

令和5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5年6月5日（月）13時30分から15時30分
- 2 開催場所
広島市役所本庁舎14階第7会議室（広島市中区国泰寺一丁目6番34号）
- 3 出席者
 - (1) 委員（伊藤委員以降50音順）（15名中13名出席）
木谷会長、寺本副会長、伊藤委員、岩見委員、貴田委員、佐田尾委員、嶋治委員、高田委員、高橋委員、武市委員、中井委員、中谷委員、山手委員
 - (2) 関係課（広島市）
人権啓発課長
 - (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) 開会
 - (2) 議事：第3次広島市男女共同参画基本計画に掲げた取組に係る令和4年度実施結果及び令和5年度実施計画について
 - (3) 意見交換
ア LGBTについて
イ その他
 - (4) 閉会
- 7 資料
 - (1) 第3次広島市男女共同参画基本計画に掲げた取組に係る令和4年度実施結果及び令和5年度実施計画について
 - (2) 令和4年度第2回広島市男女共同参画審議会での委員意見及び回答
- 8 会議内容
 - (1) 開会
 - (2) 議事
 - (3) 意見交換等
 - (4) 閉会

【木谷会長】

皆様改めましてこんにちは、よろしくお願ひいたします。それでは早速議事に入って行きたいと思ひます。まず、議事「第3次広島市男女共同参画基本計画に掲げた取組に係る令和4年度実施結果及び令和5年度実施計画について」に関しまして、事務局からご説明をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

【男女共同参画課長】

「第3次広島市男女共同参画基本計画に掲げた取組に係る令和4年度実施結果及び令和5年度実施計画」について、男女共同参画課の取組のうち主なものを抜粋し、ご説明します。

【資料(1)の説明】

【木谷会長】

どうもありがとうございます。たくさんの項目がございますので、大切なもの、重点に絞って取組の説明をいただきました。20分ほど時間を取りたいと思ひますので、皆様方から、只今の説明に関しましてご意見、ご質問等、どなたからでも結構ですのでよろしくお願ひいたします。貴田委員お願ひいたします。

【貴田委員】

何点か質問をいたします。7ページの生活困窮者自立相談支援事業というのがありますが、こちら全区8か所にくらしサポートセンターを設置ということで行っておられますが、自立に繋がった件数でもし分かれば教えてください。今すぐ無理な場合は、後日ご回答をお願いしたいと思ひます。それと、9ページの婦人相談事業ということで、DVセンターで、延べ相談件数が1671件とかなりの件数があり、今、相談員の方が3人おられると以前聞いていたのですが、この人数で足りているのかどうかというのをお聞きしたいと思ひます。もし足りないようでしたら増やしていくということを検討していただきたいと思ひます。また10ページの住民基本台帳の閲覧等の制限という項目があると思ひますが、窓口で皆さんが頑張って取り組んでおられると思ひますけど、広島市においてどれぐらい拒否した件数があるのかなっていうのがお聞きしたいです。これまたすぐわからないと思うのですが、加害者の方が、実際窓口に行かない人はいるかもしれませんが、窓口に行ってみてほしいという方がいるのかということを少し知りたいと思ひました。質問は以上です。

【木谷会長】

ありがとうございます。3点ほどご質問いただきました倉橋課長。

【男女共同参画課長】

最初の自立につながった件数、これは担当課が別の部署ですので即答できません。2番目のDV相談に関して相談員の人数が3人で、人数が足りているかということですが、私どももそのように考えまして、実は昨年度から1名増員して4名にしています。それでもやはりこの数ですのでかなりきつい状況です。それから閲覧制限のことですけど、件数は出しておりません。閲覧制限をかけているとかかけていないとか、そういう相談を受けているとか全てお答えできないと回答しているので申し訳ございません。以上です。

【木谷会長】

ありがとうございます。他ご意見がある方はお願ひします。

【寺本副会長】

先ほど質問のあった生活困窮者自立相談支援事業ですが、私がNPOの事務局をやっている事業と密接に関連していることに

なりますので、自立の割合を出すのはなかなか難しいと思います。ただ、ここに相談に来られるこのくらしのサポートセンターの相談員をされている社会福祉士さんたちは、非常に多岐にわたる相談を受けていて、特に女性の経済的困窮やDV被害者の支援も、かなり積極的にやっています。支援内容が、DVの相談窓口や児相に近いことを一生懸命やっていたらいいと思います。また、困窮高齢者も多いですし、精神疾患、身体障害を持つ方も大変多いので、体感的には6割7割は生活保護につながるのではないかと思います。生活保護につながることによって、家賃の支払いや食事ができるようになったなど、安定した支援につながられるという意味では実績をあげていると思います。その中では給付金の申請の窓口をされていて、長くずっと寄り添って支援されていると思っています。

【木谷会長】

補足いただき、どうもありがとうございました。他いかがでございましょう。

【嶋治委員】

嶋治でございます。いくつか質問というか感想を述べさせていただければと思います。まず素晴らしいと思ったのが4ページ基本方針2の中のワークライフバランスに関する職員研修の実施のところ。今回は令和4年度の実施結果と令和5年度の実施計画ということですが、令和5年度の実施計画で継続という項目が多い中で、ここは拡充という記載があります。特に育児だけではなく介護のところまで踏み込んで研修を広げていくということで、全体的に高齢化が進んでいる中で、以前、介護の世界は福祉だという話もあったかと思いますが、こういうところまで踏み込んで取り組もうとされている広島市さんに敬意を表したいと思っています。是非、実現していただくようよろしくお願いいたします。次に、1ページ目の基本方針1の中の9番、市の女性職員のキャリア形成支援に関する研修の実施ということで、4年度の取組の概要の中に、職員のキャリアデザインを支援するため、人事評価者を対象に、職員のキャリア開発の必要性や部下のキャリア開発支援について理解を深める研修を行うということで、私は民間企業の管理職として、人事評価そのものが難しい中で、まだまだ女性が十分に評価されないというところがあると感じております。先ほどご報告の中にもありましたが、男性だからこうとか女性だからこうといったことがないように、できるだけ研修をやっていただければありがたいと思っています。女性職員に対してよかれと思って上司が配慮することが、かえって本人にとってはそういった配慮ではなくて、別の取組をしてほしいということがないように、評価するだけではなくて、面談で聞いていただくなどの取組をお願いしたいと思います。あと、少し漏れ聞こえてきた話ですが、広島市さんがということではなくて最近女性に特化した研修をするのが、女性を特別扱いしているのではないかという声があり、女性のための取組をちょっと躊躇されるようなところが他の行政さんなどであるといったお話を伺いました。その考え方も決してゼロではないかとは思いますが、やはり男女共同参画という立場に立ち返った時に、女性が社会に対して参画するための力や環境が十分に整っていないと感じています。今日LGBTQの話があるということですが、生物学的に言う男女の差で言うと、過去の歴史も踏まえて、比較論ですが、女性が社会に参画するという環境がまだまだ整っていないという中で、女性のためのセミナーや女性のための研修会ということ、広島市さんが躊躇されることなく、是非前向きに取り組んでいただければと感じているところです。少し意見が長くなりました。私からは以上です。

