平成28年度第2回広島市男女共同参画審議会会議録

1 開催日時

平成29年3月16日（木） 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16名出席）

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）

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

(1) 平成28年度第1回審議会での意見への対応について

- ・「広島市女性職員活躍推進プラン（教員用）」について
- ・「男女相互の理解と協力、男女共同参画社会に関する指導事例集」について

(2) 平成29年度当初予算案の概要（男女共同参画施策関係）について

7 資料

資料1-1：広島市女性職員活躍推進プラン（教員用）

資料1-2：出産・育児に関する休暇・休業制度等一覧

資料2：男女相互の理解と協力、男女共同参画社会に関する指導事例集

資料3-1：第2次広島市男女共同参画基本計画に掲げる施策の目標（指標）一覧

資料3-2：平成29年度当初予算案の概要（男女共同参画施策関係）

8 会議内容

(1) 開会

(2) 議事

【平谷副会長】

おはようございます。本日は、篠原会長がお休みですので、私のほうで議事を務めます。皆様の御協力の下、進行したいと思っておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

今日の審議会は、2年の私どもの任期の一つの節目の会になります。教育委員会関連の御報告、警察からの御報告と、この審議会に関連する来年度予算についての御説明をいただきながら、意見交換をしてみたいと思っております。いつも同様、忌憚のない意見交換ができればと思っております。

さて、本日の議題は、「平成28年度第1回審議会での意見への対応について」と、「平成29年度当初予算案の概要（男女共同参画施策関係）」の二つになります。まず、議事1に関連しまして、「資料1」及び「資料1-2」について、教育委員会教職員課長から御説明をいただきます。よろしく申し上げます。

【教職員課長代理】

教職員課長は本日、公務の関係で出席できませんので、課長補佐の徳丸から着席にて御説明をさせていただきます。(資料について説明)

【平谷副会長】

ありがとうございました。今の説明に対して、委員の皆様から御意見・御質問などありましたら是非、お願いしたいと思います。貴田委員、お願いします。

【貴田委員】

7ページの「1 教員の採用」の「教員を志望する女性の拡大に向けた積極的なPR等」のところで、女性に対するガイダンスは「男性参加も可能」となっているのですけれども、「可能」ではなくて、男性も女性も対象として実施したほうがいいのではないかと思います。

【教職員課長代理】

ありがとうございます。なるべく男性も参加していただける形を検討したいと思います。採用試験等を広島県の教育委員会と共同で実施している関係で、県とも協議しながら進めていますので、御意見を踏まえて、是非拡大できるように努めてまいりたいと思います。

【平谷副会長】

ありがとうございます。お分かりでしたら、どのぐらいの方が御参加になったか、人数でも割合でもいいのですが、教えていただけますか。

【教職員課長代理】

正確な数は把握していませんが、説明会に来られる女性の約3分の1から2分の1の間ぐらいではないかと思います。

【平谷副会長】

ありがとうございます。説明会は、広島だけではなくて、東京とか四国、関西辺りでもやっていたと思いますが、説明会ごとに全てガイダンスも行ったのでしょうか。

【教職員課長代理】

これは、今年度初めての取組ということもあったのですが、会場の時間の関係などもありまして、比較的人数が多い広島会場、広島大学でやった広島中央会場、それから尾道の東部会場ということで、広島県内を中心に実施しております。今後、広げていこうと県も市も考えていますので、時間設定等を工夫して、こういった中身についても考えてまいりたいと思います。

【平谷副会長】

ありがとうございました。伊藤委員、お願いします。

【伊藤委員】

2ページの「教員に占める女性教員の割合」ですが、62.6%は既に多いですね。そこに力を割くよりも、もっとほかにやるようなことがいいのではないかと思います。基本の牌を増やそうという発想なのではないでしょうか。

【教職員課長代理】

そうですね、全体として62.6%なのですが、校種によってバラつきがあり、小学校は女性の割合がかなり高い反面、高等学校等になると女性の割合が低いということもありますので、全体の底上げを図りつつ、さらに今、御指摘されたように、働きやすい環境づくりなどにも同時に並行して取り組んでまいりたいと思います。

【伊藤委員】

はい、分かりました。

【平谷副会長】

大原委員、お願いします。

【大原委員】

今の2ページの教員採用の部分についての関連ですけれども、採用数が62.6%というのは分かるのですが、応募数の男女比というのは元々どのぐらいあったのか、分かれば教えていただければと思います。

【教職員課長代理】

申し訳ございません。今日その辺りの細かいデータを持ってきておりませんので、もし、また必要があれば、来年度になってしまうかもしれませんが、是非御説明をさせていただきたいと思っております。

【伊藤委員】

ついでなのですが、これは採用した教員に占める割合ですが、例えば採用した時は62.6%だったのが、最終的には減ってきたのか、減ったのであればどの年齢で減ったのかなど、そういう表があれば、もっと施策を立てやすくなるのではないかと思います。データがあればまた、提出してもらえたらと思います。

