

平成 28 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 28 年 9 月 13 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）（18 名中 17 名出席）

篠原会長、平谷副会長、井手口委員、伊藤委員、大原委員、北委員、貴田委員、北仲委員、木谷委員、小出来委員、佐田尾委員、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、人権啓発課長、介護保険課長（代理）、障害福祉課長、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、消防団室長、放課後対策課長（代理）、教職員課長、指導第二課長

(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

なし

6 会議次第

第 2 次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（平成 27 年度）について

7 資料

第 2 次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（平成 27 年度年次報告）

8 会議内容

(1) 開会

(2) 議事

【篠原会長】

みなさん、ご多用の中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

昨年度は、基本計画の見直しということで、審議会も数多く開催させていただきましたが、通常の年度では、年に 2 回審議会を開催する予定になっていますので、よろしくお願いします。

それでは、本日の議題はお手元にあります「第 2 次広島市男女共同参画基本計画の推進状況」ということで、昨年度の実績についてです。今日は各課の課長さん、あるいはその代理の方が出席されていますので、直接ご質問いただくことも可能です。ご提案も含めて、忌憚のないご意見を、委員お一人お一人から伺っていききたいと思います。

それではまず、課長から、推進状況についてのご説明をいただきたいと思います。

【男女共同参画課長】

おはようございます。男女共同参画課長の米谷でございます。それでは、座ってご説明をさせていただきます。

（資料について説明）

以上で説明を終わります。どうぞよろしくお願い申し上げます。

【篠原会長】

どうもありがとうございました。

どのように進めるかですが、一つ一つの項目ごとにやっていくと時間がなくなってしまうので、お一人ずつ順にご意見・ご質問等を伺っていきたいと思っています。ご関心のある、あるいは、ご自身と関連のある項目を中心に、それぞれご意見をいただけたらと思います。井手口委員のほうから順に、佐田尾委員まで回っていきたいと思いますので、よろしくお願いします。

【井手口委員】

ご説明、ありがとうございました。行政のこのような資料は、やはり数値目標があるので、前年度との比較やゴールまでの進捗状況など、数値を出されるのはやむを得ないと思いますが、状況によっては、広報に時間がかかって、徐々に動きが出て、急に数値が上がるという場合もあると思いますので、私は、この数値を毎年ハラハラドキドキして見るのではなく、長期的な目で見させていただきたいと思っています。そのような中で、施策・制度の周知・啓発方法として、従来のやり方だけではなく、例えば SNS を利用するなど、今の時代に即応したものにしていく必要があると思います。それから、若者への周知方法をもう少し、検討すべきではないかと思っています。

もう一つ、この 4 月 1 日から「女性活躍推進法」が施行されまして、民間企業では結構、流れができております。実は私も何社か、この法律に基づいた研修に行かせていただいたのですが、民間企業の場合、管理・監督者を含めて 30% を目指す、ということを、事業主として本気で取り組んでおられます。女性社員がモチベーションを上げて、やる気になってという、女性社員自身の意識改革の部分と、やはり、周囲の支援の力が必要なのではないかと感じています。

また、私は特に、DV も含めて、子育て関係を専門にしていますので、次の時代を担う子どもへの支援については、子どもを心身ともに健やかに育てていくことが、保護者や地域、あるいは社会の役割であると思います。「児童虐待防止法」が施行されて 16 年経過しました。子育て支援を今後、活動の軸にしていこうと思っています。以上です。

【篠原会長】

ありがとうございます。課長から、何かありますか。

【男女共同参画課長】

広報・啓発ですが、従来のチラシなど紙媒体のものに加えまして、インターネットなど情報化社会に合わせた啓発の方法について、引き続き、努力させていただきたいと思っています。

それから、若者に対する働きかけについては、先程、説明と関連してご紹介させていただいたのですが、ちょうど先週、若者と女性の両方の視点から、「働き方改革」についてのシンポジウムを開催しました。特に若者につきましては、就職後の定着率が非常に低いという課題がございます。「働き方改革」として、委員がおっしゃるような「働く現場の人」、それから「管理・監督者」など周りの人も含めて意識啓発を図り、シンポジウムに続いて行う予定の研修会についても、重点的に取り組むことにしております。以上でございます。

【篠原会長】

議題としては挙げていないのですが、計画の進捗状況についてご意見等を伺った後に、人事課長から、お手元にあります「広島市女性職員活躍推進プラン」について、ご紹介いただく予定にしています。「2030（にいまるさんまる）」、2020 年に女性管理職を 30% にする、という国際公約を、確かに安倍総理大臣はしたはずですが、実際には、各自治体を含めて、国の施策としては少しトーンダウンしてしまって、30% という目標数値をかなり引き下げて設定しているのが現状のようです。この審議会では、「率先垂範」ということを、常に言っておりますが、そのあたりも含めて、また、現実はその目標を達成する施策についても伺いたいと思いますので、後程、よろしくお願いいたします。

では、伊藤委員、お願いいたします。

【伊藤委員】

保育園の待機児童が増えていることについては、なかなか申し訳ないことですが、保育関係課とも一生懸命やっていますので、どうにか待機児童がゼロになれば、と思っています。

今回は、この「子育て支援ハンドブック」の内容についてお聞きしたいのですが、3 ページの下「産後から小学校までの期間」に、「育児時間休暇」という制度があります。1 日 2 回、1 回 45 分、すごく良い制度だなと思うのですが、これが、どのくらい使われているのかというのが、まず 1 点。

それから、民間でも必ずある、8 ページの「育児短時間勤務の制度」ですが、この利用率と、ちょっと気になるのが、市の勤務時間が週 37.5 時間でしたか、そのうちの 20 時間とか 23 時間だとする

と、非常に短いすよね。民間だと、8時間のうち6時間とか、3歳を超えたら7時間とか、そういう企業もあると思うのですが、もう少し長い時間を選ぶようにできないのかなと思います。これだけ勤務時間が短かったら、結局、キャリアが途中で止まってしまうような気がするのですが、そのあたりについて、お願いします。

【給与課長】

先程ご指摘がありました「育児時間休暇」については、今、手元の実績数値を持っておりませんが、「育児短時間勤務」のほうは、平成27年度の実績で、男性職員1名、女性職員23名が利用しております。その後の、時間が長くないかというのは、どういったことでしょうか。

【伊藤委員】

短時間勤務を選択した場合の勤務時間は、週23時間とか、基本的にかなり短いすよね。

【給与課長】

はい。通常は、職員の勤務時間は、週38時間45分でございますけれども。

【伊藤委員】

うちの場合で言ったら、3歳までは8時間のうちの6時間、小学校就学までは7時間という形になっているのですが、そういう選び方もあれば、もう少し自分がキャリアを活かしながら、働き続けられるのかな、という気がしたので。

【給与課長】

この「育児短時間勤務」よりもう少し長い時間ということになりますと、例えば、先程の「育児時間休暇」や、「部分休業」という制度がございます。「部分休業」は1日あたり2時間までの休業という制度ですが、そちらのほうの利用になってこようかと思います。