【木谷会長】

ありがとうございます。今の点につきまして事務局から何かございますか。

【男女共同参画課長】

女性に特化した取組を躊躇するといったことはありません。私は4、5年前に研修センターにいましたが、積極的に取り組んでいます。

【木谷会長】

ありがとうございます。もしかして、女性のみにみたいなのはもう止めたかどうかという話があるのかなと思ったら、迷わず行け、まだまだだと。まだまだ世の中そこまで行っていないので、理想はそのようなこと言わなくて済む社会ということが理想ではありますけども、まだまだですね。そこを言い訳に使って手抜きを始めることも考えられますので、迷わずに、広島市しっかりと取り組んでくださいといったエールだと思いました。どうもありがとうございます。他いかがでございますか。山手委員お願いします。

【山手委員】

山手でございます。基本方針4にセクシャルハラスメントがあります。研修も基本方針4になっていますが、セクハラは今、女性対男性じゃなくて、男性から男性とか、女性から男性とか、先ほどのところになると女性に対するだけじゃないなと思いつつ、そこのところが少し気になりました。セクハラも今は4形態とも言われ、対価型といって、力によるもの、環境型と言って働きにくい環境にさせる、それだけでなくて制裁型、マタハラにも通じるのですが、妊娠中はいいいいったことを男性から言われてセクハラに認定される。あと妄想型といって、私は自由恋愛ですといったようなもので、ストーカーへ通じるものがある。女性が私のことを好いてくれているのだとそういう妄想型もある。ただのセクハラだけでは対応しきれなくなって、セクハラだと認めないというのもある。実際に仕事の関係で40代の課長級の男性が、20代後半の女性を執拗に誘って、もう1人誘うからいいだろうと。結局、女性の方が辞めてしまった。セクハラ研修はもちろんされていますが、恋愛だと。話を聞くと、やり方が悪かった、この度はだめだったかもしれないけど、また好きな人ができたら分からないみたいなことを言われてしまいまして、どう制裁すればいいですかと言われたのですが、ここで単なるセクハラ、パワハラ、マタハラだけじゃなくって、人を尊重するかとか相手の気持ちを本当に分かってくれるかというところで、難しいと実感しているところです。

【木谷会長】

どうもありがとうございます。新しいタイプの視点を使っていたらと思うのですが、セクハラについては男性から女性とあったところが大半だということですが、最近、芸能事務所であるとか、あるいは古典芸能の世界等、男性から男性に対するというようなこともありましたので、この辺どうなのでしょう。広島市の取組として、セクハラといった場合のその対象者、今は男性から女性といったことが一般的と思いますが、今後、広げていく方向であるとかその辺りのお考えはいかがでしょうか。

【男女共同参画課長】

市職員のセクハラ対応については、人事課や研修センターが所管しているのですが、上司から部下に対する働きかけは特に注意するように研修がなされています。男性から男性というのはまたセクハラとは別にパワハラの関係にもなってきます。

【木谷会長】

ありがとうございます。

【人権啓発部長】

補足させていただきます。先ほどの嶋治委員のものにもつながると思いますが、ハラスメントそれから女性に対する研修も含めてですけども、この基本計画5つの基本目標からそのうちの4つ目がこのDV関係、DVを含めた女性に対する暴力の括りになっている中にこのハラスメントが掲載されていますので、主に女性を対象としたものと見えますが、DVも同じことで、決して女性だけが被害者になるわけではないといった意味では一緒です。したがってこの中で、当然のように男性に対するものも含まれます。それから基本方針の2、こちらが働く場における男女共同参画の推進ということで、まさに職場等でのパワハラなど、さまざまなハラスメントこれはこちらの括りの中で掲載しておりますので、どこに位置付けるかで切り口が変わってきますが、いずれのご指摘の部分も、しっかり研修、啓発していくというところは変わりありません。ただやはり大多数が、

女性に対するというところでありますから、どうしてもそういうところで括らざるを得なかったということで、ここら辺りも例えば次期の計画のときには、区分を整理することや新たに設けるといったことはできると思います。以上です。

【木谷会長】

ありがとうございます。同性の場合にはパワハラでというわけではないというところで、男と男の場合はパワハラと我々自動的に定義しますが、限定されないといったところで重要な指摘をいただきました。それからもう一つ、セクハラの種類です。今までは、環境型と対価型というようなことでしたけども、お話いただいた妄想型ですか、自由恋愛ならいいではないかという妄想型とそれから制裁型、こういったこう新たな類型も加わってきているようです。副会長、専門家の立場でいかがでしょうか。

【寺本副会長】

はい今の件で補足すると、私、弁護士が関与するようなハラスメント、セクハラの多くは性犯罪であるような重いケースです。妄想型という言葉が出ましたが、そういう方も多い。事業者もハラスメント防止義務を課せられていろいろ研修などに取組みられても、その研修にきちっと出てきてそれを理解できる方は加害者にはならないので、研修を受けても理解できないとか、そもそもそういったことに自分には関係ないと思っている方が大多数です。その方になかなか理解をしてもらうということは難しい。次に何ができるかという今度ハラスメントが起きてしまったときに、事業者としてどれだけ速やかに適切な対応をして二次被害を防ぐかというところで、そういう切り口での研修をすることで、被害者の方のその後の苦しみや、損害の大きさということはかなり変わってくると思います。ハラスメントが起こってしまった事業者としてもどう対応したらいいかわからないというところを放置して、ますます事態が悪くなっていくというケースをたくさん見ておりますので、研修の切り口として、もちろんハラスメントそのものが駄目だという研修もありながら、起こってしまったときの初動をどうするのかといった研修をするといったことは、一つ新しい取組になるのではないかと考えました。以上です。