【平谷副会長】

では、応募段階からの割合を、勤続年数も含めてお願いします。

今の雑駁なところでどうなのでしょう。応募段階、採用段階の数値は今回出ていますが、その後、女性の退職・離職率が高いという印象なののでしょうか。

【教職員課長代理】

そうですね、印象で申し上げますと、やはり御結婚で、他県に移られるというケースが多いように思います。もちろん逆に、御結婚されて男性がこちら側を受験されるというケースもあるのですが、恐らく大学時代からのお付き合いの関係などで、広島県・広島市で合格された方が、東京や大阪のほうに行かれるというケースはあります。ただ、そんなに数が多いとは感じておりません。男女どちらが多いかと言われると、女性のほうが若干外に出られる方が多いのかなという印象を受けております。

【平谷副会長】

ありがとうございます。貴田委員、どうぞ。

【貴田委員】

離職の関係なのですが、定年まで働く男性の割合と女性の割合が分かれば、併せて教えていただけたらと思います。

【教職員課長代理】

次回、そういったデータを整理して提出します。

【平谷副会長】

よろしく申し上げます。木谷委員、お願いします。

【木谷委員】

分かりやすい御説明をどうもありがとうございました。感想も含めてなのですが、3点気付いたことがあります。

現状など、丁寧に分析をいただいたと思うのですが、他の委員もおっしゃっていたとおり、まず、教職員に占める女性の比率は約63%ということで、良い、悪いという判断は難しいですが、女性が多く活躍できる職場であると、その傾向は変わっていないというところは押さえられたと思います。

問題は管理職比率ですよね。管理職になることが良いことというわけではありませんが、全体で6割いるのに、管理職が2割しかないというのは、やはり何らかの問題があるのであると思います。それについては、アンケート等の分析を、4ページを中心に書いていただいていると思うのですが、半分近くの方はやはり、管理職にはなりたくないと思っていられるということと、なぜかというところ、正にワーク・ライフ・バランスが難しいというような、これは広島県・広島市の職員・教員の方だけではなくて、日本全国、企業も同様の状況でないかなと思います。

そういった意味では、様々な指標や施策は出てくるとは思いますが、まずはやはり、管理職比率を上げていくといったことが非常に重要な施策だという認識をしたのが1点目です。

2点目ですけれど、今も理由として挙がっていたとおり、働き方改革、その中でも長時間労働といったことを解決しない限り、管理職比率は上がっていかないという図式が、ここで見えてきていると思いますが、その中で、長時間労働に関する施策が弱いというか、もっと必要ではないかと思うんです。要は、なぜ女性が活躍できないのか、それは私も含めて男性が変な、おかしな働き方をしているからだということで、働き方改革を指摘しないといけないということだと思います。そういう意味では、女性活躍のためのプランではあるのですが、実は、男性を変えていかなければいけないというところが一番重要なポイントだと思います。そういった中で、働き方改革、男性の長時間労働をいかに是正するか、もちろん幾つか触れてはいらっしゃると思いますが、このウエイトは今後、より上げていかななくてはいけないなというのが2点目です。

最後、3点目です。ワーク・ライフ・バランスの男性に関する施策も8ページ目に書いてあって、例えば8ページの③「ワーク・ライフ・バランスに資する取組の人事評価への反映」など、こういった取組は、大変すばらしいと思います。資生堂などでも成功されていますね。ただ、「教員の皆様へ」とか「所属長の皆様へ」というところを見ると、テーマが全部「育児」なんです。ワーク・ライフ・バランスは、決して育児だけの話ではないですし、入り口ではありますが、介護などのことも、人によってはより切実な問題かもしれませんし、あるいは御自身の健康管理、例えばうつ病やがんの治療をしながら働くことなど、もう少しワーク・ライフ・バランスのテーマを育児に限定せずを広げていくと、男性職員の方々に対してもより届くものになるかなと思います。以上でございます。

【平谷副会長】

網羅的に御意見いただきましてありがとうございます。教職員課から何かございますか。

【教職員課長代理】

本当に、参考にさせていただき御意見いただきましたので、そういった視点から更にどういったことができるかということを検討してまいりたいと思います。

【平谷副会長】

山手委員、お願いします。

【山手委員】

市の教員用のデータを初めて拝見し、有給休暇や、このデータでは超過勤務の状況というのは、どちらかというと良いように思います。皆さん、一生懸命休暇を取られているんだという印象を受けました。今年のデータでは有給休暇の取得率は過去最低になったと聞いておりますので、これはいいなというのが取りあえずの印象です。また、市や県でされている男性教員の出産補助休暇の取得率、これも目標100%ですが、91.1%というのは、配偶者が出産されたら、ほとんどの方が取っていらっしゃるんだという印象を受けました。

ですが、少し気になる点がありまして、友人に中学校の教員と市の高校の教員の方がいるのですが、その方々の働き方を見ていると、超過勤務等の状況については、「本当にこの程度なの？」というのが正直な思いです。両方とも女性なのですが、イレギュラーな出来事への対応で遅くまで残っていたり、学校での説明会など行事等で土日に出ることも多かったり、さらにクラブ活動などがあるので、これは、出勤日数が21日として1日平均2時間程度ですよね、こんなものかしらというのが正直なところ。これは、クラブ活動やその他のことも含めての時間数なのでしょうか。

