

令和2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

令和3年3月4日（木）13時30分から15時

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13名出席）

木谷会長、北仲副会長、井手口委員、伊藤委員、岩室委員、北委員、貴田委員、牛来委員、佐田尾委員、武市委員、寺本委員、中谷委員、山手委員

(2) 関係課（広島市）

災害予防課長、人事課長、給与課長、人権啓発課長、こども・家庭支援課課長補佐、こども・家庭支援課主査、農政課長、消防団室長、教職員課課長補佐、放課後対策課課長補佐

(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

なし

6 会議次第

(1) 開会

(2) 第3次広島市男女共同参画基本計画の答申（案）について

(3) 閉会

7 資料

・資料1：第3次広島市男女共同参画基本計画について

（別紙1）第3次広島市男女共同参画基本計画（素案）に対する市民意見募集の結果について

（別紙2）第3次広島市男女共同参画基本計画の策定について（答申）（案）

（別紙2-1）第3次広島市男女共同参画基本計画（案）の概要について

（別紙2-2）第3次広島市男女共同参画基本計画（案）

8 会議内容

(1) 開会

(2) 議事

(3) 閉会

【木谷会長】

皆様、こんにちは。令和2年度第2回審議会を開催します。

本日の議題ですが、「第3次広島市男女共同参画基本計画の答申（案）について」です。今年度は、基本計画グループとDV防止計画グループの2つの部会を走らせながら、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、実質的には7月から具体的な御検討いただいたところです。7月と9月に基本計画グループ、8月にDV防止計画グループ、10月に第1回審議会を開催し、皆様から非常に闊達な御意見をいただいて素案を固めた、というのが前回までの流れです。その後、市議会や市民意見を踏まえた形でとりまとめたこの最終案について本日は御確認いただき、その上で、3月19日に市長へ答申を行うこととなります。

それでは、議事の第3次広島市男女共同参画基本計画の答申（案）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3次広島市男女共同参画基本計画について」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。

市民意見募集の結果について、意見件数が29件というのは従来に比べると活発だったと考えてよいかと思います。市民の方から繰り返し出てくる意見として、一つは非正規雇用についてです。女性に非正規雇用が多いという現実もあり、市職員も含め非正規雇用の方へのしわ寄せが、男女共同参画を進める上で大きな阻害要因となっているという意見が気になりました。二つ目は、行政や個人に頑張れというが、企業がもっと頑張してほしいという意見の方もいらっしゃったかと思います。三つ目は女性に対する暴力について、子どもへの性教育、教職員に対する取組に関する御意見がありました。また、性的マイノリティの方に対する取組について、まだまだこれからという御指摘もあったかと思えます。

事務局に確認ですが、施策の指標の一部について、国の第5次男女共同参画基本計画の成果目標と同等にしたという説明がありました。直近の本市の実績を説明していただけますでしょうか。

【男女共同参画課長】

まず、「民間企業における女性の管理職の割合を増やす」についてですが、これは平成31年度実績で11.5%です。次の「民間企業における男性の育児休業取得率を上げる」についてですが、平成30年度実績で4.9%、最後の「女性の就業率を高める」についてですが、前回の国勢調査時点である平成27年度実績で70.8%という数値になっています。

【木谷会長】

ありがとうございます。特に「民間企業における男性の育児休業取得率を上げる」については、実績4.9%に対して目標値が30.0%と相当の開きがあり、第3次基本計画ではそれぐらい心して取り組まないといけないということの確認でした。

委員の皆様から、御意見や御質問をお願いします。

【武市委員】

一点確認ですが、「民間企業における男性の育児休暇取得率を上げる」について、現状値4.9%ということですが、この数値は有給休暇も含めているのでしょうか。

【男女共同参画課長】

育児休業の取得の数値です。たとえ一日でも取得したものとして計上されています。

【武市委員】

実際の職場では、育児休業で休むというと周りからいろいろ言われるので、有給休暇を取って休んだというような声が意外とあって、この調査の回答方法を工夫しないと本当の実態は上がってこないのかと思います。

【男女共同参画課長】

男性の育児休業の取得については、国も力を入れて取り組もうとしているところで、国から各経済団体に対して30%の取得を目指すと言っています。様々な制度の周知や職場環境の整備を進め、育児休業が取りやすい状況につながっていけばと思っています。