【伊藤委員】

今、世間的には「育児短時間勤務」というのは当たり前になってきて、使いやすい制度になっています。今のような他の制度が普通に使えるのであれば、それはそれでいいと思いますが、どうなのでしょうか。

【給与課長】

「部分休業」については、そこまでの利用実績はないですが、先程の「育児時間休暇」のほうで、だいたい賄えているという状況があります。「育児時間休暇」のほうは、実数は掘んでないですが、かなり利用されていると思います。

【伊藤委員】

分かりました。

【篠原会長】

今の、実数については、次回までに何らかの形でご用意いただければと思いますので、よろしく願いいたします。それでは、大原委員、お願いします。

【大原委員】

先程、井手口委員も言われた、広報や啓発の関係について、私もひとこと、言わせていただければと思います。やはり、男女平等などの問題に関しては、もともと持っている人間の潜在意識の中にも働きかけていかなければいけない、大変難しい問題であろうと思います。言葉だけで「男女平等」と言うことは簡単ですが、実は、頭の中に「男尊女卑」などの考え方が残っている方も、やはり、いまだに多いのではないかと思います。「男女平等」を進めていきますよ、ということは、例えば年度当初などに一回出しておけばよい、ということではなくて、もっと頻繁にこの言葉が目につくように、耳に入るように、継続して啓発をしていく必要があらうかと思います。その方法としては、マスコミとかメディア、そういったところにもどんどん出していく必要もあると思うのですが、いろいろな自治体で出しています「イクボス宣言」など、そういったものをマスコミに取り上げていただく、というの、啓発活動の一つであらうかと思います。

また、今、「働く女性応援隊ひろしま」ということで、取り組んでおられますが、こちらのほうも、どちらかというと、広島県がメインで取り組んでおられるのではないかなと思ひまして、これの、広

島市版のキャッチコピーとか、何かそういったものを作れないのかな、という思いがあります。それを常に、テレビや新聞、いろんなところで出していく。広島市内のいろんなところで、看板、シールなどにそういったものを使っていく。そういうことで、意識の改革、意識を高めていく、というような取組を考えていただければと思います。以上です。

【男女共同参画課長】

普及啓発につきましては、確かに、単発ではそれっきりで終わることもありますので、例えばホームページであれば常時掲載したり、マスコミ、新聞や広報紙など、あらゆる可能な機会を捉えて、できる限り頻度も多くしながら、皆さんの心に焼きつくような啓発の方法を検討させていただければと思っております。

それから、「固定観念」については、調査などによると、特に高齢の方に「固定観念」が非常に強く残っているという結果もありますので、高齢の方にも当然対応していく必要がありますが、若いうちから、特に子どものうちからという視点で、教育の場面という方向性も併せまして、「固定観念」を変えていこうという取組を行っております。

また、「働く女性応援隊ひろしま」ですが、おっしゃる通り、経済団体・国・県・関係市町も参加しており、事務局である県が主導でやっております。広島市は政令市ですので、当然、「広島市バージョン」という選択肢もありますが、平成 26 年度に立ち上がったばかりで、まだ 2～3 年という状況なので、まずはこちらの機関に参画、活用させていただき、ある程度状況を見ながら、そのあたりを含めて検討できればと思っております。

【篠原会長】

課長、この 9 月 9 日にサンプラザでやったシンポジウムですが、これは、何かマスコミでの報道はあったのでしょうか。

【男女共同参画課長】

広島市では、このシンポジウムの日時や内容等につきまして、市政記者クラブに投げ込みをしております。結果的には、直接、会場への取材は来られなかったのですが、マスコミには当然、情報提供して、取り上げていただくように働きかけは行っております。

【篠原会長】

大原委員がおっしゃった、広島県の推進方法、方策との違いといいますか、もう少し、工夫が欲しいということですね。広島県は、非常にマスコミの露出度が高いですね。うまいなあと、私も思います。市の一つ一つの施策は、このシンポジウムにしても、素晴らしいと思います。でも、「広島市はこういうことをやっているぞ」というところを見せていかないと、広島県と比較をされてしまうと、何かこう、「広島市は取り組んでいないじゃないか」という印象さえ受けてしまう。そういう危惧があると思いますので、大原委員の意を汲んで、是非マスコミで、話題として取り上げていただくという機会を作っていただけたらと思います。佐田尾委員にも、ひとことお声掛けをしていただくように、プレッシャーになってはいけないのですが、よろしく願いしたいと思います。

それでは、北委員、お願いします。

【北委員】

はい、僕のほうも、だいたい似た内容になってくるんですが、広報の部分です。先程言われたように、県はやっているけど、市はしていない、という印象が、僕ら子育て世代には特に多いと思います。

広報の中で、SNS を使った場合ですけど、広島県のイクボスのフェイスブック・ページでいうと、「いいね」の数が 200 を超えてるんですね。広島市は全体で約 2,000 くらいですけど、それに対して「ゆいぽーと」が 86 なんです。ものすごく少なくて、ホームページはホームページでいいと思うんですが、自分たちが見にいかないと情報が得られないので、逆に、「いいね」を押すことで、向こうから情報が来るような形というのは、一つ作る必要があると思います。若い世代でいうと、30 代くらいまではフェイスブックでいいんですが、20 代になると、フェイスブックもやってないので、今度は LINE などになります。例えば、「LINE@（アット）」といって、そこに登録すると情報が入ってくるような形とかですね。従来のチラシや広報紙も、とてもいいと思うんですけど、それだけでは少し弱いかな、というのを、全体的なこの指標と数値を見た時に感じます。

全体的に制度面でいうと、すぐ上げられる数値というのは取組ができていると思うんですが、特に「意識」の部分は、すぐには結果が出てこないと思います。今回、「意識」に関する指標は、ほとんどが下回っていると思うんですが、その中でも、今のままでは、平成 32 年度に目標値に到達しないもののほうが多いんじゃないか、ということをしごく危惧するので、もう少し何か違う方法を検討し

ていく必要があると思います。

「ゆいぽーと」でいうと、8月に男性向けに料理教室を行いました。この情報も、メディアに伝えたら、たぶん、取り上げてもらえたと思いますが、そのあたりの投げかけがあったのかは、ちょっと分かりません。県の場合は、すごくメディアを中心に使っている部分がある中で、市ももう少し、何もしなくても情報がスッと入ってくるような情報発信というのは必要な、と感じます。

【男女共同参画課長】

県との比較、ということで、非常に頭が痛いところですが、おっしゃる趣旨はよく分かります。

確かに、県の方が、例えば知事のイクボスなど、マスコミ、新聞などへの露出度が非常に高いです。参考までに、余り知られてないかと思いますが、政令指定都市の市長会で、松井市長も含めて、20市ある政令市の市長が共同で署名をいたしまして、「イクボス宣言」を行っております。そのあたりも含めて、県のやり方をある程度参考にするとともに、マスコミとか、先程のSNSとか、そういった最新の手法も活用させていただきながら、積極的に取り組んでいきたいと思っております。貴重なご意見、ありがとうございました。