【教職員課長代理】

基本的には、教員の場合には時間外勤務という概念がありません。そうはいつても、教員の健康管理等、しっかりやっていく必要性がありますので、入校・退校の記録ということで、学校に来た時間、出た時間という形で、学校にいる時間を記録しています。ですからもちろん、クラブ活動等の時間も入っております。職員全体の平均ですので、部活動等で土日もなく出勤している方もいらっしゃると思いますし、逆に子育てや介護を抱えていて、残らずに定時に帰るという方も一方ではいらっしゃいますので、それをなべた形になっております。来年度、県費職員が移管してきて、新システムになりますので、入校・退校の記録も把握しやすい形で各校にパソコンを1台置いて充実させていくなど、そういった取組も更に進めてまいりたいと思っておりますし、

部活動等についても、全国的にもこれは課題にはなっておりますので、週に1日は休養日を取りましょうということを教育委員会でも連携して関係課から学校に通知するという取組もしております。

ただ、これで十分かということ、まだまだいろいろな点で改善を図っていかねばいけないとは思っております。何ができるかということ、教育委員会の中で学校の活性化に向けた検討会議も設けておりますので、更に考えてまいりたいと思っております。

【平谷副会長】

ありがとうございます。5ページの超過勤務の状況の数字は、自主申告制なのですか。それとも何らかの形で管理しているのでしょうか。

【教職員課長代理】

基本的には本人が学校に入って出る時、ということになっておりますので、それを自己申告してもらっています。管理という点でいうと、管理職の先生が、誰がいつ来ていつ帰ったかを把握して、在校時間が長くなっている先生には声を掛けるとともに、労働安全衛生法の関係で、産業医の先生の面談を実施するなど、そういったことにも取り組んでおります。

【平谷副会長】

これは広島市に限った話ではないのですが、先ほど言われた時間外勤務の概念がないということから始まる問題なので、この点が改善しないと、では管理職の先生を誰が管理してくれるのかということもあって、管理職の女性を増やすという課題は、そこが大きなネックだろうと思っております。恐らく市教委も御認識のところだと思うのですが、引き続き、この問題への取組を進めていただけたらと思います。

井手口委員、お願いします。

【井手口委員】

「資料1-2」の一覧表で、小さなことですが2点ほど。

まず1点は、右上で「女性対象のガイダンス資料」とあります。先ほど委員からの意見で、「やはり男性も含めたガイダンスを」というのがありましたので、男性も含めた配布資料にしたいと思っております。なぜかということ、子育てはやはり協力体制が必要です。家族、あるいはいろいろなメンバーを入れての協力体制を立てられると思っております。

それからもう1点、育児休業のときに、給与は支給されないと書いてありますが、手当・育児休業給付金が事業主以外から出る場合があります。実はこの育児休業期間中について、私の知っている方から、「お金が出ないから、育児休業はなるべく取りたくない」という発言があります。「いや、手当は出るでしょう」と言うのですが、「そういう話は聞いていない」と言われます。育休復帰前の研修の時にもそういう発言があったので、「それはきちんと確認したほうがいいですよ」と私も説明したことがあります。「事業主から給与は支給されないが、他機関からは何割出る場合があります」ということです。今の時点で何割出ることをはっきりと把握していないのですが、できればそういうことも説明しておく、育児休業を取るときの精神的な負担が少しは軽くなるのではないかと思います。これは意見でございます。以上です。

【教職員課長代理】

御意見ありがとうございます。県とも検討しながら改善を図ってまいりたいと思っております。

【平谷副会長】

ありがとうございます。この議題をもっと深めると、きっといろいろ御質問・御意見が出ると思っておりますが、今日はこの程度にさせていただいて、来年度、資料をいただけそうなので、続いて議論できたらと思います。

では、次に「資料2」の広島市の男女共同参画に関する指導事例集について、指導第二課長から御報告・御説明をよろしく申し上げます。

【指導第二課長】

それでは御説明いたします。(資料について説明)