【木谷会長】

ありがとうございます。今の御意見は大変重要で、育児休業の取得についてどう認定するかは、例えば1、2日でも認定するなど企業によってまちまちであり、そのようなデータの取り方について基準を明確にし、検討していただければと思います。

【山手委員】

男性の育児休業の取得については、現在、法改正のための準備がされており、改正されるとまだ何日からというのは決まっていますが、その状況を見てということだと思います。その法改正を踏まえて、国でも30%という目標が設定されていると思います。男性の育児のための休暇に有給休暇を使うという状況は、育児休業の場合、給与が3分の2になってしまうのに対し、有給休暇であれば100%であり、給与を減らさないために育児休業にしないということもあるかと思っています。

【木谷会長】

ありがとうございました。他に御意見や御質問はありますか。

【貴田委員】

育児のために有給休暇を取得するというのはよいのですが、それを育児休業を取ったこととしてカウントするのはおかしいと思います。有給休暇は、労働者が何のために使おうと自由なもので、有給休暇はそれとしてカウントすべきではないかと思っています。そもそも有給休暇を消化しきれない今の労働実態の方が問題ではないかと思っており、女性も男性も、育児休業の際の手当の額を上げるなどすべきではないでしょうか。

【木谷会長】

ありがとうございました。他に御意見や御質問はありますか。

【伊藤委員】

市民意見の結果について確認ですが、私の認識では、会計年度任用職員の給与は今までより待遇が改善されたと思っていましたが、実際はどのようなのでしょうか。

【給与課長】

会計年度任用職員の待遇について、給与課からお答えします。今、伊藤委員がおっしゃったように、基本的には待遇の改善が図られています。少し丁寧に申し上げますと、月額減収のことを記載されていますが、市の会計年度任用職員は大きく分けて2種類あります。一つは、臨時職員と呼んでいた職種。これはいわゆるアルバイトと考えていただいて差し支えないかと思っています。もう一つは、非常勤職員、嘱託職員などと呼ばれるものです。この2種類の職員の区分が、一つの会計年度任用職員になっています。市民意見において、「事務補助の場合」と記載がありますので、推測ですが、各所属に職員のアシスタントをしていただくような形で配置されている職に就いていらっしゃる方のことと考えられます。もともと事務補助の職は7時間45分の勤務をお願いし、日給7,050円で、年額で計算すると170万円程度の金額でした。会計年度任用職員に移行するに当たり、制度としては、新しく期末手当が支給されることとなります。支給の月数で言うと2.6月分で、大幅に待遇が引き上げられることとなりました。その待遇の改善の代わりに、職務の内容もこれまでより少し高度化し、職員のアシスタントをしっかりとやっていただくという趣旨の取扱いの変更はあります。そうした中で、勤務時間を7時間45分から5時間45分と短い時間とし、待遇を改善することによって、時給は大幅に引き上がっていますが、合計すると実際のところは160万円程度になり減収にはなっていますので、そのことをおっしゃっているのかと思います。もう一点、時給を大幅に引き上げた上で160万円程度なのですが、そのうち2.6月分というのは6月、12月、3月の期末手当になります。月額で言われると、この方の御意見のように減っている方が多くいらっしゃるの事実です。取扱いの変更として、待遇の改善と併せて、より

高度な職務に当たっていただき、労働者の方の就労意欲も高められるような形で移行しているため、その一月分だけを見るとこのような記載にはなるかと思いますが、内容としては待遇の改善です。また、有給休暇などは、それまでは年次有給休暇しかなかったのですが、病気休暇なども含め、特別休暇もほぼ全て取れるようになっていきます。それから、社会保険にも加入できますので、配偶者の扶養に入っている方も中にはいらっしゃるかもしれませんが、厚生年金を受給できるような待遇に変わっています。このように、金額面だけではなく全体を見ると、これまでと比べ、大幅な改善を図っています。以上です。

【木谷会長】

ありがとうございました。
会計年度任用職員は、どれぐらいいらっしゃるのでしょうか。

【人事課長】

人事課からお答えします。会計年度任用職員について、令和2年度の人数で申し上げますと、フルタイムとパートタイムの勤務の方がいらっしゃいますが、全体として約5,600人程度です。