【篠原会長】

第2次基本計画は残り5年ですが、その後ことを10年単位で考えていったときに、北委員を含めた若い世代が、この審議会も含めてでしょうけど、広島市の中堅・中核を担う世代になっていきます。したがって、その若い世代の人たちがメディアとして使っているものを、有効に活用するということは、非常に大事な示唆だ、と思います。

北委員の出された数値にしても、そういう押さえ方をしていくということも、やはり大事だろうと思います。マスコミの露出度もさることながら、そういったネット上の指標なども、今後は、広報活動の一つの指標として取り上げていかざるをえないのではないかと思います。

今後の課題ですので、この5年間、しっかり推移を見ながら、次の第3次基本計画の策定に当たっては、今の北委員のご意見等も是非取り上げていただければと思います。

では、貴田委員、お願いいたします。

【貴田委員】

質問を先にさせていただきたいのですが、20ページの24番目の指標で、「DV被害を受けた人のうち、誰にも相談しなかった人の割合を減らす」では、相談しなかった人が28人中11人という意味だと思うのですが、これは、公的機関に本年度相談した人の数という意味でしょうか。同じ市民意識調査ですが、26番目の指標の「過去1年以内に暴力を受けた女性被害者の割合を減らす」では、1,219人のうち59人という数字が出ているのですが、この数字はどこからきた数字なのか、整合性が取れているのかというのが、1点、質問です。

それから、意見としましては、先程SNSのことも出ていましたが、子どもたちを取り巻くSNSの環境がすごく悪くて、性被害に遭う子どもたちがたくさん出てきている状況があると思います。子どもたちに対して、SNSなどの使い方をきちんと教えていくということと、性教育を小さい頃からきちんとして、自分の体は大切だということを自覚できるような教育・啓発をしていただきたいということが、お願いとしてあります。

もう一つ、意識を変えろという意味で言えば、国民健康保険の料金とか介護保険の問題とか、いろいろな制度が世帯主を中心にされていまして、前回も選挙権の問題を申し上げたのですが、今回、参議院選挙で18歳以上に選挙権があるということでしたけども、特に若い人の投票率がすごく悪かったようです。今日、選挙管理委員会の方はいらっしゃらないのですが、広島市はそのことについて、どういうふうを考えておられるのかなと思っています。去年、私たち女性団体が、選挙管理委員会に、選挙のお知らせを個人宛てに送ってほしいということで申入れをさせてもらいました。そうしたら、国の指導に基づいて世帯主宛てに送っている、中に期日前投票の仕方が入っているなど、いろいろ言われたのですが、私たちは、やはり個人一人一人に届けるべきだ、とお話をしました。封筒に「世帯全員分が入っている」と書いてあるので、妻が開けてもいいのではないかという発言があって、そういう感覚がまだあるのかなと唖然としたのですが。世帯主が全て男性というわけではないですけども、圧倒的に男性が多いわけです。夫の名前で、親書で来たものは、いくら「世帯全員分入っています」と書いてあっても、夫の同意を得て開けるしかないの、考えてもらいたいと思います。

私の知人の話では、夫が「君のお知らせが来てないよ」と言ったので、「いや、私のも一緒に入ってるのよ」と言ったら、「ああ、そうか」と言われたらしく、その夫が、たまたま妻に「君のが来てないよ」と言ったから分かったわけですが、その声掛けがなかったら、妻の手元には渡ってないと思うんですね。だから、お知らせが選挙人一人一人に届いているのか、というのを調査していただけたらな、と思います。世帯主を中心にするというのは、費用が掛からないから、ということも理由の

一つとして挙げられましたが、昔の家父長制ではないですけど、そういった制度を彷彿とさせるものであって、やはり、知らず知らずのうちに、個人ではなく、家を中心に、物事が考えられるということを刷り込まれているんじゃないかと思いますので、制度的なものも含めて考えていただきたい、というのが意見です。以上です。

【男女共同参画課課長補佐】

最初の質問の、指標の割合の分母の数についてですが、この「市民意識調査」は、全体が2,000名くらいいらっしゃいまして、その中で、1年間で暴力を受けた女性が1,219名のうち59名です。59名は、「暴力を受けた女性」の数ですので、DV以外の暴力も含まれています。この28名というのは、暴力のうち、DVに限定した数ですが、男女合わせた数になります。それぞれ数字の取り方が異なりますので、差があると思います。

【篠原会長】

貴田委員、今の件はよろしいでしょうか。

若者、子どもに対しての、学校現場も含めてのご意見・ご質問があったと思いますが、指導第二課になるのでしょうか。お答えいただけたらと思います。

それから、指導第二課の方をお願いなのですが、この「男女共同参画推進」に向けての学校教育の中での取組について、今年度、モデル校での取組を試行してと言われていましたので、次回、その具体的なカリキュラムや学年別の進行などをご紹介いただきたいと思います。今日のところは、貴田委員の質問に対して、お願いしたいと思います。

【指導第二課長】

ご質問にあった、SNSや情報機器の利用と、性教育について、どのように実施しているかということですが、まず、性教育については、保健体育の授業に加えて、各学級で、担任が随時、「学級活動」という時間の中で話をしています。また、学年や学校全体で、担当の教職員から話をしたり、必要に応じて校長が話をしたりするなど、様々な場面を活用して、発達段階に応じて指導をしております。

また、SNSの利用については、青少年育成部が担当しているのですが、インストラクターがいらっしゃいますので、PTA協議会と連携して、保護者も含めて講演会をしていただき、子どもと保護者が一緒に今の状況を学習する機会を設けております。特に最近は、子どものほうがスマートフォンやパソコンなどの利用が上手で、大人がなかなかついていけない状況がみられますので、先程のLINEなどの仕組みなどについて、保護者への周知・啓発を併せて行っております。

それから、選挙のことについてご意見がございましたが、昨年度から、市立高校の高校生を対象に、年に1回は必ず、選挙管理委員会の職員による出前講座を実施して、実際の投票箱や記載台などを活用して、生徒自身がそれぞれ、選挙に携わる職員の役割を疑似体験するという形で、選挙の仕組みを広報しております。残念ながら、先日の報道を見ますと、投票率が低かったという状況がありますが、これについては、引き続き、教育委員会も選挙管理委員会と一緒に広報していかなければいけないと思っています。

それから先程、会長からご指摘がありました指導のことにつきましては、現在、モデル校4校と一緒に年間指導計画や実際の授業の指導案の作成をしています。これは、実証授業をした後に、各学校に配布したいと思っておりますが、まだ、研究・検討状況の段階でございます。次回のときに、まだ完成形ではないかもしれませんが、進捗状況を説明させていただきたいと思っています。

【篠原会長】

よろしくお願いします。貴田委員、よろしいでしょうか。それでは、北仲委員、お願いいたします。

【北仲委員】

最初に、私の期待されている分野ではないのですが、指標には、市民の意識や被害率のように、いろいろな要因が重なって数字に出てくるものと、市の施策がダイレクトに出てくるものとが混ざっていると思うのですが、特に待機児童については、市の施策が直接反映される問題だと思います。待機児童が、放課後児童クラブも含めてこんなにいるということは、是非、改善していただきたいと思います。

