令和２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
令和 2 年 10 月 28 日（水）10 時から正午

2　開催場所
広島市役所本庁舎 2 階講堂（広島市中区国泰寺一丁目 6 番 34 号）

3　出席者
(1)　委員（井手口委員以降 50 音順）（15 名中 11 名出席）
木谷会長、井手口委員、伊藤委員、岩室委員、北委員、貴田委員、牛来委員、佐々木委員、佐田尾委員、寺本委員、山手委員
(2)　関係課（広島市）
災害予防課長、人事課課長補佐、給与課長、人権啓発課長、健康推進課長、保育指導課長、こども・家庭支援課長、消防団室長、教職員課課長補佐、放課後対策課長
(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
あり

6　会議次第
(1) 開会
(2) 第 2 次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（平成 31 年度年次報告）について
(3) 第 3 次広島市男女共同参画基本計画（素案）について
(4) 閉会

7　資料
・資料 1：第 2 次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（平成 31 年度年次報告）
・資料 2：第 3 次広島市男女共同参画基本計画（素案）

8　会議内容
(1)　開会
(2)　議事
(3)　閉会

【木谷会長】
皆様、おはようございます。令和２年度第１回広島市男女共同参画審議会を開会します。
我々の大きなミッションである第３次計画の策定に向けて、新型コロナウイルス感染症の拡大により会議の運営も配慮しながら、基本計画検討部会の基本計画グループとＤＶ防止計画グループの２つの部会を並行して開催してきましたが、本日が今年度初めての全体会になります。今までの部会の議論を反映していただいている素案についての事務局の説明ののち、議論をしていただきます。
今後は、市議会への素案の報告やパブリックコメントを行い、次回の第２回全体会で答申案の審議を行う予定です。本日もしっかり議論していただき、良いものを作り上げていきたいと思います。
本日の議題は、第２次広島市男女共同参画基本計画推進状況と第３次広島市男女共同参画基本計画素案についてです。
それでは、第２次広島市男女共同参画基本計画進捗状況（平成31年度年次報告）について、事務局から説明をお願いします。

【男女共同参画課長】
それでは、資料１「第２次広島市男女共同参画基本計画進捗状況（平成31年度年次報告）」に関して、御説明いたします。
（資料１について説明）

【木谷部会長】
ありがとうございました。
資料1について、御意見や御質問をお願いします。

【牛来委員】
8ページの「7　女性活躍推進法に基づく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」で70社に増えているということですが、7ページの「6　民間企業（従業員が101人以上の企業）における女性管理職の割合を増やす」では目標には至っておらず、前年度比同数値で、平成27年度と比較すると下がっています。女性活躍に取り組む企業は増えているにもかかわらず、101人以上の企業で女性管理職がそんなに増えていない状況について、企業側に問題があるのか、本人の意識に問題があるのか、もしくは環境なのか、その全てかもしれませんが、把握している要因があればお聞きしたい。また、実際の声として、女性の方がどんどん昇進し男性が逆に昇進ができないと聞く機会もあり、管理職の女性を増やしていくことが正しい進め方なのかどうかという観点からお聞きしたい。

【男女共同参画課長】
企業における従来の男性中心、長期間労働前提の風土や、女性には出産や育児といったハードルもあり、管理職は無理という意識が女性にあるように聞いていますが、いろいろな法整備がされてきている中で、次期管理職候補の女性が増えきており、管理職も増加していく過程にあると認識しています。

【牛来委員】
男性からの声というか、今後の計画としてこのままでよいのか、現場の感覚としてはどうでしょうか。

【男女共同参画課長】
現場の状況はわかりかねますが、どの職場においても女性の視点が重要であるという意識に変わってきているのではないかと思います。また、男性、女性ともに、平等に能力を発揮して管理職等になっていると考えます。

【牛来委員】
そもそもこの目標を掲げた時には、過渡期であり、よかったのかもしれませんが、次の5年間の計画を考える上で、しっかり現状を把握しないと、本当に必要なのかどうかが見えてこないのではと感じました。

【木谷会長】
推測になりますが、民間企業における女性管理職の割合が11％台で停滞している要因について、二つ考えられるかと思います。一つは、いったん大方の候補者を管理職へ登用させたのち、次の候補者が枯渇している状況で、全体の底上げとして育成を継続的に図っていないことから、一時的にぱっと昇格させてもその後が追いついていないことが数字に表れているというものです。もう一つは、管理職に登用された方が、いろいろな事情で辞めていくという話も実際に聞くので、女性管理職が増えても辞めてしまうという状況から、全体としてそれほど改善していないというものです。これについては、中・長期的な視点を取り入れながら、次期候補者の育成も含めて進めていかなければいけないと思います。

