

令和4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4年5月31日（火）15時から17時

2 開催場所

広島市役所本庁舎14階第7会議室（広島市中区国泰寺一丁目6番34号）

3 出席者

- (1) 委員（岩見委員以降50音順）（15名中12名出席）
木谷会長、寺本副会長、岩見委員、大庭委員、貴田委員、佐田尾委員
嶋治委員、高田委員、武市委員、中井委員、中谷委員、山手委員
- (2) 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) 議事：「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業」の実施報告について
- (3) 意見交換：男性の育児休業取得推進について
- (4) 閉会

7 資料

- ・資料1：「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業」の実施報告について
- ・資料2：「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業」の実施結果について
- ・資料3：「困難を抱えた女性のための つながりサポート事業」の実施状況
- ・資料4： 育児・介護休業法の改正について
- ・参考資料1：「女性相談業務の手引き」
- ・参考資料2：令和3年度第2回広島市男女共同参画審議会における意見交換「生理用品の提供のあり方について」に係る委員意見への対応
- ・参考資料3：リーフレット「男性のワーク・ライフ・バランス」

8 会議内容

- (1) 開会
- (2) 議事
- (3) 意見交換
- (4) 閉会

【木谷会長】

令和4年度第1回目の広島市男女共同参画審議会にご参集いただきましてありがとうございます。高田委員、西本委員のお二方の新たなメンバーを迎えることができ大変うれしく思っております。どうぞよろしくお願いたします。また、事務局は局長、それから部長、課長に人事異動があり、新しくスタートを切っていくということで、大変うれしく思っております。

今日はまず一つ目の議事、「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業」の成果あるいは新たな課題を事務局から報告していただくことになっております。今日は特定非営利活動法人男女共同参画ひろしまの信政代表理事、河野副代表理事にも、是非ここで一緒に意見を交換したいということで御参集いただきました。

もう一つのテーマは、「男性の育児休業取得推進について」ということで意見交換いたします。私ごとで恐縮ですが、今朝たまたま中国新聞さんから取材を受けました。まさにこのテーマで、法律等が変わっていく中で、これをうまく進めていくためにはどんなことが大事なのでしょうかとという内容で、非常に皆が注目している重要なトピックスであるというふうに思います。

それでは議事に入りたいと思います。「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業の実施報告について」に関し、事務局から御説明をいただき、その後に信政様から説明をいただきます。

【男女共同参画課長】

それではご説明します。

(資料1「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業の実施報告について」を説明)

【木谷会長】

ありがとうございました。非常に詳細にしかも簡潔にポイントを押さえた形で、定量的な数値も押さえながらの説明ということで、大変わかりやすく御説明いただきました。それでは、続きまして「特定非営利活動法人男女共同参画ひろしま」代表理事の信政様に、この度「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業」を受託しようとお考えになった経緯、実施後の御感想、今後取り組んでいく課題等について、それから思い等も含めてお話しいただければと思います。どうぞよろしくお願いたします。

【信政代表理事】

私たちが運営する「特定非営利活動法人男女共同参画ひろしま」は、男女共同参画社会の推進を目指し、職場・社会・家庭における様々な課題に取り組み、多くの人と意見交流を持ち社会を変革したいとの思いでNPO法人を設立しています。また、広島市男女共同参画推進センター、通称は「ゆいぼーと」と言いますが、その施設の指定管理者として、男女共同参画に係る普及啓発、講座、相談業務等を実施しております。

「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業」を実施することとなった経緯については、事務局からご説明のあったとおりでございますが、昨年の6月から8月の間、広島市から生理用品の提供をきっかけに「生理の貧困問題」の背景を探りたいとの提案がありました。私たちは、ゆいぼーとの相談事業として「女性のためのなんでも相談」の電話相談を長年実施しております。幅広い年代に、この電話相談が浸透しており、様々な年代から困難の背景をお聞きすることができると判断し、広島市の提案を受け、生理用品の提供を含めた相談電話を試行的に実施することとしました。

その結果新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、生理用品が購入できないと困っておられる女性が一定数いることが確認できました。

つづいて、令和3年11月から今年3月までの期間、広島市が予算措置した「困難を抱えた女性のためのつながりサポート事業」を実施すると聞き、この機会を生かし、相談事業に加え相談業務を行っている支援機関の相談員の人材育成、支援機関相互のつながりの強化を図ることで、将来に向けた取り組みが可能となると考え、この事業を行うことといたしました。

この事業を実施した感想ですが、フリーダイヤルのSOS電話と「相談ひろば」と名付けたピアサポートへのお誘いでは、広報期間が一定期間必要であると感じました。5か月間の期間の中で、中盤より相談が定期的に入ってくるようになり、市民につながってきたように感じました。