それから、校長の女性割合ですが、これは一般の企業や市役所の管理職とは違って、母数となる教員全体では女性のほうが多いというような構造があると思います。それなのに女性管理職が少ないという、ものすごく極端な構造になっているので、これは普通に考えたら異様なことです。一部の、少ないはずの男性の教員が異常に出世していく、という構造なわけですね。その原因としては、校長先生の勤務実態が非常にきつくて、ワーク・ライフ・バランスの確保が難しい、魅力がなくて校長

になりたい女性が増えないということが挙げられています。確かにそうかもしれないのですが、要するに今までの日本の社会の中で、そういう校長先生の働き方を作り上げてきてしまったわけで、そこを本当に改善するような意識的な施策とか、あるいは他の市町がどんな取組を行っているのか確認するとか、本当に意識的な対策を打たないと、これは構造として非常におかしいことだと思います。

また、女性に対する暴力の部分は、むしろ逆に数値で見るのは非常にむなしいような、いろいろな要因が重なって結果として数値が出るので、数値自体に特にコメントはないのですが、8月末に広島県を中心に性被害のワンストップセンターがスタートしたようです。広島市も連携してやるということだったようですので、それがどのような有効なものになっていくか。それから、市の配偶者暴力相談支援センターが、DV以外にもストーカーやセクシャルハラスメントなどの被害も相談を受けていると書かれていますが、本当に今、ストーカーとかは警察以外に相談して有効な支援を助言したり、支援できるところが社会の中に少ないので、ここのセンターの提供できる支援、活動の質というものを、数値には結果的に挙がらないですが、やはり役に立つ、助けることができるセンターとして動くこと、それが県のワンストップセンターともうまく繋がっていくことを、非常に期待しています。以上です。

【篠原会長】

ありがとうございます。課長、何かありますか。

【男女共同参画課長】

幅広い視点からご教示いただきまして、ありがとうございます。特に、後半最後の部分のDVセンターの機能についてですが、おっしゃるとおり、県のワンストップセンターとは、当然、連携を図りながら支援に取り組んでいきます。DVセンターには、今、非常勤の女性相談員3人と事務職員がいて、従前から、DV以外にも幅広く相談を受けております。必要に応じて、県のワンストップセンターや法テラスなど、関係機関に繋げていくということで、より支援の充実を図っていきたくて考えておりますので、よろしくお願いいたします。

【篠原会長】

北仲委員のご意見に関連してですが、幾つか質問をさせてください。

教職員課の方で小中高校別の教頭、校長の割合を教えてくださいませんか。

【教職員課長】

小中高別でいいますと、小学校の割合が、校長が26.6%、教頭が31.1%、中学校が、校長が11.3%、教頭が16.4%、それから高等学校は、校長はいませんが、教頭が2人いますので16.6%ということになっています。なお、この数字には幼稚園は入っておりません。幼稚園は100%ということになります。

教員の女性比率のことで、委員のご質問がありましたが、一般的な感覚としまして女性が多いというのは、小学校では、確かにあると思います。中学校でいいますと、全く様相が変わってきてまして、逆に男性の方が多い。それが高等学校になるともっと多くなりまして、7割8割ぐらいが男性になります。そうはいいいながらも、小学校教員の女性の比率が高いのは間違いないという認識を持っていますので、その対策としては、管理職の前段階として主幹教諭というポストが最近できておりますので、その割合を高める、これは現在、女性が大体3割ぐらいになっております。いわゆる主任を経験させたり、主幹教諭という管理職の前段階のところで職に対しての意識を変えてもらったり、そういう取組をしているところでございます。

女性の管理職を高めるといというのは全国的な課題でありまして、ちなみに全国平均を申し上げますと校長は14%ぐらいしかおりません。教頭でいいますと16.5%ですので、全国でランク付けをしても仕方ないのですが、本市としてはかなり頑張って取組をしておりまして、徐々に目標値に達成できるように今、頑張っているところでございます。以上でございます。

【篠原会長】

市立の高等学校の数が少ないですから、校長の数も少ないということですが、広島県立の高校でいえば、教頭だけではなくて校長も何人もおられますので、その辺りを踏まえて実際の現場でも対応をお願いしていきたいと思います。

【教職員課長】

数年後には、女性の校長が誕生するのではないかと、今、期待をしております。

【篠原会長】

本当に、期待しています。

それから、北仲委員のご意見にありましたが、保育園の待機児童の解消のところで、去年は 702 人定員増を行い、それでも定員を上回ってしまったということですが、安佐南区、西区での具体策というか、定員増はどういうふうに考えているのかということ、保育指導課の方からお願いしたいと思います。

【保育指導課長】

今年 4 月の待機児童において、今、会長が言われましたように、安佐南区等で見込みを上回って、その結果、待機児童が増えたということです。従来から安佐南、西、あるいは佐伯区等は待機児童が多い地区でございます。そういった地区につきまして、賃貸物件による保育園の分園整備ですとか増築、あるいは、3 歳未満児で待機児童が多いという状況もございますので、国が新しく作りしました小規模保育事業所という制度、そういったものを取り組みながら待機児童の解消に向けて取り組んでいきたいと考えております。

【篠原会長】

本年度の定員増はどのぐらいを計画されているのですか。

【保育指導課長】

当初予算ベースでは 155 人ということで計画をしておりましたが、これは平成 28 年 4 月に待機児童がゼロになるという予定で予算化をしていたものですので、更なる受入枠が必要だと考えております。現時点では、先程申し上げた分園の整備ですとか増築、あるいは小規模保育事業所ということで、約 660 人の受入枠を確保するよう今後取り組んでいきたいと思っております。

【篠原会長】

共働きの家庭がどんどん増えてきていますよね。需要予測という大変ですが、そのあたりのことも考えて定員増をしていかないと、700 人も定員増をしたのに前年度よりも 100 人近い待機児童が増えているということになると、今年度、660 人の定員増では、恐らくまた 200 人とか、今年度を上回る待機児童が出る可能性もありますので、是非、再度見直しという大げさかもしれませんが、様々な施策を通じて本当にこれをゼロにするということに対して本気で取り組んでいただきたいと思っています。よろしくお願いいたします。

それから、放課後児童クラブの 44 人の待機児童ですが、この子たちにはどう対応されているのでしょうか。

【放課後対策課長（代理）】

44 人待機児童が出ましたが、このうち、1 年、2 年、3 年の特に配慮が必要な低学年の 29 人につきましては、定員を上回って受け入れるということで、形の上では「待機」となっておりますが、事実上は受け入れております。4 年生以上の高学年については待機となりましたが、児童館などを利用することができるようにはなっています。以上でございます。

【篠原会長】

少し安心いたしました。ありがとうございます。それでは木谷委員、お願いいたします。

【木谷委員】

取りまとめのご報告、どうもありがとうございました。初めて参加させていただきますので、今日はひたすら、こういう形かと理解に努めさせていただきました。その中で、質問というより意見・感想なのですが、3 点ございます。