【木谷会長】

どうもありがとうございました。大変参考になったのではないかなと思います。その他に関しても結構ですけど、ご意見・ご質問ありますか。貴田委員お願いいたします。

【貴田委員】

直接ハラスメントということではないと思うのですが、こちらに書かれているのは市の職員に対する職場環境の整備の計画ということでいろいろな研修をされていると思うのですが、市には臨時職員の人とか非正規の方が、たくさんおられると思います。その方たちの研修はどうなっているのかというのがあります。もう一つは集中豪雨の時とか台風時の職員の勤務体制についてです。市はいろいろな施設を委託に出していて、職員も正規職員や非正規職員がおられる。緊急時の勤務体制について、非正規職員が不利となる勤務体制を強いられることがあるのではないかと心配しています。例えば、台風などで公共交通機関が運休する前に、非正規職員を残して正規職員が帰宅することがないよう配慮をお願いしたい。過去にそのような話を聞いたことがあります。

【木谷会長】

ありがとうございます。結構大事なことだと思います。課長お願いします。

【男女共同参画課長】

緊急時の対応については、各施設で予め勤務体制を定めていますので、心配はないかと思います。

【人権啓発部長】

今のお話でご指摘があった職員に対する研修ですが、これはまさに市の中の話ですので人事課で所管して、あるいは研修センターでやっています。それからやはりハラスメントはどこでも起こる話ですので、市それから企業、事業者に対しては、人権啓発課長に来ていただけていますけど、人権啓発の関係の中で、一つは市民の講座それからもう一つは企業の中から、講師を派遣してくれという形で依頼を受けます。その中でいろんなジャンルがありますが、ハラスメントについても、研修してほしいという依頼がありますのでそれに応じて、我々も講師抱えておりますので、出向いて行き研修を行うという状況にしています。以上です。

【木谷会長】

ありがとうございました。貴田委員からのご指摘はおっしゃるように重要なご指摘だと思います。要は非正規の方に対する、セクハラ、パワハラも含め、ハラスメントといったものがなかなか水面上に上がってこないケースが多いと思います。まあいいか、しょうがないかというところがあると思います。ここに大きな問題が潜んでいる、また、現実として、そういう非正規の方々に女性の方が多いという現実がありますので、そこは非常に重要なご指摘をいただきどうもありがとうございます。それでは時間も押してまいりましたので、議事については以上にしたいと思います。それでは次に、3番目の意見交換に移りたいと思います。議題にはLGBTに関係することとありますが、まずはこのテーマを選んだということについて、事務局からご説明の方をお願いします。

【男女共同参画課長】

LGBTに関しては、第3次広島市男女共同参画基本計画において、基本方針3「安心して暮らせる社会の実現」の中で、「多様な性のあり方への理解の促進と支援」を基本施策の一つに位置付け、啓発等の取組を進めています。また、本基本計画においては、『「LGBT」の言葉と内容を知っている人の割合を増やす』という施策の指標を掲げています。

このような中、性的マイノリティである人の生活上の困難や生きづらさの解消に向けた取組が国際的に進んでおり、我が国においてもG7広島サミット前に、国会でLGBT理解増進法案が提出されるなど、LGBTに関連した議論が活発化しています。

こうした状況を踏まえ、本審議会においても、委員の皆様へLGBTに関して意見をいただくことにより、本市における取組の推進や、次期基本計画を改定する際の検討材料になるものと考えています。以上です。

【木谷会長】

はい、ありがとうございます。ただいま事務局のご説明ありましたが、委員の皆様方におかれまして、この内容で意見交換を行うということで、特に疑義の方ございませんか。よろしいですか。どうもありがとうございます。それではLGBTに関して、意見交換を行っていききたいと思います。では、まず現状として、広島市の取組につきましてご説明をお願いしたいと思います。

【事務局】

それでは市の取組について、市民局人権啓発部人権啓発課の中村課長から説明いたします。

【人権啓発課長】

人権啓発課長の中村と言います。よろしくお願いたします。先ほどから話題になっているとおり、このLGBT、国会でも議論されていますし、同性婚の訴訟もいろいろとあって、この先どうなるのかと、国の動向を注視しているところです。ただ、性的マイノリティを理由とする偏見や差別を無くす取組は最近の話ではなくて、従前から国でも本市でも取り組んできたところです。このため、今日は人権啓発課におけるLGBTと理解増進の取組として、まとめましたのでこれに沿って説明させていただきます。第一には、理解を深めるための啓発をしていかなければいけないということで、啓発の対象として、市民向け、事業

者向け、市職員向けに分けています。まず、①、LGBTに関する啓発チラシです。表面がパートナーシップの制度ですが、裏面にLGBTに関する内容を説明したチラシを作成し、市民向けとしては区役所の窓口や公民館などの施設に設置して、皆さんの手に取ってもらうようにしています。次に②ですが、人権啓発課に人権啓発指導員という教員OBの専門職3名を配置して、研修講師としていろいろな場所へ出向き、人権に関する研修を実施しています。この講師派遣の令和4年度の実績としては、市民向けとして13団体でした。昨年度はまだコロナ渦で、13団体は少ないですが、今年度、この1か月で10団体以上の申込みがあり、一気に増え、指導員は忙しくしています。3番目は市民向け人権リーダー養成講座です。市民向けと企業向けに対象を分けて隔年で行っており、平成29年度にLGBTをテーマに開催しました。この時は修道大学の河口先生を講師に性的マイノリティのよりよい職場対応に向けてといったテーマで市民向けに講座を行いました。次に人権パンフレットです。2022年版はインターネットのことをテーマに特集を組んでいますが、2021年版でLGBTに関する特集などを組みました。また人権パネル展ですが、公民館などで性的マイノリティと人権というパネル展示をするなどの取組も行っています。さらに、人権のDVDも取り揃えており、性的マイノリティをテーマにしたDVDも随時、無料で貸し出しをしています。次に事業者向けについてです。LGBTに関するチラシを企業約1000社に配布しています。人権養成講座については、平成28年度と令和2年でそれぞれLGBTをテーマに開催しました。(3)の市職員向けですが、①階層別職員研修においてLGBTをテーマにした講義を実施しています。階層別というのが例えば新規採用職員や中堅職員向けなどで、私自身、この4月に課長になりましたので新任課長研修において早速LGBTの講義も受けました。次に②全職員向けですが、昨年度は3つのテーマでオンライン配信がありましたので受講の斡旋を行いました。それから啓発以外の制度の話ですが、先ほどのチラシにも記載がある広島市パートナーシップ宣誓制度についてです。これは令和3年1月1日施行で、一方又は双方が性的マイノリティである二人が、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約束した旨の宣誓書を提出し、広島市が受領書及び受領カードを交付するものです。本市が交付することによって市営住宅の入居、罹災証明書の交付や犯罪被害者等見舞金など、今は市の10の制度について、事実婚と同様の取扱いとしています。この実績は先月末で45組となっており、昨年度より11組ほど増えました。なお、これについては自治体の相互利用も行っています。これは、例えば岡山市などでも同じようなパートナーシップ宣誓制度がありますが、岡山市で宣誓したものを広島市においてもそのまま、広島市で再度手続きを行わなくても、岡山で宣誓したものをそのまま広島市で使える、広島市で宣誓したものは岡山市の制度にも活用できるといった制度です。今は9市町で協定を結んでおり、さらに相互利用ができる自治体が増えた場合は、拡大していきたいと思っています。以上が当課におけるLGBT理解増進の取組ということでご紹介しました。