【木谷会長】

たくさんいらっしゃるんですね。男女の比率はどうでしょうか。

【人事課長】

男女の比率は手元に数字はありません。

【木谷会長】

印象としては、やはり女性の方が多ということでしょうか。

【人事課長】

職種にもよりますが、会計年度任用職員の中で大きく占める職種は、保育士、調理員、それから児童館指導員などになります。児童館指導員についてはそもそも正規の職員はおりませんが、保育士、調理員については、正規職員も同じなのですが、女性職員が多くを占めている状況です。

【木谷会長】

ありがとうございました。イメージが湧きました。他に御意見や御質問はありますか。

【貴田委員】

会計年度任用職員で、例えば配偶者の扶養控除の範囲内で働いている方と、それを超えて働いている方の割合はわかりますか。

【給与課長】

4時間から6時間の勤務時間とそれぞれあり、待遇によっても異なっています。今、手元にはそういった統計を持ち合わせておりません。

【貴田委員】

4時間勤務の方は、おそらく配偶者の扶養になると思いますが、6時間勤務の方であれば扶養から外れる可能性があると思います。そのような場合に、扶養から外れないように時間を調整して働く方がたくさんいらっしゃるので、その状況はやはり問題ではないかと思っています。

【給与課長】

4時間勤務でも、時給が1,000円を超えるような職であれば、年収で120万円台後半くらいにはなり、翌年に1号上位の給与に格付をするなど少しずつ待遇が良くなっていく仕組みもありますので、そうした状況では扶養の範囲には収まらなくなることもあります。今回御意見が出ている事務補助の方は、既に160万円程度の収入ですので、所得税の扶養にも入りませんし、いわゆる社会保険の扶養にも入りません。

【寺本委員】

今、扶養の範囲内で調整する、しないという議論がありましたが、それ以前に、年収160万円で食べていけるのかというところが一番の問題点で、一人が家を借りて最低限の生活をしていく金額として生活保護基準と同じぐらいの金額しか出ない、それは時給換算すれば待遇改善かもしれませんが、本人は4時間しか働けない。もっと働きたい人がいると思いますし、先ほど挙げられた保育士や児童館指導員、調理員には、ひとり親の方がかなり多いので、その方だけじゃなくその子どもの生活もこの160万円の中でやりくりしないといけないという問題につながっていきます。そういう視点を持っていかなければいけないと思います。

【木谷会長】

貴重な御指摘をありがとうございます。他に御意見や御質問はありますか。

【貴田委員】

施策の指標などに、令和や平成など元号で書かれていて、行政の文書はほとんど元号が主流になっているのですが、本当にわかりにくくて、全部西暦に、もしくは、並列で記載していただけたらと思います。

【男女共同参画課長】

承りました。

【木谷会長】

私も貴田委員のおっしゃるとおりではないかと思います。
他に御意見や御質問はありますか。

【中谷委員】

市民意見の結果について、基本的な考え方とところにSDGsのことが出ていますが、初めて見た方にとっては、別紙2-1「第3次広島市男女共同参画基本計画（案）の概要について」のマークがわかりにくい気がします。SDGsそのものが何かということも一般の方にはわかりにくく、もし今回の男女共同参画基本計画に入れるようにと国の方針としてあるのであれば、その説明があればわかりやすいと思うのですが、いかがでしょうか。

【男女共同参画課長】

SDGsについては、計画本体の3ページから4ページにかけて、各目標の解説を入れています。

【中谷委員】

計画を全部読まなければ、このマークが何かというのがわかりにくいのではないかと思います。おそらく市民の方に対しては、この計画を全部読んでいただくというよりは、別紙2-1「第3次広島市男女共同参画基本計画（案）の概要について」を使って周知することになるのかと思いますが、いかがでしょうか。

【男女共同参画課長】

この別紙2-1は、現時点での概要を整理したものであり、実際には計画の全体版と概要版を作ろうとしており、概要版の中で、SDGsの必要な要素の説明を入れたいと考えています。

【中谷委員】

わかりました。申し上げたかったのは、SDGsが何かということがわからないということと、なぜ急にここに入ったのかという疑問が出てくるかと思いましたので、この計画にはSDGsは入れることになっています、マークはそれを示しています、などというようにどこかに記載があれば一般の方にわかりやすいかなという意見です。