1 点目は、私の専門でもあります、女性活躍推進においては二つの大きな施策が重要で、その一つがファミリー・フレンドリー施策である、あるいは最近ではワーク・ライフ・バランス施策であるということが言われています。ただし、ワーク・ライフ・バランス施策だけを進めていっても、なかなか女性の活躍推進が進まないということが指摘されています。じゃあ、もう一つは何だろうということですが、そのもう一つが、当たり前の話ですが、均等施策ということなのです。ファミリー・フレンドリー又はワーク・ライフ・バランスと、この均等施策がうまく並行して進められていくと、非常に成果が上がるということが、様々な検証論文なども出てきているという流れがあります。

今回、広島市の第 2 次計画の目標をずっと拝見したのですが、ファミリー・フレンドリー施策としての育休の取得であるとか労働時間の削減であるとか、こういった取組が非常にいろいろと網羅さ

れていて、順調に進捗しているなという気がいたしました。片や、ということではないのですが、均等施策、例えば男女の賃金格差をどのように少なくしていくとか、あるいは女性が大半を占めていらっしゃるパートタイマーの方々の、正社員への登用の促進とか、あるいはまた、採用時における総合職の女性の比率の増加とか、こういった様々な均等施策については、これはもちろん、今まで取り組んでこられているとは思いますが、また今後、第3次計画等で見直しをなさるときに、こういった均等施策といったものも、よりウエイトをしっかりと傾けていくということもあるのかなというのが、一つ、感想でございます。

2点目は素朴な質問で、今までも議論があったかもしれないので、お許しいただきたいのですが、女性活躍推進法の話がありました、広島市として、女性活躍推進法の行動計画など、そのあたりの取組の状況がどうなっているのかをお聞きしたいというのが2点目です。

最後、3点目を先にお話しさせていただきますが、これも完全な感想ですが、多くのすばらしい目標が掲げられていていいなと思いました。本当に個人的な感想ですが、この中で一つだけ指標を選べと、究極の指標は何かと、私がもしも問われたら、きっと31番目の「男女の地位について『平等になっている』と感じている男女それぞれの割合を増やす」を選びます。というのは、これがある意味究極の指標であり、他の指標は先行指標というのでしょうか、それぞれ大事ではありますが、究極的にはこれを目指しているんだらうなという気がしました。そんな中で、数字が女性は4.8%、男性が11%で、双方とも非常に低いレベルであるということで、これは広島市だけではなく、日本全体の大きな課題ではありますが、なかなか険しい道だなと思った次第でございます。以上でございます。

【篠原会長】

ありがとうございます。

人事課長、「広島市女性職員活躍推進プラン」について、この議論の後でと思っていましたが、質問が出ましたので、ここで少しご紹介をいただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

【人事課長】

後ほどお時間をいただくことになっていましたが、「広島市女性職員活躍推進プラン」について、ご説明をさせていただきたいと思います。

早速でございますが、1ページをご覧ください。本プランの策定の経緯及び趣旨についてでございます。今、ご紹介がありましたように、昨年の9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」いわゆる「女性活躍推進法」が制定されています。これに基づきまして、本市も含めた地方公共団体は、事業主として、女性職員の活躍のために達成しようとする目標や取組などを盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられております。この特定事業主行動計画として、本プランを位置付けております。本市では、このように、女性職員が働きやすく、働きがいを持ってますます活躍できるような環境づくりに向けて、採用から育成・登用に至るあらゆる段階において実施する取組や内容、達成しようとする目標を定めたところでございます。本プランの計画期間は平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間としております。

続きまして2ページをご覧ください。本プランの内容について、概略をご説明させていただきます。「第2 現状及び課題」の「1 職員の採用」についてでございます。採用した職員に占める女性職員の割合につきましては、記載のとおり過去5年間に採用した職員に占める女性職員の割合は40%台で推移しております。

3ページ「2 職員の育成・登用」をご覧ください。管理職職員に占める女性職員の割合や女性職員の登用に関する職員の意識などについて記載しております。中ほどでございますが、管理職職員に占める女性職員の割合は平成27年4月1日現在で10.3%となっております。

4ページをご覧ください。「表3 各年齢層の職員に占める女性職員の割合」でございます。現在管理職職員の多い50歳以上の年齢よりも、今後管理職への昇任期を迎える30歳代から40歳代の年齢の職員の割合が高くなっております。近年女性職員の採用割合が40%を超えていることとも併せまして、今後も管理職への昇任期を迎える女性職員は増加すると、このように見込んでおります。

続いて、5ページをご覧ください。「3 職員の継続就業及び仕事と家庭の両立」についてでございます。「(1) 職員の継続就業の状況」については5ページから6ページに、さらに7ページから8ページにつきましては「(2) 超過勤務等の状況」「(3) 育児休業等の取得状況」などにつきまして、現状の分析及び課題の設定をしております。これは、後ほどご確認をいただければと思います。こうした課題等を踏まえまして、本プランでは本市における今後の具体的な取組や目標を設定しております。

9ページの「第3 具体的取組及び目標」をご覧ください。「1 職員の採用」についてでございます。市職員を志望する女性の拡大に向けた積極的なPR等に取り組むこととしております。具体的には、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるように、採用試験の女性受

験者の拡大に向けて、採用試験案内において、様々な職種の女性職員の活躍事例を幅広く掲載することとしておりますとともに、女子学生を対象とした採用説明会等を実施するなど、本市で女性が働くことについての魅力を積極的にPRしてまいります。こうした取組におきまして、中段の囲み部分にありますように、目標については、採用した職員に占める女性職員の割合を本市全体で毎年度40%以上、職員の採用割合が低い消防職においても今後5年間の合計で5%以上とすることとしております。

10 ページをご覧ください。「2 職員の育成・登用」についてです。女性の管理職の増加におきまして、役職や経験年数に応じた女性職員の能力開発に取り組みます。具体的には女性職員が管理職に必要な知識や能力を習得できるよう、引き続き役職や経験年数に応じたライン職への配置、あるいは職域の拡大を進めてまいります。今後は、女性職員が若いうちから幅広い職務経験を積んでその見識を広めることができるよう、本庁の企画・管理部門への積極的配置や国・自治大学校等への研修派遣の拡充を図ってまいります。さらに、女性職員が仕事と家庭との両立を図り、昇任意欲を高めることができるように、新たに先輩女性職員との交流の場づくりや、育児休業復帰後のキャリア形成を支援するための研修などを実施してまいります。

一つ、具体的な施策をご紹介しますと10 ページのAの課長補佐級職員の⑤でございますが、「ロールモデルとなる女性職員との交流の場づくり」を、新規施策として採り上げています。ロールモデルというのはご承知のように「自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物」ということです。本市においては、若手の部長級の職員をロールモデルといたしまして、特に若い職員を対象としたいので、課長補佐級職員の3年未満の全職員を対象として、ロールモデルとなる女性職員から積極的に話を聞く機会を設ける、これは本日も、今の時間帯、やっております、昼食を挟みながらフレンドリーに話をしてもらう機会を設けるということをしています。一つ、具体的な施策としてご紹介をさせていただきたいと思っております。