「相談ひろば」というピアサポートは、初めて出会う人たちの相談の場であることから、修復的対話サーク

ルという方法を、アドバイザーの下西さや子先生により、取り入れていただき実施し、会のはじめに修復的対話サークルを行い、最後に個別相談を受ける方法でいたしました。参加いただいた相談者の方々に大変好評でした。

SOS電話への相談者も徐々に増えてきました。困難を抱えている女性たちには、不登校の問題、障がい・難病の子どもを抱えている、コロナ禍で失業により生活が苦しい、生理用品だけでなく食物もお願いしたい等、一人が何重にも困難さを抱え、切実なものがありました。

また、人材育成研修会を全5回の実施により、相談員それぞれの相談内容を確認し合うことが出来るなど、相談機関の紹介もより具体的になり、相談員のモチベーションも上がりました。「女性相談業務のための手引き」の発行や、支援機関相互のつながりを持つことができました。

令和4年度より、ゆいぽーとの面接相談・グループ相談に修復的対話サークルを活用し、参加者も増えてきております。人材育成研修会の実施や生理用品を提供できる電話相談も行い、困難を抱える女性たちへの応援を続けたいと思っております。今後ともご支援ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。ご清聴ありがとうございました。

【木谷会長】

どうもありがとうございました。事務局と信政代表理事から報告をいただきました。非常に明快地御説明をいただいております。また様々な資料を提供いただきました。今日お集まりの委員の皆様方から御質問でも御意見でも御感想でも構いませんのでいかがでしょうか。貴田委員お願いします。

【貴田委員】

修復的対話サークルというのは具体的にどのような感じで対話をされるのでしょうか。

【信政代表理事】

これは下西先生が研究なさっている方法で、詳しくはネットで検索していただければと思いますが、4つのことがポイントで、一つ、お互いに尊重する。二つ、相手のお話に耳を傾ける、三つ目に相手を非難しない。四つ目に話したくないときは話さなくてよい。この基本的なものをもって会話をしていくというものです。

【寺本副会長】

今の質問の関連ですが、修復的会話サークルの中では具体的にはどんなことが話題になりましたか。話せる範囲で構いません。

【信政代表理事】

いろいろ皆さんの心が解放されて話ができるということで、色々な意味でそれぞれのお話をされているように思いました。そういった中で「SOS電話」のところに具体的には書いてお伝えしましたが、不登校の問題や障害を持つ子どもがいるとか、それぞれの困難なことをお話しいただきました。

【寺本副会長】

それが話題だったということですね。

【信政代表理事】

コロナ禍で職業を失われた方もいらっしゃいました。

【寺本副会長】

私なりの解釈ではありますが、自分の辛い気持ちを打ち明けたくても、近しい人にはそういうふうに打ち明けられないから、ここであれば吐き出せると、そういう趣旨で話された方が多かったのですかね。

【男女共同参画課長】

講師が社会福祉士であり精神福祉専門家ですので、上手に、ゆっくり時間かけながら心を開いてくといった手法が進めたと聞いております。参加者の会合の様子を見せてほしいとお伝えしましたが、参加者同士が心を開いて話してもらうことが大切であるため、見せることができませんと言われました。

【木谷会長】

ありがとうございます。やはり相談の専門の先生方の、スキルのようなものは非常に重要であることは当たり前のことと気づかされます。そういった意味では、この度この手引きができて、そういったノウハウがこれからさらに膨らみ、貯まっていくということが大事だと思います。こういった重要性に気づかされたという点は意義があったのではと思います。

【高田委員】

私が今回初めての参加ということで、もしかすると理解不足の意見になってしまうかもしれませんが、生理用品の位置づけは、月に1回ではなくずっと続くもので、かつ継続して必要なものの中のひとつです。貧困禍にある時にはどうしても食べ物ではないために、その部分にお金を使っていいのか悩んでしまうものです。そういうこともあり、女性にとって必要な衛生状態が保たれないこともあります。生理用品は食べ物以上に声に出すことができないからこそ、プラスαの社会の認識のもとで、無料で提供していくことに意味があるのだと思います。