【木谷会長】

どうもありがとうございます。以前、SDGsについては、アイコンも非常にわかりやすく、世の中のムーブメントもあるのでこれを使うのは良いだろうという議論があったと思いますが、御指摘が

あったとおり、なぜこれを使っているか、これは具体的に何かというところを、市民の方々によりわかっていたらいいような周知の際の工夫は行うということで良いかと思います。

他に御意見や御質問はありますでしょうか。

【山手委員】

計画（案）の46、47ページに「施策の指標の一覧」がありますが、このうち11の指標について数字が入っていませんが、これはいつ決まるのか、決まらないまま3月末の策定を迎えてよいのか、気になりました。

【男女共同参画課長】

具体的数値が入っていないものが2種類あります。一つは次期プランに掲げる数値となっているもので、市職員の管理職に占める女性の割合と市の男性職員の育児休業取得率に係るものです。このプランについては現在策定作業をしており、3月末までには決定し、実際に皆様に本計画を送付する際には、その説明も入れてお送りしたいと思っています。もう一つは、「計画策定時の実績値以上（以下）」というもので、令和2年度実績が確定次第、具体的数値として固まるものです。

【北委員】

施策の指標一覧を見ると、数値が出てないところが多く、すごく残念だなと思っています。これから推進していく中で、どこに目標を持って進めていけばよいのかというのがわかりにくいです。これは、来年度以降に、単年度ごとに数値が設定されるのか、令和7年度までずっと「計画策定時の実績値以上（以下）」となるのでしょうか。例えば、基本方針5の指標「社会全体でみた場合の男女の地位が平等になっていると感じる男女それぞれの割合を増やす」で、女性4.6%、男性10.8%という低い数字を基準として、次年度以降これぐらいという目標を数値として掲げるのか、それより上がってれば良いとするのが気になりました。男性の育児休業取得率については、数値がメインになってしまっていますが、本来は取得した人がどういう思いをするかということが大切であり、それが男女平等の意識につながり、本来の気持ちや価値観という点で大切になってくるので、そういった意味でも、毎年度の数値が設定されるのかという点について伺いたいと思います。

【男女共同参画課長】

令和2年度の実績値が確定し、「計画策定時の実績値」について具体的な数値を把握した上で、最終年度である令和7年度実績が出た時点で、それより改善された状況にあるかどうかを確認することとしたいと考えていますが、毎年度定点的に下がっているか、上がっているかを精査していきます。

【北委員】

各年度当初に、その年度はここまでいくというのは市から示されるのか、それとも、計画が終わった時にこのくらいだったと示されるのが知りたい。

【男女共同参画課長】

毎年度改善されていく状態を目指しており、令和2年度実績が出ていない現時点においては、具体的な数値はまだありません。

【北委員】

毎年度どこまでを目標とするかは示されないということですか。

【男女共同参画課長】

例えば、計画策定時の実績値が50%だとすると次年度は60%、といった年度ごとの目標は考えていません。

【北委員】

わかりました。現場で男性の家事育児参画を行っている立場としては、各年度の具体的な数値で設定された目標を目指して頑張ろうと、意識を高める点でも必要と思ったため、こうした意見を出しました。

【人権啓発部長】

補足すると、「計画策定時の実績値」については、各データの整理を行い実績値が確定したら、その令和2年度の数値を基準にするということです。目標値として高い数値を設定して、各年度においても個別に目標値を設定していくというものもありますが、これについては、まず策定時、つまり令和2年度の実績値をはっきりさせて、それよりも改善しているかどうかを確認していくという設定の仕方です。

【木谷会長】

前回までの審議会において、指標をいくつかの種類に分類しようという議論を行ったと思います。目標値として具体的な数値を設定するものと、今の実績よりもさらなる改善を目指すものです。「計画策定時の実績値以上（以下）」というものは、さらなる改善が図られていることが確認できればよしとするとして設定したと思います。毎年度の具体的な数値は掲げないが、現状よりも常に改善をしていくといった点についてモニターするというものです。ただ、今おっしゃったように、やはり指標として毎年度具体的な数値を目標値として設定すべきということであれば、前回までにきっちり議論しなければならぬ内容だったのではないかと思います。