【人権啓発部長】
民間企業における女性管理職の割合が増えていない要因について、昨年度実施した男女共同参画に関するアンケート調査において女性で管理職を希望しないとする回答が特に30歳代に多いということにも表れていると思われます。また、他のアンケート項目でも、職場における女性活躍の取組についてかなりの方が進んでいると答えていますが、実際に自分が管理職を目指すだけの自信があるか、本当に可能かという面では、まだまだ制度が足りないのではないかと思います。また、男性の協力が以前と比べ随分増えてきているとは思いますが、女性が活躍できるほどにまでは至っていないのではないかと思います。これらの複合的な要因によるものだと考えており、分析をしながら施策を展開していきたいと考えています。

【木谷会長】
管理職そのものの魅力という点で、新入社員も含め、管理職になりたくないという人も増えてきています。そのような意味では、もう少し根深い問題も含んでいるのかと思います。
他に御意見や御質問はありますでしょうか。

【佐田尾委員】
14ページの「19　男女共同参画推進センター利用者の満足度を高める」についてですが、広島県にはエソール広島がありますが、両施設間の連携や棲み分けについてお伺いしたい。

【男女共同参画課長】
それぞれの施設が持つノウハウ等々を幅広く活用できればよいと考えています。国の第5次男女共同参画基本計画においても、地域における男女共同参画センターとの連携やその機能の強化が盛り込まれているところで、今後、各拠点において地域に根差した事業展開が一層求められてくるのではないかと思います。センターのあり方については、今後の行政改革等の動向を見ながら適宜検討していきたいと思います。

【木谷会長】
資料1の「第2次広島市男女共同参画基本計画進捗状況（平成31年度年次報告）」について報告がありましたが、基本目標と各項目についてはコンパクトでよいと思うのですが、全体的な総括のページは予定されているのでしょうか。できれば、この各目標や項目の状況についてもグラデーションがあるのではと思います。達成まであと少しのものもあれば、どうにもこうにも苦戦しているものもある。例えば、「審議会における委員数の割合が男女いずれも40％以上の審議会を増やす」についても、なぜまだこんなレベルなのか、一体どうなっているのかという疑問が残りますし、女性管理職、男性の家庭生活への参画、待機児童の解消などは目標と大きな乖離があります。ＤＶ被害に関する項目も、数値的に思わしくない。しっかり全体の総括をしていると、次の第3次計画の取組にもつながってくると思いますので、全体として何点ですとまでする必要はないと思いますが、全体的にどうだったのかという記載はあるべきではないでしょうか。

【男女共同参画課長】
来年度、第2次計画の最終年度になる今年度の実績を取りまとめる際に、そのような視点も取り込めればと思います。

【木谷会長】
他に御意見はありますでしょうか。

【北委員】
9ページの「8　民間企業の男性の育児休業取得率を上げる」と10ページの「12　男性の家事・子育て・介護に関わる時間を増やす」について、意識が高い男性に対しては、育休カフェや男女共同参画推進センターでフォローされ、すごく良いと思うのですが、一方で、お母さんの困り事の一つでもありますが、家事、育児に対する意識がないお父さんに対して、どれぐらいの効果があったのかわかりにくい。リーフレットを配布した際の効果について伺いたい。また、引き続き取組を実施していく中で、本当にリーレットの配付だけでよいのか。そもそも意識していないお父さん達はまずこれを見ないので、このような方々に対してどういう取組をしていくのかお聞きしたいです。

【男女共同参画課長】
リーフレットの配布については、昨年度から保育園等で子育て世代のお父さん、お母さんに配布をお願いしていますが、その効果というのは具体的に数値で把握しておりません。ただ、なかなかその効果が目に見えて出ていない面もありますので、今後、どういった形で子育て中のお父さんに意識を持ってもらうか、啓発する上での工夫をしていかなければいけないと思っています。

【木谷会長】
ありがとうございます。
それでは、第2次計画の進捗状況の報告についてはここまでにして、何か御質問等ありましたら事務局へ御連絡いただければと思います。
続いて、次の議事の第3次広島市男女共同参画基本計画（素案）につきまして、事務局から説明を願いします。

【男女共同参画課長】
それでは、資料2「第3次広島市男女共同参画基本計画（素案)」について、御説明いたします。
（資料2について説明）

【木谷部会長】
ありがとうございました。
すっきりとコンパクトにまとまり、各委員の皆様の御意見や示唆もふんだんに盛り込んだ形の素案になったと思います。資料2について、御意見や御質問をお願いします。