11 ページをご覧ください。こうした取組により、中段に記載しましたように、管理職職員に占める女性職員の割合を、平成33年4月1日には、計画策定段階の10.3%から16%以上に引き上げることを目標として定めています。

本ページの下段をご覧ください。「3 職員の継続就業及び仕事と家庭の両立」についてでございます。継続就業及び仕事と家庭の両立を可能とする、新たな人事管理の仕組みづくりに取り組みたいと思っています。具体的には、職員が育児休業や介護休業などを取得しやすい環境を整えるため、引き続き、長期の育児休業等に伴う欠員に対する適正な職員の配置に努めてまいります。さらに、男性職員の出産補助休暇・育児参加休暇等について、全ての対象者が休暇を取得できるように取得促進に係る取組をしてまいります。また、特に短期の育児休業、介護休暇については、欠員に対する業務代替措置として臨時職員を任用できるように、本年4月から運用を改めております。

13 ページをご覧ください。超過勤務の縮減及び休暇取得の促進に向けての取組につきましては、具体的には14 ページの表のとおり、いずれも平成31年度において、①年次有給休暇の取得日数を14日以上、②超過勤務時間を月平均13.8時間以下、③男性職員の育児休業取得率を13%以上、④男性職員の出産補助休暇の取得率を100%にすることを目標として定めているところです。

このように、本市としてこのプランを推進することにより、女性職員が働きやすく働きがいを持ってますます活躍できるような環境づくりを進めてまいりたいと考えています。駆け足でございますが、行動計画のご説明は以上とさせていただきます。

【篠原会長】

ありがとうございました。木谷委員、何かございますか。

【木谷委員】

よく理解いたしました。ありがとうございます。

【平谷副会長】

今の推進プランの中に、「学校の教員は除く」とあります。学校の教員に関しても、先程、議論をしたようなところがありますので、学校の教員に関しても、女性職員活躍推進プランにパラレルになるような取組についてのご企画があるかどうか、先程、教員の意識というところをお話いただいたのですが、職場での配慮、取組というところも重要だと思われまので、そのあたりのことを教えてください。

【教職員課長】

今のプランでございますが、学校の教員についても、同じような考え方で策定をしています。具体的な数字は若干違ってはいますが、状況に応じた施策をとっていかうとしていまして、職場の風土づくりということで、意識をどう変えていくかということがあつたので、子育てということに

関しては、割と理解は進んでいると考えています。保育園の送り迎えなど、自分も経験したという人たちも小学校であれば多いので、職員が支え合って、協同的な雰囲気の中で、職場としてはうまく動いていると考えています。

これが、管理職の昇任というところに結びつくかどうかというところは、なかなかそこは直結していないという現状がありまして、どちらかというと教員になった者というのは、「学校で子どもたちに教える」というところに非常に魅力を感じてなった者が多いので、「管理」ということになる、少し意識を変えていかなくてはいけないというところもあります。先程、ロールモデルいう話もあったのですが、主任級、主幹教諭の話を聞いたり、経験談を聞いたりというのは、身近で交流がしやすいので、所属長を通じて、積極的にそういう場を設けてもらうような話もしております。以上でございます。

【篠原会長】

教職員向けの推進プランを策定しているということですので、次回、そのご報告をお願いしたいと思います。文書になっているのであれば、ご用意いただければと思います。

それでは、小出来委員、よろしくお願いします。

【小出来委員】

私は警察にいますので、基本目標4の「安心して暮らせる環境の整備」と、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の支援」に係ってくることになると思いますが、若干現状をお話しさせていただこうと思います。DVに関しましては、平成27年中に警察が把握した件数が1,772件という数字が出ておりまして、本年の6月末についても、おおむね昨年と同様の高い水準で推移しています。数値について見ましても、平成24年に警察が把握した件数は958件と出ているのですが、ここ4年の間で約倍増しているというのが現状です。

基本目標5の中にある24番目の指標で、「だれにも相談しなかった人の割合を減らす」という目標を掲げていただいております。それと、25番目の「DVの相談窓口を知っている人の割合を増やす」ということですが、この部分につきまして、非常に私たちとしても大事な部分だと認識しています。

と申しますのが、今、社会的な傾向を踏まえますと、皆さんもご存じのように高齢化社会であり、さらに児童虐待の問題もあります。DVに関しては、高齢化を反映し、高齢者に係る事案の認知件数、もしくはその発生件数も、当然、増加傾向にあるというのも現状であろうと思います。特に、行政では、包括支援センターを持っておられまして、そちらにはこういう被害に遭われた方が相談に来られる、あるいは入所される、あるいはDVでの関わりの中で施設に入られる、というケースもたくさんあると考えています。それから、DVの中でも、65歳以上の高齢者の方が被害に遭われたら、高齢者虐待という対象にもなってまいりまして、私たちが把握したケースでも、高齢者虐待ということになれば、行政に通報をさせていただいて連携を取らせていただいているというところでございます。

また、児童虐待になりますけれど、親のDVを目撃している子どもにつきましては、「面前DV」という表現をしますが、心理的虐待という児童虐待の一つの範疇に入ってまいります。このいわゆる「面前DV」の件数についても増加傾向にありまして、それを目撃している子どもの心の中にも非常に大きな傷を残すということで、非常に憂慮している状況です。

高齢者につきましても児童につきましても、一番の大きな問題が、やはり密室の中で行われるというのがこの種の事案ですから、なかなか当事者から「助けてください」という話や通報ができない、非常に難しいというようなケースもございます。ですから、今日お集まりの方々、又は行政等関係機関の方には、そういう情報を素早くキャッチしていただいて、社会の中で、皆で助けていくという仕組みづくりに加わっていただけると、この男女共同参画の推進の中で、非常に大きな意味合いがある部分だろうと思います。

それから、先程からお話に出ておりますSNSですが、こちらも今、非常に大きな問題になっているところです。大きな問題になっているというのは、逆にそれだけ利活用されているということで、相談窓口とか公的機関からの情報提供についても、今後は、SNS等を活用した広報・啓発を推進していく必要があると考えております。以上です。

【篠原会長】

ありがとうございます。大分詳しくご報告いただいたのですが、次回、できれば県警の報告書のようなものをご紹介いただければと思います。その中で、皆さんのご理解を更に深めたいと思います。よろしくお願いいたします。

ちょっと私の不手際で、残りが20分ぐらいしかありません。一言ぐらいずつしかご質問できないかと思いますが、山手委員から、お願いします。

【山手委員】

私は、「働く女性応援隊ひろしま」に参加させていただいておりまして、県から通知が来たりするのですが、県では「イクボス」のための小冊子とか「働く女性のためのハンドブック」というものに予算が付いているようでございます。こういったものも、県の予算だから市の予算だからではなく、せっかく県でお作りになったものなので、増刷のための予算などを貰うのは難しいのかもしれませんが、共同でお使いになればいいのではないかと考えております。