ただし、その方は生理用品だけに困っているわけではなく、確実に貧困状態であり、他のものにも困っている状態であることが当然です。生理用品に困っていると言われると、生理用品だけじゃないということは当然だと思います。この相談窓口というのは当然ながらそういうさまざまな困難に向き合っている人達で、どうしても言い出せない人たちのアウトリーチの一つの場を提供するということなのだと思いました。その場合に、一つの突破口が生理用品であることと、つながった後で、生理用品のような、当事者が十分に捻出することを避けてしまい衛生が保たれないものに関しては、遠慮なく申し出ればいつでも手に入れることができますよということで安心感を付与してきたなど、そういう意味で、このサポート事業があると思いますが、何と云ってももっとアウトリーチをどうするのかという点が最も重要なところで、適切な支援につなげるための一つの窓口であり、そして広島市が可能なこととしての取組ということだと思うので、コロナだけではないのではないかなというふうに思いました。

やはり誰がターゲットか、子育て世代であればいろいろな方法がありますが、子育て世代でなければつながりにくいのであれば、そういうところにアウトリーチしていくには何がいいのかを考える必要があります。そして、若い世代は逆にスマホしか見ないという点もありますから、違うアプローチで、また、電話をかけるというのは非常にハードルが高いですので、それとは違う、テキストでのやりとりができるだとか、ターゲットにあわせてアウトリーチの方法というものを確認するのがよいのかなというふうに思いました。

【男女共同参画課長】

色々な方へ情報を届けようと思っていて、今回こういう事業をやっているんだよというものを、思いつく限りの場所にチラシですとか、紙だけでなく若い人はSNSが有効だよという声も聞いたので、そういった情報でも発信しましたが、期間も短かったこともありますが、先ほど信政代表理事も言われたとおり、なかなか浸透しなかったということもあって、有効な情報が得られにくかったというところもあると思います。先ほども説明させていただきましたが、この生理の貧困に関する実態調査を国の方で先日実施したと目にしましたので、その状況や他都市の動向を見極めながら、今後どの様な取組が有効であるのかを検証して参りたいと思います。

【木谷会長】

ありがとうございます。

今高田委員のほうから非常に重要なお指摘をいただきました。一つは、我々は生理のことだけをやっているわけじゃないけれども、非常に言い方は難しいですが、シンボリックなテーマであるということで、この下には色々な課題だとか非常に残念な様々な状況、苦難というものがあって、その一つに生理というようなこ

とに現れている、それをきっかけに色々やってきたということです。

先ほどもございましたけれども、アウトリーチの問題というのはやはり深刻で、今回居場所づくりのピアサポートでは96名の目標の所が21名であったことや、500件の相談窓口相談があるはずが67件ということで、やはりこのアウトリーチに相当大きな課題があると感じました。また代表理事からも話があったとおり、これは広報期間が少し必要なのだろうか、継続的にやっていかないといけないと感じました。中谷委員お願いします。

【中谷委員】

何点か、質問させていただきます。

まず資料の2ですが、数値でデータを出していただいておりますが、件数と人数が、これは実人数か延べ人数かが、どのようにしてわかるのかなということをお教えいただきたいのが1件です。(1)と(2)のデータどちらも、件数で上げてくださってしまっていて、どうもこの(2)のAとIを比較しますと67というのは、下の図を見ると、延べ人数なのかなというふうに思います。そうしました時に10歳から40歳といえば確かに生理の世代の方たちなので、生理も入っているのかもしれないですが、50から70歳代の方のほうが人数としては多くなっています。10から40歳で26人、50から70歳以上で30人なので割合的には50歳以上の方の相談件数が多い、となるとこの女性相談の冊子を頂きましたが、質問の手引きの中で、6ページのところに相談の内容が表示されておりますが、50から70歳代の方の悩みはここに入ることか疑問があります。経済的な困窮というのは、高齢者になると一番上なのかもしれないですが、悩みや相談件数の内容は何だったのかというのが非常に不思議に思いました。そこを、実人数と相談の内容で想像するに、50から70歳代の方の相談内容というのが、健康や介護の問題じゃないかなと思いました。男女共同参画はこれまでも何回かの計画の中で、最初介護の問題が非常にありましたが、それを削ってきています。なぜかという、介護は福祉だからということで、この案の中から消えて、今現在介護の項目はないと思います。そうすると、こういった人たちの悩みを解決するには、他部門との連携が重要で、結局相談されたが帰結として解決はどれぐらいしたんだろうということと、現在は相談を抱えて継続的な悩みを持っていらっしゃる方というのが67件の中の何人ぐらいが何回か相談で続いているのか、あるいはその都度もう相談は終わっていて、その都度悩みが解決しているのかという、その帰結の状況それを教えていただきたいということです。

改めますと実人数の問題とそれからこの問題の実態は何なのかということ、それからその解決はどのようにしてあるのかということと、他部門との連携が必要であれば連携をされているかということをお教えいただけたらと思います。