【平谷副会長】

ありがとうございました。今の説明について、委員の皆様からの御質問・御意見などお願いします。北仲委員、お願いします。

【北仲委員】

感想というか、お願いが2点あるのですが、直接、男女共同参画に結びつくということではないのですが、以前、私と共同研究者で「キャリア教育とジェンダー」に関連した調査をしたことがあって、例えば、今回付属で付けていただいた「なりたい職業のリスト」が、いわゆる名前の職業、パン屋さんとか消防士とか、そういう名前が付いている職業がずらっと並んでいるということ、また、それが進路指導と結びついたときに、何々になりたいからどこどこ専門学校に行くとか、何学部に行くというような、資格と結びついた進路指導が行われがちだという気付きがありました。ところが、世の中の圧倒的に多くの人の職業は普通のサラリーマンで、パン屋さんや消防士ではないんですね。圧倒的に多くの人の職業生活がどんなものなのかということが表れていなくて、分かりやすいスポーツ選手やパン屋さんなどに、キャリア教育がなくなってしまったということが、とても実態とかけ離れているという印象があります。やはり今回も、こういう表を使ってキャリアや職業を考えさせると、いわゆる普通のサラリーマンとしての、大多数の働き方というものを学ぶことにならないのではないかなと思っています。特に、高校よりも下では難しいのかもしれませんが、正規・非正規の雇用契約の違いをほとんどの学生が知る機会がありません。この中で「高い収入が取れる職業がいい」と書いてありますが、正社員になることの社会での意味を学ぶ機会がなくて、私は大学でジェンダーの授業をするとき、まず1時間は「正社員って何？」という授業をしないと、パート労働とかM字カーブとかいう話にたどりつけないということがあります。もし、本当に男女共同参画と職業生活を考えるのであるなら、もうちょっとメジャーな、多くの人が就いている職業生活の話とか、あるいはパートとか派遣とか正社員ということがどこかで学べるような工夫をしていただければ非常にありがたいなと思っています。それが1点です。

もう1点は、デートDVの教育で、広島市の資料を使っていただいてありがたいのですが、確かこの広島市のリーフレットを配る時に、教員向けの説明資料を作って一緒に配布していただいていると思います。その中へ記載しているのですが、こういう授業をするとき、必ず気を付けなければいけないことが二つあります。一つは、必ず当事者の子がいる、今、DV家庭であるとか、児童虐待に遭っているとか、当事者がいるという前提で、配慮した上で安全な授業にしたいということです。もう一つはセクシャルマイノリティの児童・生徒がいるので、「恋愛は必ず男と女だよ」という枠組みで話をしたり、自分の好みのタイプだとか恋愛観とかを話させたりするような授業にしまうと、非常にセクシャルマイノリティの子どもたちにとって苦しい授業になってしまうので、お願いはしてあると思いますが、是非そこも続けて配慮をしていただければと思います。以上です。

【平谷副会長】

ありがとうございました。大事な視点が二つ出ましたが、いかがでしょうか。

【指導第二課長】

はい、まず1点目はおっしゃるとおりでございまして、キャリア教育はまず自分の自己実現、それから社会貢献、あるいは将来の家庭生活をどうしていくかという視点が重要です。中学校で進路指導をする場合には、今言ったようなことを余り考えずに、取りあえず高等学校へ皆が行くから行くということでの進路指導があってはならないわけですので、そういった視点は引き続き各学校へ伝えていきたいと思っています。

それから、高等学校におけるデートDVの指導ですが、おっしゃるとおりでございまして、例えば13ページを御覧いただきましたら、3の「指導に当たっての留意点」というところの最後に、「なお」という部分がございます。ここをもう少し丁寧に担当教員に研修等で説明をしながら、学級の中に性同一性障害など、配慮が必要な生徒がいるということをもまずは前提にしながら授業をしていくということが必要ですので、それを各学校に伝えていきたいと思っています。

【平谷副会長】

ありがとうございます。学校側が把握していない御本人あるいは御家庭の事情というのもきつとあると思いますので、十分な配慮をしながら進めていただけたらと思います。今、やり取りをしている間に、御説明に出てきたパンフレット類が配られましたので、これも含めて何か御質問

などありましたらお願いします。貴田委員、どうぞ。

【貴田委員】

デートDVの学習を高校でするようになっていたのですが、この前、広島市女性団体連絡会議が行ったDV防止セミナーで、加害者当事者の方がいろいろお話して下さった中で、自分が本当に思春期の中学生の頃にDVということを知っていたら、こういう状況になっていなかったんじゃないかというように言われていました。今の子どもたちは体も大きいですし、いろいろな情報があるので、是非、中学生の時から行っていただきたいなと思います。

それから、職業のことですが、今、ブラック企業とかブラックバイトのことなどもあります。中学校を卒業して高等学校に行っても中退してアルバイトに行くとか、そういった子どもたちもたくさんいるわけですから、労働者の基本的な権利を、高校生ではなくて中学生の時に学ぶべきではないかなと思います。

もう一つ、気になったのが、「男の子の子みんななかよく」というテーマがありましたが、何だか私、すごく違和感があって、さっき北仲先生もおっしゃったのですが、性的マイノリティの子どもたちも、口にはださないけれど、やはり小学校でもいると思うんですよね。こういう「男の子の子」というふうにネーミングをするのはどうかなと思いました。

【平谷副会長】

ありがとうございます。大原委員お願いします。

【大原委員】

高等学校のカリキュラムの部分の14ページですが、上段の四角の下の※印のところに「必要に応じて、保健体育科と連携をしたり、養護教諭又は専門家による講話等を実施したりする」と書いてあります。今、おそらく、広島人権擁護委員協議会からも、県又は市に対して、「デートDVの出前講座をさせてもらえませんか」という要請が出ているんじゃないかと思います。専門家ではないのですが、それなりの研修を積んでいる方もおられますので、是非、そういったところの講話も使っていただければと思います。以上です。

