども、長時間にわたり様々なご意見を頂きありがとうございます。その一つ一つは示唆に富んでおりまして、ご指摘を受けた件につきましては私どももがんばらせていただきたいと思いますと思いながら、拝聴致しました。特に、私が感じましたのは意識啓発の重要さということでございます。これまでも市民の方の意識の変革につきましてはいろいろと事業展開を図ってきてはおりますけれども、その多くは直接的に効果が出るもので

はございません。人の心を変えるのは難しいことですが、それでもどうしたら効果的に進めていけるのか知恵を絞るということが、男女共同参画にとって、大事だと改めて感じました。委員の皆様には、向こう2年間本市の男女共同参画施策についてそれぞれのお立場から、様々なご意見ご提案をいただくこととなりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

【篠原会長】

最後に一つ、広島市男女共同参画センターの事業報告を次回お願いできればと思います。ここでは数字のデータはいただきましたが、具体的な話をぜひ10分、20分、時間を取ってご紹介いただいて委員の方々に周知していただくという場を設けていただければと思います。

【人権啓発部長】

承知いたしました。

【篠原会長】

それでは、今年度第1回の男女共同参画審議会を終えたいと思います。