【男女共同参画課長】

まず、人数は匿名で相談を受けており、同じ方かなと思われる相談もありますが、延べの人数となっておりますので、実人数については把握しておりません。また、個別の問題が解決しているかという点ですが、この相談電話で受けた相談、問題をここで解決できるものではないと考えています。この相談電話の役割として、他の支援機関へつないでいくという役割を果たしております。申し訳ありませんが、その他のご質問についても一度教えていただけますでしょうか。

【中谷委員】

対応内容です。相談の悩み事の内容をお願いします。

【木谷会長】

特に50代以上の相談者の内容ですね。

もしよろしければ、代表理事か副代表理事の方からいかがでしょうか。

【河野副代表理事】

直接のお答えになるかどうか分かりませんが、ゆいぽーとにおいて「なんでも相談」という相談事業を実施しております。年間延べ約2,600件、開設している時間で電話回線が開いている確率というのも1、

2割で、大体1人30分以内ですが、ほぼ話し中となっている状況です。実は、今回もこういったフリーダイヤルで相談窓口を、一応生理用品をタイトルとして実施していますが、電話開設しますと様々な人が、一斉に電話をされるとともに周知され始める。そういう中に今回のような高齢の方々の、直接生理用品の話とは別に、自分の悩みを聞いてほしいという相談があります。傾聴に徹することで訓練された相談員が対応していますので、ゆっくりと時間の制約もなしに、しかも電話代もかからないということで、この世代の方については特にそういう傾向にあるという報告があがっています。なので、この電話を通じて、その方の問題が解決したということになると、個別の相談については、その方の心の問題をずっと吐露し続けるというようなこともありますので、1、2回で解決することにはなっていない。逆に、お孫さん用に届けたいのでこの年齢で申し込んでもいいかという相談事例も一部にありました。

【男女共同参画課長】

具体的な内容と年代ごとでまとめた資料を持ち合わせておりませんが、一つの事例を申し上げますと、60代の方で夫と死別し、息子と仲違いしているというような相談内容や、50代の方で再就職先が見つからない、独り者で孤独である、訪問看護が嘘をついたなど、いろいろな問題を相談されておりますが、その個別の解決には今河野副代表理事が話されたように、支援先につながっているかどうかまではこちらで把握しておりません。

【中井委員】

今回生理用品についていろいろと相談を受けられて、課題として分かったことは、「生理用品が必要だと相談することの心理的ハードル」や、女性に「生理は隠すべきものという認識がある」ことが見えてきたことだと思います。

今から出水期を迎えるにあたって、避難所開設の可能性がありますが、それに向けて区役所の職員の方々が自主防災組織の方々へ男女共同参画の視点も含めた講習をされると前回伺ったのですが、これはもうされていますでしょうか。これからもしされるのであれば、今回、このようなことがわかったので、避難所で生理用品を配布するときには配慮くださいと自主防災組織の方々には是非お伝えいただきたいと思います。特に配布するのであれば、女性の手からしたほうがより良いですよ、というような具体的なアドバイスを男女共同参画職員からしていただくとよりわかっているのではないのでしょうか。「配慮」だけだと、自主防災組織の方のイメージする配慮が私たちが考える配慮と異なっていたりするので、「女子トイレに設置するという配慮」をしてください等、具体例を出してお伝えください。入り口にそのままボンと置くのだけはやめてください、こういった問題が避難所の衛生管理の一つとして重要ですよと併せてお伝えいただければと思います。

【男女共同参画課長】

市の職員に対する研修会を最近各区で実施しているところです。自主防災組織との打合せの先にしたのか後にしたのかという点が分からないので、また調べまして、言われたように女性から手渡す方法がいいのではないかと、ご提案いただければと思います。

【中井委員】

今回の実施報告を踏まえ広島市の背景を鑑みると、男性から手渡しされるよりも、やはり女性からの方がいいのではないかと、ご提案いただければと思います。

【男女共同参画課長】

検討させていただきます。

【木谷会長】

ありがとうございます。先日は全国的にも防災の担当職員女性のご担当の方がいらっしゃるかどうかの調査が行われたと聞いております。その辺りも含めて、是非今回の知見をいかしていただければと思います。どうもありがとうございます。