【平谷副会長】

情報提供をいただきました。あわせて、広島市には男女共同参画推進員がたくさんいらして、この間その研修に行ったのですが、非常に見識の高い男女が活発な議論を交わしておられました。地域連携という意味でも、そういう方との連携というのもあり得るかなとも思いましたので、引き続き御検討いただけたらと思います。

もう1点、公開研は今年度12月ということだったのですが、来年度も継続ということであれば、もしよろしければ、審議会のメンバーで行ける人は行かせてもらうということは可能でしょうか。

【指導第二課長】

はい、広く公開しておりますので、御案内をさせていただきたいと思います。

【平谷副会長】

では、御案内を受けまして、興味・関心があって行けるという方については行かせていただけたらと思いますので、よろしく願いいたします。

時間の関係もありますので、今の議題はこの辺りまでにさせていただけたらと思います。

では、ここで小出来委員から、県警で把握されているDV認知件数などを御説明いただけたらと思います。併せて、事務局から広島市におけるDV件数についても資料が付いております。それらの説明をいただきます。まず、小出来委員、よろしくお願いします。

【小出来委員】

おはようございます。県の警察本部の小出来と申します。今日は時間をいただきまして、せっかくの機会でございますので、DVの現状、あるいは取組状況について御報告をさせていただこうと思っています。お手元に配布させていただいております「犯罪から身を守る女性の知恵」というパンフレットは、警察本部で作成して広く広報に使わせていただいているものです。これを用いて後ほど説明をさせていただこうと思っています。(DV認知件数等について説明)

【平谷副会長】

ありがとうございました。

続いて、参考資料に基づいて、事務局から相談状況についての説明をお願いいたします。

【男女共同参画課長】

それでは、座って説明をさせていただきます。(資料について説明)

【平谷副会長】

はい、ありがとうございました。以上の説明に対しての御意見、御質問などありましたら、お願いします。北仲委員、どうぞ。

【北仲委員】

以前にも聞いたかもしれませんが、これは、延べ件数ですか。それとも、ケース件数ですか。

【男女共同参画課長】

延べ件数です。

【北仲委員】

そうですね。多分、何回も相談される方もあるので、できれば実際のケース件数も教えていただければと思います。それから、この相談に来られた中で、西部こども家庭センターの一時保護につないだ件数も分かれば、お願いします。要するに来所相談のうちのどれぐらいの件数が、その後、実際の保護に至ったのかという数字があれば、教えていただけますか。

【男女共同参画課長】

2点、お伺いしました。1点目のケース件数ですが、特に電話相談では匿名の場合が多くありますので、実人数というのは、把握が難しい状況でございます。

2点目の一時保護など関係機関に繋げることも、このセンターの機能の一つですので、数値については、また説明させていただければと思っております。

【北仲委員】

各県の婦人相談所では、匿名相談でもケース数を出していると思うので、出せるんじゃないかと思えます。名前が分からなくても、おおよそになるかもしれませんけど。

【男女共同参画課長】

ケース件数につきましては、改めて実情を確認の上で整理させていただければと思います。

【平谷副会長】

警察の認知件数は、全国レベルで見てもずっと右肩上がりです。恐らく、早めに相談をするようになったとか、この問題が周知されてきたからであろうと推察されます。そういう中で、広島市もですが、広島県も、相談件数は、なぜか上がらないという状態が続いています。この原因はよく分かりませんが、警察だけが増えているということについて、この実情を皆さんに把握いただけたらと思って、御説明をいただきました。

それでは、私から1点、小出来委員、このパンフレットについてですが、例えば、強姦罪についても被害者は女性だけではなくりますし、見た印象として、若い女性だけが被害者想定されているものなのではないでしょうか。分かりやすくとてもいいと思うのですが、色合いや表題なども含めて、もっと幅広い被害者の方に向けになったらいいかなというふうにも思いました。感想です。

【小出来委員】

こちらは、主に子どもや女性を対象とした、被害防止に向け配布している資料ですので、若干、女性向けというか、そういう傾向があるかと思います。今の御意見はよく分かります。

【平谷副会長】

分かりました。対象が若い女性ということであれば、ぴったりだと思います。

【小出来委員】

改正法の内容を含む資料が今のところこれしかなかったもので、今日、参考としてお持ちしました。

【北仲委員】

この中の、女性安全ステーションについて、今度の4月からという交番もありますが、24時間、女性警官がいるというふうに理解していいですか。

【小出来委員】

110番対応で不在のこともあるんですが、「女性安全ステーションには女性がいる」ということで、他の交番からでも本署からでも、誰かが行くという位置付けになっています。

【北仲委員】

では、この交番に夜でも行ってもいいんだよ、この交番だったら、DVやストーカーも分かる女性の警官がいるよ、大きな署に行かなくてもいいよ、という案内をしてもいいということですね。

【小出来委員】

そうです。そこへ行けば、本署の方からも来ますし、警察の中でやりくりしますので御安心ください。

【平谷副会長】

はい、ありがとうございました。

では、続いての議題に移りたいと思います。資料3の1「第2次広島市男女共同参画基本計画に掲げる施策の目標（指標）の一覧」及び資料3の2「平成29年度の当初予算案の概要」に関して、事務局から説明をお願いいたします。