【伊藤委員】

例えば、「働き方を工夫して、労働時間の削減に取り組む人の割合を増やす」について、計画策定時の実績値が58.0%だったとしたら、最終年度に58.05%でも達成したという形になってしまうということですね。せめて途中で見直すことなどを検討してはどうでしょうか。

【男女共同参画課長】

確かに、例えば0.1%でも上がっていたら達成とすることがどうなのかという点はあるかと思いますので、評価する上で何か工夫ができればと考えています。

【木谷会長】

以前、事務局と打ち合わせをした際に、非常にわかりにくいので、そういったものは指標から外してもよいのではないかと提案しました。ただ、外すことにより、今後それらの状況を把握しなくなるのも良くないということで残すというやり取りをした覚えがあります。伊藤委員がおっしゃるとおり、わかりにくい面があるので、もう少しわかりやすい形に工夫した方がよいかもしれません。

他に御意見や御質問はありますか。

【伊藤委員】

市民意見の結果について、学校における男女別名簿に関するものがありますが、実際はどうなっているのでしょうか。私が関わっている学校では、男女ではっきり分かれていて少し違和感を持つことがあります。

【男女共同参画課長】

本日は所管部署の職員がおりませんので、後日、回答させていただきたいと思います。

【貴田委員】

コロナ禍において、10歳代の子どもの妊娠の事例が増えていると聞いているのですが、実際に広島市でそのような調査をされているのであれば、教えていただきたい。また、望まない妊娠・出産について、子どもへのきちんとした性教育がされていれば防げたという面もあると思いますので、どう対応していくのか教えてください。

【男女共同参画課長】

そういった事例について、男女共同参画課が所管する広島市配偶者暴力相談支援センターでは、そのような状況について報告等はありません。また、10歳代の望まない妊娠については、国においても、対応を検討しているところです。教育委員会にも状況を確認し、別途、情報提供いたします。

【木谷会長】

市民意見の中で、性教育にしっかり取り組むというような意見がかなり見られたことは驚きであり、コロナ禍というところも含めて、もう一度認識を新たにすべきという気もしました。他に御意見や御質問はありますでしょうか。

【牛来委員】

質問ですが、計画（案）の42ページの「広報・啓発活動の実施」についてですが、いろんすばらしい制度があって、これを隅々まで広めていくということは大変なことだと思います。情報誌やテレビ、SNS等の活用とありますが、世代によって見ている媒体は大きく違うと思います。ターゲットを意識した戦略、広報活動を行っているのでしょうか。例えば、今の20、30歳代の人では、YouTubeメインで見て地上波は見えていないという人も増えていきますし、一言でSNSと言っても、20、30歳代であればインスタグラム、30、40、50歳代はフェイスブック、などそれぞれ特性があると思います。その点についてはいかがでしょうか。もし行っていないとしたら、そういったきめ細かい対応も必要かと思ひます。

【男女共同参画課長】

世代ごとにターゲットを絞って行く広報活動についても、これまでの審議会でも、委員の皆様から御意見をいただいております、より効果的な広報・啓発活動ができるよう、世代ごとにどのようなツールを使うのか、どういった内容の啓発をしていくのかということについて、今後検討していきたいと思ひます。

【牛来委員】

世代を考慮した広報・啓発活動を行っていくということですね。

【木谷会長】

重要な御指摘をありがとうございます。

それでは、時間の都合もありますので、ここまでにしたいと思ひます。

目標値の記載については、事務局との調整が必要かと思ひますが、本日の御意見を踏まえ、必要であれば答申案の修正を行って、3月19日に本審議会から市長に対して答申を行いたいと思ひます。事務局との答申の最終案の調整については、会長である私に一任いただくということでよいでしょうか。御承諾いただきましたので、答申案の修正が必要な場合は、私が事務局と調整して行いたいと思ひます。

第3次基本計画の策定に当たっては、皆様に熱心に御審議いただき、誠にありがとうございました。新型コロナウイルス感染症の拡大により、審議会の運営の面でも、様々な御不便をお掛けしたかと思ひます。皆様の御協力のお陰で良い答申案に取りまとめられたのではないかと思ひます。

予定の時刻が近づきましたので、本日の議事については終了したいと思ひます。