【事務局】

今日、資料として、机の上に資料集で新聞のコピーがありますが、LGBTについて、木谷先生が書かれた資料になるのですが、LGBTに関して資料として、本日寄稿されたものを配布していますので、申し添えておきます。

【木谷会長】

恐れ入ります。補足しますと、労働新聞といった週刊の業界紙があるのですが、今ずっと連載をされていて、たまたまですけどLGBT、LGBTQということで、あともう1枚ですが、前々回ですか、フェムテックについて書かせていただいたということです。後ほどお目通しください。それから人権啓発課長さん、この白い資料ですけど、これはどのような資料でしょうか。

【人権啓発課長】

教育現場など、各学校レベルでいろんな研修をしたり、その他、教育センターいうところで一斉に研修をしたり、LGBTに関する児童生徒への対応などの研修を行っています。この資料は、新1年生の保護者向けのものであり、人権啓発課で作成し、教育委員会の側から配布いただいています。

【木谷会長】

中学生でなくて、小学校1年生。

【人権啓発課長】

小学校1年生の保護者です。

【木谷会長】

どうもありがとうございました、広島市の取組について、詳細に完結にご説明いただきまして感謝しております。それでは皆様、この点についてご自由にご意見等あるいはご質問をいただければと思います。いかがでしょうか。高田委員お願いします。

【高田委員】

私は大学で家族法を担当していますので、同性婚の問題などをゼミで行うこともよくあります。最近では学生の関心が同性婚を認める、なぜ認めないのかっていうところから関心を持って研究をしたいという学生が増えているのですが、ここで非常に興味深いのが、法学部だいたい一学部150名ぐらいで、講義では大体200名ぐらいの受講生がいます。その中で、友達にいわゆる性的マイノリティの友達はいますかと聞くと、皆さん、いないと言います。それがなぜかという、やはり恐れて言い出せない、実際には一定の割合で性的マイノリティの方々がいる。ところが誰にも見えていない、この現状が何なのかっていうことを考えなさいということで、学生たちに話をしています。LGBTって何かっていうことを考えるのに加えて、このLGBTの方々ほとんどいないだろうというような眼差しとか、知らないところでのちょっとした会話で排他的な発言をすることだとか、またそういったことが当事者にとって非常に辛い経験になりますし、私は研究の関係上、LGBTの皆さんと一緒に取り組むことがありますが、とにかく幼少期に非常に辛い思いをして生活をしています。おそらく一番傷つくのが思春期の時期の中学高校だと思います。私自身は学校教育でいかに早くしっかりと伝えてあげることが必要なのではないかと考えています。立場的に私はイギリス法が専門ですけども、イギリスではLGBT等の教育を学校教育に導入して義務化することで、数年前に大論争になりました。親に選択権は与えながらも複層設計ではありますが、学校教育でのLGBT教育というものが義務づけられて導入しています。どこに力をいれるかってことがあると思うのですが、LGBTって何かに加えて、やはり当事者が置かれている状況などが分かるような研修が提供されればいいなと思いました。

【木谷会長】

どうもありがとうございました。大変に参考になりました。

【山手委員】

昨日ですが、新婚さんいらっしゃいで男性同士の方が出られまして、初めて新婚さんいらっしゃいにLGBTの方が出たということで話題になって見ましたが、普通の男女の方と変わらないですね。ちょっとイラっとくるのも同じで、ああ、いっしょなのだなあと感じました。昔からあるのかもしれないのですが、男性同士のゲイの漫画が女性の一部の方には流行ってまして、見たことがない、知らないことはないはずなのですが、実際、男性同士であったりとかは漫画の世界にしている、見たことがないといったことに少し違和感がありました。

【木谷会長】

はい。高田委員。

【高田委員】

そのとおりですね。実際にはテレビでも見る人が多いですし、ドラマにもなっていますので、皆さん実際にはそれも通常で

多様な社会と思っているのに、日常生活は別でして、本来であれば友達でもいるはずで、そうなのだけれども、それをカミングアウト、絶対に崩してはいけない環境という現実があって、そのことについて思いを言えないというところがあって、なかなか理解の促進や差別をしないとか、そういったところまで社会が行くには大変なことだと思っています。

【木谷会長】

だからこそ余計に深刻だということですね。はいありがとうございます。寺本副会長。

【寺本副会長】

意見交換というか、感想で。息子は小学校6年生ですけど、小学校にLGBTの当事者の人が来てお話をしたと言っていました。小学生だし、自然な感じで、今日来たよといった感じで言っていたので、取り組んでいる小学校は少しずつ増えてきているといった印象でした。うちの子は、その前にもきのう何食べたというドラマも見ていたので、全然違和感なく私に今日あったことを報告してくれました。もうひとつ私の素朴な疑問ですが、先ほどちょうど昨日の新婚さんいらっしゃいでも、男女のカップルでも一緒だと感想を抱かれたということですが、宣誓制度で破綻した場合には返還されるのですか。

【人権啓発課長】

そのとおりです。返還してもらうという制度になっています。

【寺本副会長】

お二人ともこれで解消ということで返還するならいいのですが、どちらかがこの解消はしたくないとなった時、どうなるのかなと思ひ、そこまでのトラブルもないですが、例えば離婚届けだったら不受理の手続を取るとかできるのですが、このパートナーシップ宣誓制度では、返還不受理とかはないですね。

【人権啓発課長】

そういうものはないです。宣誓時に要件に合致しなくなった場合に返還するよう伝えていますが、長年たてば、状況が変わることもあり、実態が解消しているにもかかわらず返還されていないケースが出てくると思いますが、そのような状況が分かれば返還要請をします。なお、申告、返還を行わなかったことによって、市に損害が生じるというケースは考えにくいというところもあり、現況調査などは行っていません。