【男女共同参画課長】

それでは、御説明をいたします。（資料について説明）

【平谷副会長】

ありがとうございました。この来年度予算に向けて、御意見、御質問を伺えたらと思います。貴田委員、お願いします。

【貴田委員】

何点かあります。まず、基本目標2「働く場における男女共同参画の推進と職業生活と家庭生活の両立」ですが、世界経済フォーラムの2016年度版のジェンダー・ギャップ指数では、日本の順位は144か国うち111位と、前年度より10ランクも下がっていますが、男女の所得格差が順位を大幅に下げているのではないかとされており、昨年、政府は、同一賃金同一労働ガイドライン案というのを発表していますが、広島市でも多くの非正規の方が雇用されていると思うんですけども、その方たちの賃金とか福利厚生改善に向けてどう考えられているのか、今、ここでは分からないかもしれませんが、ぜひ、教えていただきたいと思います。それから、広島市が直接の雇用者ではないけれども、民間に委託されている業務がたくさんあると思うのですが、その方たちの非正規労働者に対する改善にどのように取り組めるのか教えていただきたい一点です。

2点目は、基本目標3「地域における男女共同参画の推進」で、「広島市男女共同参画推進センター、ゆいぽーとの利用者の満足度を高める」と記載されていますが、ここ数年、満足度が下がっているのではないかと思います。基本計画の策定時、平成21年度には68.7%だったものが、24年度は73.3%、25年度は76.1%というふうに、多分、上がっていたと思うんですけども、ただ今回、この報告では、67.3%と21年度より下がっていますが、その理由を何か把握されていれば教えていただきたいと思います。

もう一つ、私たちも、ゆいぽーとを利用してまして、利用料減免申請の方法についてなんですけど、まず、減免申請の注意事項として、「特定の政策等に賛成又は反対するものは使用料の減免に該当しない」とされています。一方で、「男女共同参画の推進に関わるものは、特定の政策等には該当しない」とされているんですけども、これは、具体的にどういったことが事例として

該当するのかなというふうに考えております。男女共同参画の推進は、幅広くて、本当に生まれてから墓場まで、あらゆる面でジェンダーの視点で考えなければならないということであり、わざわざ特定の政策に賛成、または反対するものは減免の対象にならない、とされるのは、理解ができません。

次に、基本目標6「生涯を通じた女性の健康支援」ですが、妊娠・出産包括支援事業で、妊娠期から子育て期に渡って、助産師による訪問や、産科医療機関などでの宿泊、デイケアやヘルパー派遣などいろいろな施策があると思います。このような施策を、どのように妊娠・出産を予定されている方たちに知らせているのかというのが知りたいと思います。それから、今現在、多分、産後1か月ぐらいで助産師さんが家庭訪問されていると思います。病院で産む方が多いですけども、退院するとき、退院後は誰かサポートしてくれる人がいるのか、全くいないのか。夫がいても仕事でほとんど家にいないとか、誰も面倒見てくれる人がいないとか、近所に友達や両親がいるのかということ、細かく聞いてもらって、どなたも頼れないという人に対しては、退院後なるべく早く、助産師さんたちが訪問して、ケアをしていただくようにしていただきたいなと思います。それから今、宿泊とかデイケアの制度がありますが、利用料が結構高いですよ。ぜひ、利用料をもう少し、安くしたらどうかというふうに思います。

もう一つは、今、児童虐待とかいろいろありますけど、最近、若い人は、赤ちゃんを見たこともない、触ったこともないという方がたくさんおられて、あやすのにも、振ったらいいいというふうに思っている人が、結構、たくさんいると思うんですよ。だけど、扱い方について、親になる女性も男性もですが、赤ちゃんとはこういうものなんだよということ、妊娠、出産する前から、子どもたちにもちゃんと教えた方がいいんじゃないかなというふうに思っています。

あと、基本目標8「男女の人権を尊重する市民意識の醸成」ですが、この前、とても残念なことがありました。3月1日に、広島市女性団体連絡会議の仲間と一緒に議会の傍聴に行ったところ、ある議員の方が、広島市の女性の管理職のことを指して、容姿端麗で頭脳明晰な方で、その後区長になられた、いうふうな言い方をされて、「え？今どき、容姿端麗って言うの？」と、市議会ですらそのような発言がなされているということに、とても驚きました。難しいのかも分かりませんが、是非、市議会の議員さんにも人権の教育をしてもらいたいなというふうに思いました。

もう一つ、いつも言っていて申し訳ないですが、選挙のお知らせの方法ですが、選挙のお知らせが届かないという苦情が減ったというふうに報告は受けているのですが、一体、どれくらい件数が減ったのか。むしろ、届かないというのは、行きたいということでは、別に悪いことではないかなというふうに思っています。選挙権が18歳以上に引き下げられましたけども、投票率が若者、20歳以下が20パーセントにも満たないということで、選挙権が世帯ごとにあるわけではないので、やはり、個人一人一人に送っていただければ、一番いい広報になるのではないかと思います。以上です。