【山手委員】

山手です。今年もよろしく願いいたします。

このたび、この生理の貧困に関して調べていたところ、フェムテック、女性の生理等の生活のクオリティを上げる商品がたくさん出ていることに気がつきました。アプリや、生理用品が要らないようなカップですとかショーツといっても生理用だけではなくて尿漏れを含めて広範囲の年代が使えるような商品などが現在、たくさんあること、また、布でも生理用品や、医薬品などでも、貼っているだけでピルになるような商品などたくさん開発されていて、情報を選べば女性の方で10代の方でもクオリティ生活の質が上がるような商品がたくさんあることに気がつきました。生理であっても、貧困の差、情報やお金かもしれませんが、貧困の差が広がっているなど実感いたしました。私も商品を買ってみました。手に届く範囲、量販店で実はたくさんあるということもわかりましたし、使ってみて肌荒れがしないことや、蒸れたりなどそういうものもしないということがわかり、生理用品を渡すだけではなく、こういう方法がこんなに女性の中で今広がっているということがわかりました。

また、50代の更年期のことに関して、女性活躍のために、今管理職を多くしようとありましたが、更年期の方が、やはりその世代になって昇進などにストップがかかるような状態が出てきております。そういうのを気になった現在男性だけではなくて男性の育休推進にも関わりがありますが、女性が昇進すると、更年期の年代でストップしてひっかかりがあるということが判明しております。

あと、女性の貧困に関して、生理用品をもらうために本当に困っている方に届けばいいですが、ただでもらえるからということと要望されているような、そのような方の取り立てにも、本当に困っている人にいかないで困ってはいないけれども人からもらいたいのために、そういう方もいらっしゃるのではないかなという不安もありました。以上です。

【木谷会長】

どうもありがとうございます。いろいろ御意見をありがとうございます。フェムテックについては、前回のこの会議の中でも少しお話させていただきました。そういった視点を、今後は少し取り入れていただきながら、また、更年期障害についても、今日はしっかりと御意見をいただきました。まだまだお話も尽きないと思いますが、時間の都合で議事につきましては以上にいたします。もしも何か後でお気づきの点がありましたら、また事務局の方にメールを頂戴できればと思います。

引き続き意見交換ということで、男性の育児休業取得推進につきまして、このたび広島労働局の雇用環境・均等室長でもいらっしゃいます、大庭委員から今回改正されました育児・介護休業法について御説明いただき、その後、広島市の取組を報告いたします。その後、委員の皆様の自由な意見交換をしていただきたいと思います。では大庭委員の方からご説明をお願いいたします。

【大庭委員】

広島労働局雇用環境・均等室の大庭と申します。よろしく願いいたします。

今日は育児・介護休業法、男性の育児休業取得促進についての意見交換が設けてあるとのことで、この意見交換の参考にしていただければということでこのような資料を用意しました。

育児・介護休業法の改正内容につきましては、内容に詳しい委員の方もいらっしゃるかと思いますけれども、簡単にご紹介をさせていただきます。

(資料4「育児・介護休業法の改正について」を説明)

【木谷会長】

どうもありがとうございます。非常にわかりやすく、資料の御説明をいただきました。続いては広島市の取組をお願いいたします。

【男女共同参画課長】

それでは、広島市の取り組みについて簡単に説明します。

まず、男性の育児休業取得推進について、当課の啓発内容について説明いたします。参考資料3をご覧ください

さい。このリーフレットは家事・育児や介護、地域活動に男性が積極的な参加を促すことを目的として作成しているものです。市内の保育園や幼稚園、子育てオープンスペース等に配布をしており、15,000部を印刷しております。

（参考資料3「リーフレット「男性のワーク・ライフ・バランス」を説明」

続いて、本市人事部の取組について簡単にお話いたします。本市では、本市職員の仕事と子育ての両立支援や時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進に向け、所属長の意識が鍵となる視点から、毎年、良好な職場作りに関する所属長研修を実施しています。具体的には、仕事と子育ての両立支援等の所属長の理解、働き方改革の目的と時間外勤務縮減に向けた重点取組項目の徹底、育児休業に関する各種制度の説明やハラスメントの防止等に関する内容になります。また3歳未満の子どものいる職員やこれから子どもが生まれる職員が計画的に休暇等を取得しながら仕事と子育ての両立が図られるよう、育児支援制度利用プランを作成し提出してもらい、そのプランに沿った措置ができるよう、該当所属において、業務分担の見直し等の必要な対策を行っていくこととしています。以上です。

【木谷会長】

ありがとうございました。それでは、委員の皆様から自由に御意見を頂戴したいと思います。

【武市委員】

男性側を弁護するわけではありませんが、コロナが3年目を迎えて、この2年間で大きく働き方が変わってきています。例えば、製造業においても間接という職種と現業という職種でこの2年間で現業系の人はほぼコロナ前と同じ出勤ですが、間接系は3割も満たない、実はテレワークで仕事ができるという形になっております。どうも会社の意向を聞くと、コロナ前の勤務には戻したくないと今の状態で成果を上げられるような働き方でいきたいと、こういった形で進めていく中で、今この法律ができたのはわかりますが、決して休まなくても男性も育児が家庭にいる関係でできると言ったところもあると思います。そういった意味では男性が育児に一日どれぐらい時間を使っているかという時間単位で見るともこれから先は重要になってくるのではないかというふうに思いますが、いかがでしょうか。