【寺本副会長】

分かりました。ありがとうございます。

【木谷会長】

はい、お願いします。

【伊藤委員】

よく知らないので教えてほしいのですが、その制度で事実婚と同様の制度になるということですが、事実婚の場合は2人で申し出たりするのですか。

【人権啓発課長】

例えば、罹災した時、罹災証明の申請対象は同一世帯の者ということになるので、私が被害に遭いパートナーがいるとして、パートナーが申請するとか、婚姻状態であれば、当然OKなもの、事実婚でもOKなケースもあるので、そういった事実婚で、対

象になるような方については、パートナー制度でも同じといったものです。

【伊藤委員】

例えば、このパートナー制度はあらかじめパートナーで認めますとあるのですが、事実婚の場合は特にそういうものがあるわけではなく、何かあった時に同じ扱いにするといった形なのでしょうか。先ほどの罹災の時だとか、世帯がどうだとか。

【人権啓発課長】

例えば住民票では、「未届」という形で事実婚を証明するケースもありますので、パートナー制度で確認できれば事実婚を簡単に証明できるものになります。

【木谷会長】

ありがとうございます。あのややこしい事言うつもりはないですが、要は本人たちの今の婚姻制度といったものの前提が異性のカップルで、このことを前提にして組み立てた制度ですから、ここに同性のパートナーシップを当てはめるしかないといったところからしても、かなり無理が生じるといったことは、やむを得ないところで、婚姻制度というそのものを、変えていくというような議論も、もちろんあるかと思いますが、はい、お願いします。

【高田委員】

日本のパートナーシップ制度で想定されていないのが、同性カップルの子育てです。最近、日本で出産ラッシュって言えばおかしいですが、比較的人工授精等の手法を使ったり、子供をもうけている同性カップル、特に女性の場合には、離婚をして連れ子がいてカップルで子育てをしているというのが多いです。その時に事実婚であれば、保育所でも何でも婚姻入籍していなくても、あの父母ということで登録されるのですが、その際に母と母、父と父は連れ子の場合が想定されていませんので、そういうふうな子育てのところにも対応することができたら、もう一歩前進になるのかなと思いました。

【木谷会長】

ありがとうございます。ほかご意見いかがでしょうか、はい岩見委員お願いします。

【岩見委員】

2年前に委員になった時から、LGBTに関する取組の強化をお願いしたいということで、いろいろお話を伺いさせていただきましたが、実際のところ、来週のフラワーフェスティバルで初めて広島でレインボーパレードを実施するというので、進んでいますし、資料にもありますが、いろいろと啓発活動をやっています。しかし市が把握されている実態と、実際の教育現場、学校の中ですが、広島市の小中学校、高校全て混合名簿と聞いていますが、実際、うちの子が高校に行っていますが、名簿は混合ですが先生の作った名簿に男女とありました。そういったものが教職員から保護者に対して家庭に対して全部配られている。その中で、もしトランスジェンダーの子供がいたらどうなるのだろうかというのは、私たち大変懸念しているところです。一般職員に対する働きかけをたくさんいただいている中ですが、実際活動する団体がエソール広島にありますが、ここで活動している中でも、理解が得られない事で子供達が学校に行けないとか、心のケアを行っている現状があります。そういった現状と制度の乖離部分をもう少し見ていただきたいという思いがあります。私は、全国で行った研修のアンケートで、私も入力を手伝いました。実際当事者が周りにいる小学生から高校生も大変多数いるのですが、相談につなぐのを知らないという回答が多数ありました。何かあったときに親には相談できるけど、先生には相談しない、もしくは親にも言えない、誰にも言えない、どこに連絡すればいいかわからないといった記載がたくさんあって、大変悲しい現状だと思っています。広島市においても、目標数値が46.7%となったところに少し私は不満があって、もう少し高くてもいいのではないかと思います。市として動かれるところを、もう少し活動の拠点が増えれば、私達子供たちの活動に市が何かしら関

わってくださっているとか、広島市がやってくださっているというところが表に見えれば、より促進されるのではないかと思います。以上です。

【木谷会長】

はい、どうもありがとうございます。今日はいろいろご発言いただくというところで、他いかがでございますか。3日でもこの話はいけるのではないかというぐらい、非常に重要なテーマだと思います。高田委員の方からも具体的なお話をいただいたというところでありまして、今後、非常に重要なテーマになっていくと思います。前にもお話したかもしれませんが、私は今から10年近く前ですけど、東京都の新宿区の男女共同参画審議会の委員も務めたのですが、歌舞伎町を抱えていますから、途中ぐらいから男女共同参画審議会の議事の半分以上はLGBT関連でした。日本の最先端地だという自負を持って、区の職員の方々が、どんな形がいいのだろうかと、世界中の様々な行政のベンチマークを調べながら、積極的に進められていたのを覚えています。また是非このテーマを引き続き行うということなので、どうもありがとうございました。それでは、最後の議題ということになりますけれども、最初に申し上げましたけど、委員の皆さんの任期が、一旦7月末ということで、またご更新いただく先生方もたくさんいるのですが、今回の会議が最後のご出席となる方もいると思いますので、年度初めということもあり、委員の皆さん全員から、お一人2分ほどのイメージですが、今日のご感想でも、あるいは男女共同参画審議会に対する、あるいはご自身の今のお仕事の関わりの中であるとか、何でも構いませんので、自由にご意見をいただくような時間を取ったらどうかといった事務局からの提案がありましたので、今日はそうしたいなと考えております。恐縮ですが、寺本副会長から時計回りをお願いします。

【寺本副会長】

改めまして寺本です。困難女性支援法やDV防止法などの法改正が相次いでいて、性犯罪法の刑法改正も国会で議論されていて、検討会の議論の内容を追っかけるのに非常に大変な状況になっています。すでに制定したもの、これから変わっていくもの、男女共同参画の啓発活動の中にも常にアップデートして、入れていかなければいけないと思っています。先日もひどい暴力を受けて逃げた方が、たまたまタイミングがDV防止法改正案というニュースで出て、精神的なものについても、保護命令に含めるというようなことをニュースで出た時がありました。加害者から、すごくひどい暴力を受けているのですが、やっぱり夫婦なので言い返したりしているそうです。そうすると、言い返したことがそれもDVだと、お前もDVをしているといった感じで責められたと言われていて、中立な公正なニュース報道も、結局はねじ曲げて解釈をして、またそれを洗脳に使っていくといったことも考えられるので、とにかく当事者に正しい知識を、最新の正しい知識を届けるっていうことに非常に憂慮しなければいけないと改めて感じました。また直接ではないですが、こども家庭庁もできて、児童虐待とDVは本当に密接関連なので、この動きについてもアップデート、たぶん国から下においてくる段階だと思うのですが、まだまだこれから劇的に、この分野変わっていくので、勉強し続けなければいけないと気持ちも新たにしているところです。引き続きよろしく願いいたします。