【男女共同参画課長】

本日は、所管課が出席しておりませんので、男女共同参画でお答えできない部分については、要望・意見等として所管課に伝えまして、対応について回答させていただこうと思っております。

まず、雇用、非正規・正規のお話がありました。こちらにつきましては、あらゆる課に渡って、委託など多種多様な業務があります。男女共同参画課の関係で申し上げますと、「男女共同参画推進事業者表彰」を行っており、その被表彰者を選考する評価項目の中で、非正規・正規等の項目も設定しております。また、国におきましても、今、働き方改革ということで、正規・非正規の差をなくすとか、長時間労働の削減という動きもありますので、雇用施策の所管課とも連携して、全市的に対応させていただければと思っております。

それから、ゆいぽーと利用者の満足度のお話がありました。こちらは、指定管理業務として、毎年1回、9月に、業務状況の報告の中で、利用者満足度を評価して、報告をさせていただいております。先ほど、委員から御指摘がありました。過去、7割程度の高い率があったのが、現在では6割と、少し落ちているのではないかという点については、ゆいぽーとは平成24年4月に開設をしまして、利用者団体の方に利用していただいておりますが、利用者の方も、ある程度年月がたつと、非常に厳しい目を持たれている面もあるかと思っております。そういったこともあって、率が下がっているという面もあるかと考えていますが、やはり、満足度は当然、高めていかなければいけないと思っております。アンケートの評価項目は、例えば、受付の窓口職員の態度、あるいは、施設の清潔度などですが、全市的に共通項目として設けて評価をしております。相対的にそういった項目の率が下がっているという状況なので、問題点を検討して、管理者への指導を通して、満足度を上げていく努力は必要だと思っております。

また、利用料減免の申し込みの際の、特定の政策等の賛成、反対という項目についてです。こ

ちらについては、この度、来年度の利用団体の方に説明を行いまして、いろいろな御意見をいただいております。この考え方につきましては、委員が先ほど言われましたが、ゆいぽ一との「男女共同参画を推進する」という設置目的に鑑みて利用促進を図っていくということが大前提と考えております。あくまでも、男女共同参画を推進する活動については減免という形で利用促進を図っていく。それに対して、直接、男女共同参画に関係しない部分につきましては、今回、「特定の政策等」という言い方をさせていただいておりますけれども、一方的に賛成、反対するものについては、施設の利用自体はできますが、有料利用という形で取扱いをお示しして、団体の方等にも説明させていただいております。こういった内容が男女共同参画推進に当たるのかということについては、団体説明会でも、チェックリストを配布して説明させていただいております。団体の方にも男女共同参画の意識を持っていただくという趣旨で行っておりますので、引き続き、きめ細やかな説明等に努めていきたいと考えております。

それから、選挙広報の、世帯単位で送付している件については、確か、一昨年度の議会でも取り上げられておりまして、こちらは、一義的には、事務の効率化の観点であって、男女共同参画の視点ではないということから、選挙管理委員会の方で対応をさせていただいているということでございます。

あと、福祉の関係の利用料が高いとか、あるいは、制度の広報・周知がまだまだ図られていないのではないかという問題については、いろいろな課にまたがっておりますので、各所管課に伝え、対応していきたいと思っております。

【平谷副会長】

では、12時まででもありますので、できれば、今日まだ御発言のない方を中心に、御意見、御質問など伺えたらと思います。北委員、お願いします。

【北委員】

簡単にですが、基本目標2の2ページで、新規で取り上げられていただいている男性に向けての冊子、これはすごく嬉しいことだと僕は思っています。ただ、冊子については、いろんなところから相談を受けるんですけど、年度末の相談が多いです。ぎりぎりのタイミングで、取りあえず作らないといけないという形の冊子に多く関わってきているので、できれば早い段階から、しっかり取り上げていただきたいと思っております。男性に向けて直接働きかけるといふ部分については、男性の意識自体がすごく低いので、かなりの工夫が必要だと思っております。そのあたりを含めて、いろいろお願いできればと思います。

3ページの公募型のオープンスペース、これがまた新しくできるのは、すごく嬉しいことなんですけど、何区にできるか、分かればいいんですが、個人的に知りたいです。

【男女共同参画課長】

2点ありましたが、1点目の事業につきましては、できるだけ早く取り組んでまいります。実際に、男性に向けて、こういった形が効果的なのか、男性が今、何を考えているのか、検討する必要があります。現在、まだ予算案の段階ではありますが、男性の家事参画に資する啓発冊子を作って、特に通勤時間帯など、男性の方がたくさん来られる時間帯に街頭啓発活動を行って、対象とする方にダイレクトに渡すような形を考えております。できる限り男性をターゲットにして、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの意識を高めていただきたいということで、今年度、新規事業で取り組む予定でございます。