【貴田委員】
部会での意見などかなり取り込まれていると感じました。ありがとうございました。
5点ほど意見等を申し上げたい。1点目は、15ページの「働く場における男女共同参画の推進」の「事業者に対する男女雇用機会均等法等の遵守の周知・啓発」ですが、広島市の会計年度任用職員は、その多くが女性だと思います。この方々の働きがなければ市の行政は立ち行かないのではと思いますが、賃金が低いと考えます。今すぐこの方たちを正規職員に、とはなかなかいかないと思いますが、民間企業に正規職員と非正規職員の間の不合理な待遇差をなくすよう促すとありますので、広島市もぜひ差をなくすよう努力していただきたい。
2点目ですが、23ページの「高齢者、障害者が安心して暮らせる環境の整備」とありますが、高齢者の一人住まいも非常に多く、地域包括支援センターの方やケアマネジャーなどの負担が大きくなっていると思います。それらの人員を増やしながら進めていくという視点で取り組んでいただきたい。
3点目ですが、26ページのリプロダクティブ・ヘルス／ライツですが、計画に掲載することは良いことだと思っています。その上で、どういうふうに啓発していくのか、また、子供たちの学校教育の中で、性交避妊を含めた教育をきちんとすべきじゃないかと思います。今、教育委員会では、性交について触れてはいけないと聞いていますが、きちんと小さい頃から教えるべきじゃないかと思います。
4点目ですが、市のＤＶセンターには3人の職員がいると聞いています。先日、新聞である施設の相談員が、賃金が低くダブルワークをしないと生活できないと掲載されていましたが、そのような大変重要な職務を担っている方にきちんと賃金の面で保障をしていくべきではないかと思います。
5点目ですが、38ページの「男女共同参画の視点からの広報・啓発活動の推進」について、例えば、

選挙の通知など、これまでの世帯主制度がそのまま残っているような形で、世帯主宛てに送っていますが、本来は個人ごとに封入、ハガキの送付によって啓発につながっていくのではないかと思いますので、他の部署でそういった事例が見受けられたら、協議や指導するような体制があればよいのではないかと思います。

【木谷会長】
ありがとうございます。他に御意見等あればお願いします。

【寺本委員】
部会などでいろいろと意見を言いましたが、計画に反映していただいてありがとうございます。
啓発についてですが、私は一年に一度、短大でキャリア教育として男女共同参画に関する授業を担当し、90 分で就職、結婚、出産、キャリアアップ、それから、性的な自己決定権のことなどについて講義をしています。男女共同参画の問題は、生まれてから死ぬまでずっと関わっていることで、この計画の中では個々の課題を取り上げて施策として掲載していますが、それが市民の皆さん一人一人が自分の人生にどういう関わりがあるのか、デートＤＶにしても、M字カーブの問題にしても、認識はしていても自分の一生を通してどういう関わりで、どのタイミングで、どう考えないといけないのか、というところまでは、なかなか理解が進んでない印象があります。それらについて、例えば、就職前の学生や、新入社員の方たち、これからお子さんが生まれる方たち、それぞれのタイミングに応じて、男女共同参画はあなたの人生にこういう風に関わってきますよ、そこをちゃんと意識していないといけないですよ、と男女共同参画の視点からこういう問題を考えておくと良いというヒントを与えられるような啓発活動をしていただきたいと思います。なかなか難しい課題ですが、この計画自体を市民の皆さんが見た時に、もっと自分事としてわかりやすく理解できるようなホームページや、アンケートに答える形で自分は今どういうところにいるのかと気付かせるような啓発ツールがあるとよいかと思います。

【木谷会長】
ありがとうございます。非常に良い視点をいただいたと思いますので、是非御検討いただければと思います。
他はいかがでしょうか。

【山手委員】
社会保険労務士の立場から、基本方針 2 の「働く場における男女共同参画の推進」がとても気になり、「男性が家事・子育て・介護に関わる時間を増やす」については、おそらくまた達成が無理なのではないかと懸念しています。企業ではテレワークが進んできましたが、広島は感染状況が比較的緩やかだったこともありあまり進みませんでした。パソコンを持って帰るなどの時期があったかとは思いますが、中小企業ではわずか数日間でした。大企業でも、通勤する方は在宅勤務ですが、マイカー通勤の方は結局会社へ行き Zoom に変わることはほとんどありませんでした。東京や大阪への出張は禁じられていたようなのですが、そういう状況の中でも男性の在宅ワークが進まなかったので、今後も変わらないと思われます。一方で、家事の代行が増えてきており、それらの状況からこの指標の数値はどうなるのかと気になりました。

【木谷会長】
ありがとうございました。他に御意見等あればお願いします。

【伊藤委員】
9 ページの「団体の会長には男性が就き、女性は補助的役職に就く慣行がある」という記載ですが、実際には会長などを選ぶのは大変で、そもそも役員になりたくないという事が多いです。特に会長などはいろいろなイベントなどに出ないといけないことが多く、出たら出たで、いつも同じ面々が来ている。もともと高度経済成長期にどんどん人口が増えていく段階でできたような団体が多く、今後人口が減っていく中、負担ばかり大きく、もっと精査していくなど、変えていってほしいと思います。

【木谷会長】
ありがとうございます。
25 ページの性差医療の記載ですが、御存知の方はまだまだ少ないと思いますので、ＬＧＢＴなどと同

じような形で注釈を入れた方がより理解できるのではないでしょうか。
　追加の御意見や御質問等ありましたら、事務局まで送っていただければと思います。
　随分シンプルになり、これにより実行、検証も可能になると思いますし、第２次計画における実績や課題もしっかり反映され、強調されたと思います。国際社会の動き、例えばＳＤＧｓやＬＧＢＴであるとか、そういったところも反映された、非常に広島市らしい計画の素案ができあがりつつあると感じました。
　それでは、以上で本日の審議会はこれで終了いたします。