【木谷会長】

どうもありがとうございます。高田委員をお願いします。

【高田委員】

先ほどの寺本副会長の関係でDVと児童虐待の関係で言いますと、やはり子供、小さい時の離婚のこと、親権の問題、離婚後に行う面会交流だとか、そこで非常に問題になるのがやはりドメスティックバイオレンスがある事案が入ってきていない現実があって、そして先ほど同じように寺本副会長からも指摘がありましたが、加害者の方というのは自分が加害者だと認識ができませんので、そこの部分が非常に難しい。また周りからも分からないというようなところで、深刻な問題がたくさん起きています。私が家族法の分野で日々見ている中で、広島市の取組を実際に見させていただいたときに、市としてできることと、

様々な機関との役割分担ということにもなると思いますし、本日もこの実施計画にたくさんの項目があつて、様々に包括的に取り組んでおり、実際そこにはたくさんの予算も付けられていると思います。いかに効果的に暴力を根絶したり、男女の平等が実現するようになるにはどうしたらいいのだろうなどと思いながら、考えながら勉強させていただきました。ありがとうございます。

【木谷会長】

ありがとうございました。武市委員お願いします。

【武市委員】

連合広島の武市と言います。この活動も私はもう長いです。実は中央からも本気でやってほしいという要請があつて、中央ではジェンダー平等の推進計画という新しいものができて、期間は2030年までにジェンダー平等社会を実現しようと、内容的には大きく変わっているわけでないのですが、なかなか労働界でも進まない活動の一つです。どうにか一歩前に出たいという意味では、ちょうど今年は役員の改選期になります。そういう意味では女性の役員が増えていくことで、取組の中身も変わってくるだろうということで、現役員さんに向けては、とにかく女性の役員さんは継続してください、男性の私みたいな年寄りには、次は女性が代わってください、とある意味、強引に無理なことも含めてお願いをしています。しかし、なかなか人気がある商売ではないので、女性の方の受けが悪くて、本当にこれで変わるのだろうかと少し不安になっています。ちょうど労働界では9月、10月が改選ということで進めていますので、何とか半年間かけて、女性の役員をまずは増やすということに集中していきたいと思っています。さきほど議題にあつたLGBTの件ですが、実は労働界も随分前からその取組をしています。どこで間違つたのか分からないのですが、結果を求める役員さんが結構多くて、犯人探しのようになってきました。LGBTの人は誰だとか、そういうことは言うなよと、理解を増進しているということで進めているのですが、やはり結果を早く求めてしまうと、その対象者を絞ってどういう対策をしていこうみたいなところに行きついてしまい、少しやり方がまづいなど思いながら遠目で見えています。やはり女性の役員さんが欲しいなど。すぐ結果を結びつけようとして、途中のことは全部吹っ飛んでしまって、大変だというのが現状と思っています。連合のやっているジェンダー平等も、これも男女共同参画に関わる大きな課題という意味では真剣にやらなければいけないと思っていますので、是非この審議会ですらいろいろご意見をいただきながら、共に進めて行こうと思っています。以上です。

【木谷会長】

ありがとうございます。随分心強いご発言をいただきましてどうもありがとうございます。労働界も、連合の会長も女性になったというところで、これからの議論に期待したいです。ありがとうございます。では中井委員お願いします。

【中井委員】

防災士の中井です。私は防災の分野で活動していますが、防災分野以外の男女共同参画問題を審議させて頂くのは今回初めてで、意見交換では大変勉強させていただいています。先ほど貴田委員の発言で思い出したことがあります。コロナ禍の時に市役所の方は3密を避けているのに、派遣社員はものすごく狭い中で働いており、派遣元の会社が「市役所内で派遣社員の3密を避けてほしい」と役所をお願いしたものの、聞き入れてもらえなかったということでした。やはり派遣社員や臨時など、非正規雇用の方への配慮を、もう少ししていただきたいと個人的には思います。ところで、防災分野の女性共同参画でいうと、安佐南区女性防災士ネットワークが設立されました。ただし、このネットワークは、女性支援だけでなくハンディキャップをお持ちの方、高齢者の方、さらには海外から来られている方などへの支援も視野に入れて今後取り組まれていくとのこと。防災分野の全国的な流れとしても、女性の視点も大切にしながら、配慮のいる方お一人お一人にあつた対応へとシフトし始めています。

【木谷会長】

ありがとうございました。それでは中谷委員お願いします。

【中谷委員】

中谷です。先ほどLGBTの話が出ましたが、対象者数が分かりにくいという話がありました。平成30年の豪雨災害の時、広島市を含めて被災届を出された方にアンケート調査をしたことがあります。その時に広島市と広島県とほぼ同じ形でしたけど、広島県は男性女性の性別の隣に答えたくないという選択枝を付けられました。今の時代それを付けなければということで、それを付けさせていただき、広島市の場合は無回答のところを選択しなくていいとしました。そうすると、広島県の広島市を除く被災者の方の中に0.1%ほどが答えたくないとありました。答えたくないとした方の平均年齢はもう60代くらいの方でしたが、いらっしゃるのですねと話をしました。逆に、広島市のアンケートに性別の両方チェックをつけなかった方が1%いました。2600人くらいから返ってきたんですけど、20数人の方が性別にチェックを付けていませんでした。マイノリティの方の数を把握する方法といったものはないですが、広島市がやっているそのような調査の中で、この調査は何%性別に回答がなかったってことを積み上げることで、把握ができるのではないかと思います。あと今日の資料の安心して暮らせる社会の実現方針3、不妊の治療費の助成のところ、廃止になっていますが、この問題は課題がありまして、不妊治療は保険適用になりましたが、人工授精の中では、人工授精の受精法の治療法とか、受精の回数によっては、これまで使えていたサービス、使えていた助成が使えなくなったという、実は人工授精がやりにくくなったという意見がありました。468件も利用者が前年度いたとのことで、その方たちが困っているのではないかと思います。窓口への相談事項など、もしあれば続けていただき、保険適用になったことでむしろ治療に変化がおきた方、困っている方、そういった方がいないか、保険適用となったことで、自分の体に合わなくて別の方法のために使う、そういったことも指摘していただけたらと思います。学年の小学校のクラスの2、3割位の方は人工授精の子供だといった統計が出ていまして、母親は言わないからだと思うのですが、そのような統計がありますので、是非これからも不妊治療に関しては、広島市でできることを検討していただきたいと思います。それから3点目、今日は私から10年務めさせていただきまして最後になりました。本当に皆様にはいろいろとご支援いただきましてお礼を申し上げたいと思います。10年程前にこの役員を受けさせていただいて、どのような役割を示したらいいのかわからなかったのですが、ある学会に行ったときに黒川清さんという日本学術会議の副会長、会長として長年君臨された方で、福島原発事故の事故調査委員長をされた先生の講演会にたまたま出席したとき、その先生が直接ご自身の口から、福島原発の事故が起こる前の委員会に女性がいたならば、この事故は起こらなかったと思うと言われました。その時にこの男女共同参画ということが、先生が言われたことと関係しているのではないかと思います、何かしら自分自身が学識経験者として参加させていただけるなら、何か広島市の男女共同参画に貢献できるようなことをやっていかなければと、すごく自覚したことを思い出しまして、お礼の言葉とさせていただきます。本当に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。10年間、長い間どうもありがとうございました。山手委員お願いします。