【木谷会長】

ありがとうございます。大庭委員、コメントをいただけますか。

【大庭委員】

武市委員が仰ったように、確かに今もう色々な働き方が、急速に変わってきております。テレワークと言った意味では、テレワークの時間は業務に集中しないといけないというのがありますが、通勤時間が要らないと言った部分でずいぶん子育てがしやすい風潮になったのではないかと考えております。必ずしも育児休業という事だけではなくて、「男性の育児休業」というのはあくまでもものさしといいますかシンボルといいますか、男性が育児をすることのわかりやすい指標といったものでございますので、資料の中にも男性の育児時間の増加が色々なことに良い方につながっているというようなデータをお出ししておりますけれども、そういった意味でも育児の際の色々な働き方、柔軟な働き方でこれも良いふうに変わっていくのではないかと期待しているところでございます。

【木谷会長】

どうもありがとうございます。先ほどの資料4ですか、その2枚目のスライドのところに、データが出ておりました。2015年ということで、若干まだデータが古いですが、これは非常に重要で、日本の場合には、男性の場合、家事関連全体が1時間23分で、そのうち育児の時間が49分ということでアメリカやイギリスあたりは3時間弱ぐらいで日本は半分以下、それから、北欧のスウェーデンやノルウェーに比べると、というところがありますけれども、確かに武市委員が仰ったとおり、今回のコロナ禍のテレワークという否が応でも家庭の中に居るわけですから、今までこうやって職場に居てそんなの見ないで済んだところが、否が応でも対応せざるを得なくなる、そういった意味ではやはりこの数字も多少伸びてくるということもあります。もちろんしっかりと休んでもらうのも結構ですし、休まなくても家庭の中で、どんどんと家

事や育児をしていくところに参加していくところといった形かと思います。どうもありがとうございます。他いかがでございましょうか。

【貴田委員】

産後パパ育休というのでできるというのでとてもうれしく思います。昔はですね里帰り出産とか自分の実家に帰って1か月くらい面倒見てもらって、また帰ってきてという具合ですけれども、今はなかなかそういうことにもならないしコロナのようなままならない中で、新米の、初めて子育てを一人でどうやったらいいのか悩んだり、広島市も産後のそういった預かり施設がありますけれども結構お金もかかるしこの1か月8週間子育てしてもらったら、今のような悲しい乳児の虐待とかそういう死亡率も変わって来るのではないかなと思っています。質問ですが、産後パパ育休と別に産後育休が取れるという理解でいいのでしょうか。

【大庭委員】

産後パパ育休も取れますし、その後に通常の育児休業も取れます

【木谷委員】

ありがとうございます。今回いくつかのものが義務化されましたが、罰則規定はないということですね。他いかがでいらっしゃいますか。高田委員お願いします。

【高田委員】

ちょうど本日も大学院の学生と、家事育児をどう分担するのかと話をしてきました。と申しますのも、最近の離婚は子どもが小さいうちに離婚する家庭が非常に増えていて、研究の関係ですとヒアリング調査を離婚家庭に行っているのですが、やはりそこで見えてくるのは男性が育児に参加していないので、そもそも共有できていない。そして、特にもちろんドメスティック・バイオレンス等があったら別ですけれども、女性が経済力を持っている際に、育児に参加をしていない男性と関係を継続する意味がありません。そういう意味では子育ては楽しいですよという、そういう次元ではなしに男性の意識改革をして、自分も家族の一員であるということ共有していくことが、実は婚姻関係を継続する上でも重要な要素になって仕事だけしていればそれで満足してもらえんというふうな、昔型の家族のあり方は変わりつつありますので、そういう意味で、男性の方々一人一人のためにも意識改革をして、育児休暇をとって、小さい時からしっかりと子育てを共有していくということが大切だというふうに私は、学生にいつも話をしています。そう思うともちろん企業さんはそれを受けられないといけませんから、しっかりと育児休業をとれる体制を取るとともになんといっても、育児休業をとる男性の意識改革のための研修をなされるといいのではないかなと思いました。

【木谷委員】

どうもありがとうございます。非常に重要なご指摘をいただきました。今回も雇用環境の整備という中で、しっかりと制度の周知や、それから様々な研修会、特に管理職の方のためのものですね。引き続きしっかりと盛り込まれたらなというふうに思います。他いかがでいらっしゃいますか。