また、男女共同参画推進員にも参加させていただいているのですが、推進員自体を知らない方も多いので、もっといろいろな方に知っていただいて、手助けできることがあれば手助けしたいと思っています。

それから、市の男女共同参画推進事業者表彰の件なのですが、表彰事業者を見てみますと、「入札で有利」ということがメリットとしてあるので、結構小さな建設関係の事業所が多く表彰されています。もう少し応募される事業者を幅広くするために、建築系以外の事業者に対する何かメリットがあったほうがいいのではないかと考えています。入札でのメリットを意識されている事業者が多いような印象を受けてしまいますので、もうちょっと幅広い企業の選定を望みたいと思っています。

最後にもう1点、市の男性職員の育児休業の取得率を上げるというのは、目標値が13%以上で実績が3.3%と、これは目標と実績が離れすぎているので、この目標設定の数値自体がどうなのかなと思っています。よほどのことをしないと、10%というのは簡単には上がらないのではないかと思います。まず、男性の育児休業中の収入はどうなるのか、一週間程度なら有休等の制度で何とかありますが、男性の稼ぎがメインの家庭の場合、育児休業中だと収入が3分の2になるというのが、恐らくかなりのネックになっていると思います。収入の多い奥さんがいらっしゃればそのようなことは何とか可能ではないのか、そういう方しか休暇は取れないのではないかと考えています。また、やはり男性なので、休暇中に自分がどうなるのかという、キャリアプランの不安がたくさんあると思います。男性も女性でもそうですが、自分にメリットがないと休もうとは思わないと思いますので、育児休業中に家事・育児をすることで、どのように自分の成長に繋がるのかというような、メリットがあると休暇を取りやすくなるのではないかと考えています。女性は自分が妊娠しての休暇だから、自分の成長ということはなかなか考えませんが、男性になると特に、収入と自分のメリット、キャリア育成の点、いわゆる出世に関する点については、よく考えられると思いますので、その点の考慮をよろしく願いたいと思います。以上です。

【篠原会長】

いろいろと示唆に富んだご質問をいただきました。時間の関係上、次回にお答えをいただければと思いますので、特に男性の育休取得についての具体的な施策について、よろしく願いいたします。

では、永岡委員、お願いします。

【永岡委員】

正社員の賃金が上がっていても、女性のパートの人の賃金を聞いてみると職場ではほとんど上がってなくて、3年勤めても5年勤めても上がっていないという声を聞きます。それがちょっと気になっているのが1点です。

あと、介護の関係で、この間、新聞の特集で、「要支援1、2」の家事支援がなくなって、「要介護1、2」の家事支援もなくなる方向にあるという記事を読んだのですが、家族の者、働いている奥さんとかパートの奥さん、いろいろな人たちが、代わりに手伝いに行かなきゃいけないので困る、という記事が載っていました。財源がないので仕方がないのかなと思ったのですが、「要支援1」は週1回、「要支援2」になると週2回デイサービスに行けるのですね。でも、週1回しか行かなくても料金は週2回分取られるらしいんです。つまり「要支援2」になると月に8回行けるのですが、そのうちたった1回しか行かなくても8回分料金がかかる。（「要介護」の場合だと1回分ずつ別々らしいのです。）明らかに週1回しか行けないという場合でも週2回分取られる、月8回分取られるというのは、ちょっとおかしいのではないかなと思います。国のほうで決まっているようです。

お稽古でも何でも、週1回と2回だったら料金が違います。確かに事務作業が面倒になるから8回と1回をいっぺんにしちゃうというのも分からなくはないのですが、1回も8回も一緒というのは、利用料金の8割、9割を介護保険から負担しているので、お金が無駄だと思った。こんなお金があるのだったら、家事支援をもっとしてあげたらどうかなと思いました。以上です。

【篠原会長】

介護保険課の方になるのでしょうか、次回、実態についてご紹介いただければと思いますので、よろしく願いいたします。永岡委員、ありがとうございました。では、中村委員、お願いします。

【中村委員】

個々の指標の達成度については、既に皆さんが言われたので、そもそも市のこういう政策の体系でいうと、政策があって施策があって個別事業があって、事業については事業評価とか事務事業評価ということで行政評価されていらっしゃると思います。今は中間報告なのですが、最終的には、それで施策が達成できて、この市の政策は成功だった、失敗だった、どこを直さなきゃいけないということが出てくようかと思っています。

例えば 18 ページに若者の就職率ということで、サポートステーションとかキャリアプラザなどで取り組んで目標値を達成していきたいということですが、今、安佐北区にサポステ、それから中区のちょうど我々の事務所の上ですが、キャリアプラザがあります。今後これの成果、社会的なインパクトを出していくということであれば、東区とかほかの区に広げていくというような政策判断をしないと、この事業の最終的な成功といえますか、成果は繋がらない。

それから例えば、22 ページの女性の子宮がんとか乳がんの検診受診率ですが、なかなかこれも達成目標には至っていないということで、じゃあそれでどうするかということで、市の担当部局でチケット制と予約制を入れたと。これで数字が上があれば、このチケット制と予約制という事業展開は良かったという判断ができようかと思っています。それでいくと、このチケット制と予約制を採ったその成果がどういうふうに変わっていくのかというのは、まだこれからだろうと思いますので、それを見ながら、次の計画のときに反映させていくことになるのかなと思っています。

13 番目、14 番目の待機児童の指標も、やはりここはいろいろと手を打たれたけれども、把握状況が十分でなかったということで、結局は増えてしまったということです。そうするとファミリー・サポート・センターとか、実は我々も市のオープンスペースとして、中の棚で事業を展開していますが、定員が足りないということで、いろいろと保育園の定員増とか施設増ということをやっているんですが、これはまた予算がかかることです。

今回は、予算といいますが、お金の話が出なかったのですが、それぞれの事業はやはり、コストパフォーマンスがどうか、ジェンダーの分野でいくとジェンダー予算がどのように付けられて成果が上がってきたか、場合によったら、基本目標 1 の施策だと 5 つ指標があり、基本目標 2 には 12 の指標がありますが、メリハリをつけざるを得ないというか、または同じ効果を上げるのに市だけが担うのではなくて他の NPO などに任せていくというような、そういう政策判断も採っていかなくちゃいけないということになるかと思います。今回は本当に数字だけで、まだ中間状況報告ですが、次回には、そのあたりを意識していただいた報告があると、また次年度に予算の上でどういうふうにしなくちゃいけないとか、もしかしたらこのやり方は余り効果がないということであるとそれは引っ込めて違うところに予算を配分する、もしくは違う方法を考えていかなくちゃいけないということになるのかなと思います。

今回の数値目標については、基本的には了解しましたけれども、なかなか達成が十分でないというところがあると思います。しかし、このまま市の予算がずっと増えていくという社会状況ではないと思いますので、その中でどう施策の効果を上げていくかというようなことの報告も、一度聞かせていただくと、次年度に反映できるかなと思いました。

【篠原会長】

大切なご指摘をいただきましたので、各部局で今のことをもう一度精査していただいて、男女共同参画課長で取りまとめをして次回の報告の際にそれを提出していただくようにお願いします。