【山手委員】

中小企業の労働者さんと経営者さんをつなぐ架け橋として、社会保険労務士として毎日やっており、リスクリングが必要だと思うのを毎日感じています。私は、会社の中で中小企業の中で、LGBTQの方にまだ実際に会ったことがないです。漫画やテレビでは観たことあるのですが、本当に働いていらっしゃる中小企業の方、1%いるのであれば会っているはずなのに聞いたことはないです。しかしながら、言われたとして、社労士として労働環境をその方のために整備することができるのかと言われてたら、何をしてあげられるのだろうかと思うところです。そういうことを1%の方ということで、若い方から年寄りの方まで1%の中で、恐らく結婚していないのしょうけれど、その方がまだ結婚しないのかと言われていたり、年なのはどう生きていくのか、一人でさみしいねとか言われているのだろうかということを思いつつ、働く方の環境を、そういう方の1%の

方々の働き方の環境は大丈夫なのだろうかと気になりました。また、これからも実際に働いている方の気持ちを考えて出来たらと思っています。ありがとうございました。

【木谷会長】

ありがとうございました。1%という数字もありますし、少なめに見積もっても、5%~6%位ぐらいとも言われています。はい。ありがとうございます。では嶋治委員お願いします。

【嶋治委員】

改めまして広島電鉄の嶋治です。台風の時の電車バスが止まる話があったので、一言申し上げますと、帰るに帰れないような状況を少しでも無くすためにも、これまでは広電はギリギリまで走らせるといったありがたい声もありましたが、今は皆さんの安心安全のため、我々から言うと従業員も安心安全に早く家族のところへ戻すため、早めに運行を止めさせていただいておりますので、ご理解を頂ければと思い、この場をお借りしてお話しました。引き続き、よろしく願いいたします。私自身はこの審議会の委員のお話を頂戴したとき、民間企業で女性の管理職はまだまだ少なく、女性の管理職の立場からもいろいろなお意見を聞かせてくださいということで、私でいいのだろうかと思いつつも、お話を受けさせていただきました。今年の6月から今度は子会社ではありますが、女性の経営者の立場でまた違う視点からも世の中を見ることになった時、女性の管理職も大変ですが、女性の経営者も大変だということを身に染みて感じています。その中で、この審議会に出させていただいたときに感じるのは、ジェンダーに限りませんが、若い時から、小さい頃からの教育が非常に重要だということで、今日もそのような観点からお話を聞いていました。LGBTQに対しても、若い頃、小さい頃から差別のない世の中を作っていくということが必要と思っています。今日の資料を見まして令和5年度の基本計画に掲げた取組ですが、ほぼ継続ということですが、さきほど冒頭で、拡充するということが素晴らしいとお話をしましたが、継続していくことの方が大変なのではないかと思いました。この計画を見て、私自身も自分の置かれた環境でできることを、凹むことなく継続して取り組み、発言を続けていきたいと思っていますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

【木谷会長】

ありがとうございました。女性経営者という非常にありがたいメンバーで、これからも是非よろしくお願い致します。では佐田尾委員お願いします。

【佐田尾委員】

佐田尾です。私も今回で終わりになります。何でも8年いるそうで、こんなになるのかという気がします。ちょうど終わりになる頃になって弊社でもやっとラインの局長に女性が登用されて、地域ビジネス局長です。次は女性の編集局長の誕生となればいいと思っています。同業他社では既に女性の編集局長は沖縄タイムスとか、デーリー東北、青森の新聞ですがそういうところでは出ています。そのような流れに乗っていかないと、流れになっていかないといけないと思っています。昨年からは、私は事実上フリーの物書きやっておりますので、何かありましたらまたお声かけください。それから、今日は市民と人権の2022という冊子が出ていますけど、少し気になる所2点ほど簡単に申し上げて、終わりにします。5ページの真ん中あたり、ハンセン病患者・元患者やその家族に対する偏見や差別をなくそうとあります。もしこれが、現段階での啓発だとすると、現状は全て、かつてハンセン病罹患した人は全て元患者になっています。全ての方が治癒していて感染能力がないとなっていますので、厚労省と国交省のこういう文書では患者・元患者と言いつつも回りもあるようですが、もし現状での啓発だと、これは元患者になると思います。あるいは回復者ということもあります。それからその下の部落差別について、これはこのスペースの関係で全部まとめたと思いますが、少し端折り過ぎかなと思いました。戦後の例えば同和対策特別措置法や、住環境改善、河川改修などの諸々の経済格差の是正策、そういった政策に触れていないです。何もなかったような印象を与えて、いきなり部落差別解消法が出てきたという印象を与えますので、そこは少し戦後のいわゆる同和対策特別措置法に基づく改善、さまざまな

事業・政策について触れてほしいと思います。経済格差が解消されても、人間の社会意識の中で差別が根強く残っているということで、しかもインターネットで拡散する、再生産する者がいるということで、現在は社会の意識の問題になっていると思いました。以上です。ありがとうございました。

【木谷会長】

佐田尾委員、どうもありがとうございました。また最後のご指摘も大変参考になりました。ありがとうございます。貴田委員お願いいたします。

【貴田委員】

広島市女性団体連絡会議から出ています貴田月美と申します。私も10年になります。もう10年といった感じで、今度は女性団体連絡会議の仲間から森さんという方が出るようになっていきますので、続いてよろしくお祈りいたします。私もこの場に出て、この議事とはあまり関係ないようなこともたくさん好き勝手放言言わせていただき、どうもありがとうございます。ご迷惑もおかけしたと思いますが、女性団体の人と話をしながら、こういった話をさせていただきましてありがとうございました。特に私が思うのは、男女共同参画の足かせになっているのは、女性の非正規の問題が特に足かせになっているのではないかと思いますので、是非、広島市が率先して、非正規労働の問題を考えていただきたいと思いながら、今日も発言いたしました。どうぞよろしくお祈りいたします。ありがとうございました。