【嶋治委員】

当社の場合は、現業部門の従業員が非常に多いのでなかなかテレワークを行うことができないような企業でございまして。その中でも、非現業部門の人間は各人テレワークや時差出勤等々もコロナ禍でできるようになっております。実際、時差出勤の制度でみると、早く出勤して早く帰る若い男性社員が増えました。恐らく、保育園のお迎えによるものもあるのかなと。保育園のお迎えというのは結構夫婦間で大きな課題になっていたりすると聞いておりますので、そういう中で、若い社員の中には育児に積極的に参加したいという人たちが増えているというのは、肌感覚で思っております。ただやはり問題なのは、私がこの審議会ですら時々お話ししますが、年配者の方は、まだまだ男性の働き方についてある一定のイメージというものがある方もおられ、当社の中でもいろいろ研修はするんですけども、やはり意識改革というのはなかなか腑に落ちるところまでいくのは難しいと感じています。だからといって諦めるのではなく、色々な形でそういう取組を

継続してやっています。実際、そこまで手が回っていない中小企業様は多くあると思います。今回の育児休業等の取得状況の公表の義務化は、従業員数1,000人超の企業ですが、本当に大変なのはもっと小さな規模の企業様です。特にコロナ禍で本当にご苦労されているのではと思っています。ただ、そういう中でそういう会社様だからこそ、男性女性問わず、人材をいかに活用していくかも考えていくというところに意識を向けていく必要もあると思います。当然、多くの経営者の方はそういうところも踏まえて日々いろいろ考えていらっしゃると思いますが、なかなか余力がないというようなこともあるのかもしれないとも思っています。先ほど広島市の管理職研修の話もお伺いしましたが、やはりそういう意識変革、経営層・管理職層の意識変革に働きかけるような、そんな取組を広島市のほうからも経営者に向けて勉強する場、そういうことに取り組みれば会社経営の意味でもいい効果がありますよということを、腑に落としてもらえるような、そんな働きかけができればいいのかなと感じながら今お話を伺っておりました。

【木谷会長】

どうもありがとうございます。今の嶋治委員に絡めた話ですが、先ほどお話ししたとおり、中国新聞さんの記者の方がお見えになって取材を受けました。要は今回の一連の改正についてどうかというのですが、私は今回の改正は非常に画期的だと思います。先ほど説明のあったとおり、やはり1番重要なのはこの出生時直後で、男性も1番休みやすいタイミングではないでしょうか。生まれることは事前に伝えているでしょうから、生まれたすぐその瞬間から焦点を当てて、と言ったところが非常に有効だと思います。あとは、先ほど申しあげました雇用環境の整備や、また、個別の周知・意向確認で、要は、今までボールはどちらかというところ、従業員の方であったわけですが、逆に、今度は会社の方にボールがあるような形になります。生まれまですという話になってから、意向を確認しなければいけないということで会社からアクション起こさないといけない。これはやはりずいぶん大きな違いなのではないか、これは今回面白く、いいなと思いました。ただ、今嶋治委員が仰ったとおり、唯一弱いなと思ったのが5番目の公表の義務化のところ、大きいところはそれなりにやっているとしますし、やはり本当は50人以上くらいの中小的ところに公表の義務があればと思います。いきなりは無理なので、第2、第3弾というような形になるのではと思っています。ここはまさに嶋治委員の仰るとおりなのでしょう。他いかがでしょうか。岩見委員お願いします。

【岩見委員】

私は勤務先で人事の仕事をしていますが、弊社のグループの男性の育児休業取得率は100%を掲げております。今回改正について教えていただきましたが、こういった改正があるときは、当グループは大体半年前から改正を適用しております。実は育児休業については2018年からそれまで元々国家公務員でしたので、国家公務員でした特別休暇として配偶者の出産に係る有給休暇というのがあったのですが、それを育児休業の制度の中に3日間というのを組み込んだことによって、1枚の申請書で出すので、3日間の有休のあとにあと2日くらい休んでも、みたいなことや、もう1週間休んでもいいのでは、ということで、男性の取得率が上がっているのではと個人的に感じています。実際若い社員が当然ながら、会社に入ったときに仕事と家庭の両立を目指すといって、結婚して妻が出産したら休みますからと若手の社員は言っています。1、2か月単位の方もいらっしゃいますし、3、4か月単位の方もいらっしゃいますが、2017年までですが、男性の育児休業取得人数ですが、全国で120人程度しかとってなかったのですが、2017年度改正したところ2,300人取っているという状況になっていますので、有休の3日間だけかもしれないですけども、確率的には取りやすくなっているのではないかと思います。もう1点としましては、女性管理者を作るときにロールモデルがないという事で言われたと思いますが、男性で育児休業取得した社員が、いろいろ研修等で全国繋いでやっておりますので、そういった研修を男性の管理者の方に見ていただくということを積極的に進めていくところではあります。そして給与の面で、育児休業の給付金が6割程度というふうに大きく謳われていますけれども、それは保険料の免除等踏まえると、遅れてはきますが大体給与の8割くらいは保障されますよということを、全面的に資料としておりますので、昨年の10月から育児休業の取得意向確認というのを必ず実施するようにしており、その時に管理者が何も知識がなくてもこれを渡せばいいようにしておりますので、資料を社員さんの種類によって渡せるという制度を活用したことによって効果があがっていると思いますので先ほど嶋治委員が