時間がなくなってきましたして申し訳ないのですが、議長判断で 10 分延長させていただきたいと思います。ご都合のある方はご退席いただいても構いません。中野委員、お願いします。

【中野委員】

お時間がないので、回答をいただくという質問の部分は割愛させていただきまして、3 点だけ発言をさせていただければと思います。

以前にも発言させていただいたのですが、女性の管理職の登用・活用の部分につきましては、割合を増やすということだけではなく、能力とスキルに見合った方を登用しないと、登用された女性自身が苦勞されるということがございますので、先程ご報告がありました活躍推進プランを、実りあるプランにさせていただきたいなと思っています。これが 1 点でございます。

また、今回の報告書で、育児休業の部分について、遅々として進まないということでございますが、先程のご報告もありましたように、他の休暇を併用されているという実情がございますので、そういう部分も活字として書いておく必要があるのかなと思っています。最終的には、純然たる育児休業の取得数を増やすことは必要ですけれど、今現在、育児休業はこれだけだけど、併用できる休暇の取得率はこれだけがあるんだよということも、PR する必要があるのかなと思っています。

それから、先程も意見が出ていましたシンポジウムの PR ですが、女性や若者の活躍推進について

は、企業の理解を深めないと遅々として進まないという部分がありますし、シンポジウムの中身も、企業のご担当者、経営者に聞いていただきたい内容ということで、今回、市からも我々、経営者協会を含めた経済団体に、PR の協力依頼がありました。キャパに対してどの程度人数が集まったのかよく分からないのですが、逆に集まらなかったのであれば、PR を依頼された我々経済団体の PR 不足もあったのかなと思っているところでございます。以上でございます。

【篠原会長】

中谷委員、お願いします。

【中谷委員】

25 ページに「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」と書いてあるのですが、今まで委員の皆様がおっしゃった内容の根幹がここにあるのかなと思ひまして、31、32、33 番目あたりの指標全てがなかなか伸びていかないところには、啓発活動の難しさもあるかなと思ひました。

私自身は、健康とか、安全・安心な暮らしというところを主に見せていただいています、12 ページの辺りから子育て、先程出ました育児休業の問題ですとか、それから 20 ページにあります DV に関連すること、あるいは 22 ページにあります乳がんや子宮がんの検診関係、それから 23 ページの喫煙関係のところを、注目して見せていただきました。こういったところがまだ弱いということを考えますと、1 点お願いしたいことは、啓発のターゲットを、小学生、中学生、高校生、大学生あたりにまで広げて、社会に出る前の教育の部分でしっかり啓発や教育活動を行って、男女共同参画って何なのかということを理解していただけるといいのかなと思ひました。

こういった、十年をかけて進めていくような事業というのは、先程、市の「女性職員活躍推進プラン」で見せていただきましたけれど、ようやく市の職員の年代層がかなり動き始めたのも、この計画があつてのことかなと思ひました。これから若い世代の方たちが管理職になっていかれることによって、こういった数値が動いていくものと期待しておりますし、若年層へ向けての啓発活動と、民間、産業界等との連携を、是非深めていただきたいと思ひました。特に 23 ページ以降、経年の目標が出ないところ、単年度ごとに目標値を持っていらないところは、割と民間と関連すること、協会けんぽであつたり高校への啓発活動であつたりということが書いてありまして、そういったところを是非うまく使って、啓発活動に資していただければと思ひました。よろしく願いいたします。

【篠原会長】

学校現場での教育の大切さというのはこの審議会はかなり強く訴えてきていますけれど、是非、ご担当の職員の方々には、よろしく願いしたいと思います。では、高倉委員、お願いします。

【高倉委員】

私も、行政の立場から、本当に周知・啓発というのは難しいなと思っています。いくつかお話が出ました「女性活躍推進法」について、これは法律がこうなったからという考えでお進めいただいているということも若干あるかなと思っていますが、やはり、今は、数少ない人材をいかに活かしていくかという意味で、女性については特別に、今までのままではいけないんだと企業が変わりつつあります。組織体としては変わりつつあると思うのですが、個人一人一人になると、やはりまだ旧態依然の方がいいと思っている、これは男性が多いかと思ひましたら、女性の方もまだまだ「管理職なんて…」という方もいらっしゃる。やはり、意識啓発というのは非常に大事だなと思っています。

そういう意味では、市は、皆さんおっしゃっているように、お子様からずっと接する機会をお持ちなので、若年層からの啓発というところには是非お力を入れていただければ有り難いなと思っています。以上です。

【篠原会長】

ありがとうございます。佐田尾委員、お願いします。

【佐田尾委員】

基本目標の 1、4 ページに、審議会における委員数の割合についての目標が書いてあると思います。これは、私ども中国新聞の論説委員室が直接関係することなので、申し上げておきたいと思うのですが、かなりハードルは高いと思うんですね。前例を踏襲していたら、達成できないので、とにかく人選の間口を広げるしかないと思っています。私どもですと 8 人いますけども、女性の論説委員が今は 1 人という状態で、一方でありとあらゆる審議会、シンポジウムから「女性を出してくれないか」という話が、現実にあります。こちら 8 人のうち、この春までは女性が 2 人いましたから、そのレ

ベルまではもう一度、人事的に配置はしたいところではありますが、人選する側としても、もっと間口を広げないと、この達成は難しいだろうと思っています。ここに「充て職の見直し」ということも文言としてはありますので、思い切った措置を取っていただきたいと思います。

それから、あと2点お話ししますが、1点が「広島市女性職員活躍推進プラン」の中の2の「採用した職員に占める男女の割合」ですが、消防吏員が非常に低いことが目立ちます。私も消防の内情を多少知る者として言いますが、採用のボリュームが大きいわけですので、ここの女性のウエイトを、いろいろな手を使って引き上げるということを重点的にやらないと、全体がなかなか上がっていかないと思います。消防は人気職種ではありますが、一方で警察官とか海上保安官とか自衛官、これらはいずれも定員増の方向だと思います。そうでなくても少子化の中で、様々なところで人材の奪い合いが激しさを増しています。消防については、人気職種ではあるけど、自治体のそのあたりの取組が弱いと思いますので、梃子入れをしていただきたい。それでないと、いつまでも重しになっていくのではないかと思います。

それから、もう1点は、今、政府の税制改正の中、配偶者控除の見直しが浮上しています。これは働き方改革の一つということで、まだ私もこれをどう評価していいのかがちょっと分からないのですが、今回の一連の計画の見直しの中で、この件を頭に入れて見直しが行われているのかどうか、また次回でも構いませんので、お尋ねしたいと思います。以上です。

【篠原会長】

ありがとうございました。まだまだご意見、ご質問があろうかと思いますが、男女共同参画課にメール等でお寄せいただければと思います。議事録が残りますので、議事録の追記のような形で、そういったご質問、ご意見も掲載していただければと思います。よろしくお願いいたします。

平谷副会長に時間を差し上げられずに申し訳ないですが、今回の審議会はこれで終了したいと思います。皆さん、長時間にわたり、ご協力ありがとうございました。