2点目の区につきましては、不明ですので、所管課に確認の上で御回答をさせていただきます。

【平谷副会長】

はい、ありがとうございます。その他、いかがでしょうか。木谷委員、どうぞ。

【木谷委員】

御説明ありがとうございます。一つだけ、これは御参考までにですけども、基本目標6「生涯を通じた女性の健康支援」で、男女共同参画課の管轄外のことだと思いますが、その中で「がん検診の実施」というのが入ってまして、これは大変重要なことだと思っております。ただ、がん検診の受診率を、今の45%から50%に上げていくといったことは、非常に重要だと思うんですけども、なぜ、こういったがん検診の受診率が上がらないか。理由としては、例えば、お金の面などいろいろあるんですけど、そんな中で重要なことが、要は、がんが見つかって、治療と仕事の両立というものが難しいという現状があると思います。皆様、御存知のとおり、今年の

2月に、厚生労働省の方から、治療と仕事の両立支援ガイドラインといったものも出ていますし、それから、がん基本対策法も改正されて、就業者に、がんの治療と仕事の両立支援を行うようにというようにもなっていますので、特にこの婦人科系のがんというのは、当然、女性特有ということにもなりますので、今後、がん検診だけではなく、その先の、がんが見つかったときの治療と仕事の両立支援といったようなことも、市として取り組んでいただければなというリクエストです。以上です。

【平谷副会長】

ありがとうございました。中村委員、お願いします。

【中村委員】

男女共同参画の施策に予算を反映させて、メリハリが効いた予算というふうに受け取っていますが、私どもはNPOの相談を受けますので、その関係で1点。厳しい市の状況の中で、右肩上がりというところはないですが、例えば、ゆいぽーとの指定管理を受けている団体であるとか、保育園の公募型の事業をやっている団体から聞くと、県の事業のときには管理費が付いて管理ができたけれど、市の事業に移行したときには、管理費が付かない。それで、企業などは撤退をして、結局、管理費を押さえられるNPOが参入してやっていますよということなんです。待機児童もゼロにして、持続的にやっっていこうとすると、予算の配分においても、そういうところを配慮しないと、なかなか取組が継続できないといったようなこともありますので、また、議会の方で予算をされるときに、少し、検討をいただけないかなと思っています。幾つかの団体からそういう相談を受けていますので、施策に反映したときに、そういう視点もいるのかなと思います。

【平谷副会長】

ありがとうございます。中野委員、お願いします。

【中野委員】

確認ですが、実施されているのであれば充実していただきたくて、されてないのであれば取り入れていただきたいのが、基本目標2の下から三つ目で、育児休業が終わったあとのキャリアということで、復帰プログラムで研修会はございます。また、基本目標6のところ、出産育児については支援をされているということですが、企業でも、復帰プログラムはあるんですけど、出産育児で休んでいる間に自分の職場がどういう活動をしているか、どう動いているか、という部分で不安になるということを知り、社内報などで職場の状況を知らせたりする取組を行っています。広島市では、そういった休みの間に情報提供だとか、動けるときに職場に来てもらって、今現在の状況について意見交換をする機会があるのか、それをお聞きしたいなと思います。定かではないですが、広島県警では、お休みの間に職場に行かれて、いろいろ意見交換をされているというようなことを聞いた記憶があるんですけど、市の方が対応されているかどうか、お聞かせいただければと思います。

【男女共同参画課長】

市の育児休業中の職員については、随時、連絡を取り合っております。制度的な仕組みといたしましては、復帰前につきまして、人事課の方で、復帰予定の職員に対して支援を行っておりますが、基本的には、所属単位で、市や業務の状況など、必要に応じて連絡や調整を行っているということでございます。

【平谷副会長】

先ほど、教育委員会のプランでは、資料1-1の7ページで、今年度から新規項目として育児休業復帰前講座を実施するという御説明がありました。やっぱり、そういうニーズがあるんだと思いますので、市全体の方も、やられていないとすれば、来年度以降、そういうことも御検討いただけたらと思います。

【男女共同参画課長】

市の方でも、育児休業の復帰前講座を実施しております。

【平谷副会長】

では、今後、どのような講座なのかを御報告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】

質問ではないんですが、7ページのところにあります、先ほど貴田委員の方からも出ました妊娠・出産包括支援事業、これは厚生労働省が今、力を入れている事業で、広島市も非常に早くから取り組んでいただけていますが、別名、片仮名で「ネウボラ」という名前でインターネットなどでも紹介されている、フィンランドから入ってきた事業です。昨年、学会で広島市の保健師さんがこれを発表してくださってございまして、非常にニーズがあると伺っております。ただ、医療機関での宿泊等がありまして、その協力がまだなかなか得られないというふうな課題も紹介されていましたが、予算を付けていただきまして、本当にありがたいなと思っております。将来の母子間の虐待防止、DV防止につながる事業だと思っておりますので、また、皆さんの方にもネウボラとしても注目していただけたらと思っております。以上です。

【平谷副会長】

ありがとうございました。では、議論も尽きないところですが、12時を回ったということもありますので、以上をもって、本日の審議事項は終了とさせていただきます。皆様、ありがとうございました。