おっしゃたような研修を広島市のほうで、例えば中小企業さんであるとか、それか特に関心がある男性女性問わず管理職の方等中心に行っていただくと参考になるのかなと思いましたのでよろしくお願いします。

【木谷会長】

ありがとうございます。岩見委員からのすばらしいご提案でした、是非こんなことを踏まえながら広島市として啓発活動をやっていただければと思います。どうぞご検討いただければと思います。その際には、こういった冊子もそうですし、私も今朝中国新聞の記者さんがいらした時申し上げたのですが、そういったロールモデルで出てくるのは、すごく優秀な人ばかりが出ているのではないのでしょうか。そうした自信のない方もいらっしゃるかもしれないので、スーパースターだけではなくて、色々なロールモデルがあればいいのかなとお話ししていたところです。

【貴田委員】

若い人の啓発という話題がありましたが、以前ブラック企業の問題で高等学校を卒業した後の大学でとか、就職先の労働基準法に違反した企業がたくさんあって、子どもたちは労働基準法の「ろ」の字も知らずに社会に放り出されるということで、広島市では確か広島市立の高等学校に、労働基本権について学習を多分されていると思います。おそらく今もされていると思いますが、何年か前にそういう話があったのですが、こういった問題も一緒に、育児・介護休業法もあるよと、合わせて、一時間程度かもしれないませんが、知っているのと知らないのとでは全然違うと思いますので、是非調べてもらって一緒に啓発してもらえたらと思います。

【大庭委員】

その問題に関しまして、労働局でも高校にハローワークの方が行ったり、大学にも労働局が労働法講義という事で、全ての大学からリクエストをいただくのはなかなか難しいですが、毎年大学については8大学くらいを中心に労働法全般を、それから社会に出てからではなくても、今のアルバイトについても知っておいていただいた方がいいということで、その時に併せて育児休業についても説明しているところです。学生さんにいつも話しているのが、「女性がパートナーに望むものは何か。」ということです。男女ともに1番は人柄なのですが、2番目は、何でしょう、というような質問を学生さんにしています。経済的なものや容姿や家事育児能力の中から2番目はどれかと聞いたりするのですけれども、みんな経済能力ですか、など言うのですけれども、「正解は家事育児能力というのが2番目にきている」というようなことを男子学生には話しています。

【男女共同参画課長】

育休に特化した啓発事業ではないですが、男女共同参画事業者表彰を当課の方でやっておりまして、女性の管理職の割合を増やしているとか、法定を上回る休暇制度を設けているとか、女性が働きやすい環境の整備をしている、そういう取組を推進している事業者を表彰するという制度を行っておりまして、つい最近審査会を行ったところですが、毎年それを実施しております。市の広報紙「市民と市政」にも12月ぐらいに記事を出す予定なので、見ていただければと思います。

【木谷会長】

わかりました、ありがとうございます。男女共同参画ひろしまの信政代表理事、河野副代表理事にお伺いしますが、こういった男性の育児休業というのでしょうか、男性が家事とか育児を手伝わないだとかいうような様々なご相談など支援するときに出てくるテーマではありますか。

【信政代表理事】

「育休カフェ」という事業を平成26年くらいからずっと続けております。最初はママに向けたような育休カフェをやっておりましたが、若い人たちはパパもしっかり理解してもらわないとママばかり叱咤激励されても困るということで、パパを中心にした育休カフェというのをここ数年続けております。このなかで

なりの年数をおいて参加率も増えてきたなど感じております。男性が家事育児に参加するというようなことが育ってきているように感じます。

【木谷会長】

どうもありがとうございます。先ほども皆様からありましたとおり、私たち上の世代に理解を求めるとともに、若い方への教育をしていく必要はあるかとしみじみ思いました。御意見をいただきましたので、本日はについては終了したいと思います。以上で本日の審議事項はすべて終了します。