【木谷会長】

本当にありがとうございました。続きまして高橋委員お祈りいたします。

【高橋委員】

広島労働局の高橋です。今回私1回目ですが、私は労働の場・職場における性差による差別の解消を労働行政で進めているところです。これまでも、雇用環境均等法に始まり、いろいろな方面から、いろいろな法律も出てきました。その中で、職場で女性の働き方改革の中で、女性が男性の働き方に合わせるとずっとやってきましたが、今回働き方改革ということで男性の働き方も変わって、女性も男性も働きやすい、育児とそれから家庭の両立、そういったものができる環境がどんどん整ってきたと思っています。私は大学にワークルームに行ったりすることがあるのですが、その時、学生さんに言うのは、女性の働きやすい職場というのは、男性の皆さんにとっても働きやすい職場ですということをよく男性の学生に申し上げます。実際に、私もそういう職場を見てきましたが、女性の活躍促進とか、女性の働きやすくなった現状を見る中で、やはり男性にとってもとても大きなメリットがあったのではないかと思います。また労働の場でおきる男女差別、性差差別の解消について啓発していきたいと思いますので、みなさまどうかまたよろしくお祈りいたします。

【木谷会長】

ありがとうございます。どうぞこれからよろしくお祈りいたします。では岩見委員お祈りいたします。

【岩見委員】

2年前に市民委員になりまして、いろいろ勉強させていただきました。ありがとうございました。皆さん同じく女性管理者として、その視点をもっていろいろと協議できたということと、LGBT、性的マイノリティの支援をしているというところがありましたので、いろいろと意見を言わせていただいたり、聞かせていただいたり大変勉強になりました。今日の項目の中にはなかったのですが、男性の育児休業の取得率を上げるということで、私、日本郵便株式会社に勤務していますが、日本郵政、日本郵政グループの取組として、以前、パートナーが産まれる社員、自分が出産する社員ではない方の育児休業の最初3日間を有休とすることによって、社員が取りやすくなるのではないかと改善したところ、すごく取得率が上がりました。また、この

5月からそれが義務化され、もし本人が希望しなかった場合は、職場の管理者が強制的に与えることとなり、日付は相談した上で、必ず育児休業の有休3日間を取得するという制度に変わりました。これでおそらく100%取れるのですけれど、ただパートナーが出産することを申し出ない社員もおりますので、この場合、分母の数が把握できないということになります、そういった取組も、もしかすると成果をあげていくことにつながるかもしれませんので、市や市の職員さんで制度として有効に活用できるのであれば、検討いただければと思います。2年間ありがとうございました。

【木谷会長】

ありがとうございました。日本郵便さんも北欧型というのでしょうか。ありがとうございました。では伊藤委員お願いします。

【伊藤委員】

はい、実は私も10年たちまして、これを機に交代することになるのですが、私は広島市保育連盟、保育園関係の園長の代表として来ており、私が初めて委員になった時に、以前と比べたら、お父さんのお迎えなどが増えたと言っていたのですが、今はもう当たり前のことになっていて、いろいろなことが以前と変わってきました。保護者面談するという時に、以前は、お母さんが来るということが当たり前でしたが、今はもう2人で来るか、お母さんが来るか、お父さんが来るか本当にそれぞれです。いろいろな家庭がある中で、お父さんが育児メインという家庭も数件出てきました。傍から見て本当かどうか分からないですけど、得意な人が得意なことやっているのだと感じています。何か無理をするのではなくて、自分が得意なことは男であろうが女であろうが関係なしにやるという感じになってきたら、本当にみんな楽なのだろうと思っています。それと今保育業界、園の中では、子供の主体性ということを大事にしています。子供の声を拾っていくことを大事にしています。10年ぐらい前まではどちらかといえば、先生が決めたことを毎日していくということが主でした。そうではなくて、子供たちも私たち大人と一緒にそこで生活している人なので、子供たちの思いもきちんと聞いて、一緒に生活の場を作っていこうという形で、子供の声も聞いていこうといった形でやっています。子供が言えるのかと思われるかもしれませんが、実は年長、年中ぐらいになってきたらすごいことを考えることができます。きちんといろいろなことを考えられるし、いろいろな人の思いも考えられる。むしろ大人の持っていない発想だってできることもあるし、もちろんできないこともあり大人が助けることもたくさんありますが、子供たちがきちんと自分たちで考えて、自分たちで思ったことを一緒にやり遂げることによって、昔あったような、こうだからこうしなければならぬとかではなくて、私はこうだからこうだということをしっかりと言える、そのような子供を育てていけたら、育ててほしいなと思って、広島市の保育園では子供主体の保育を一生懸命やろうとしています。全国的にもそうだし、子供の声を聞こうといった大きな流れがあります。もうしばらくすれば変わっていくのだろうと。男だから女だからってというのは基本的にはやっていない。もちろん古い方はいますが、そういうのは変わっていこうとしています。これからも園で頑張りたいと思いますのでよろしく願いいたします。

【木谷会長】

ありがとうございました。皆様方どうもありがとうございました。最後に私も一委員として簡単に一言だけ。私も気になることの一つは、現代の、近代以降のこの働き方が、我々は当たり前と思っていますが、全くそうではなくて、中世以前の働き方というところでもない話に聞こえるかもしれませんが、もともと我々は家の中とか家の傍でほとんどの人は仕事をしていたという事実があります。あるいは人に雇われるのではなくて、自営という形で働く方々が多かった。あるいは専業という形ではなくて、いろいろな仕事をパラレルワークしていたとか、そういった当たり前の我々の働き方みたいなものが、近代以降大きく変わって今のような働き方になったということで、これから先の働き方の未来ということをもっと考えていかなければいけないのですが、もしかすると何かその辺りにヒントがあるのではないかと考えました。それからもう一つは、現在の特徴として、少し危ないのですが、政治だとか社会が経済に絡め取られているという危機感をすごく持っていて、とにかく1番大事なことは経済を回すことではないが、経済といったことが過剰に過大に、働くことが有償だとすることが余りにも一人一人の

アイデンティティの中で大きくなり過ぎているところがあって、私はその犠牲として、地域と家庭は弱くなったという考え方を持っています。どうやってこの有償労働が一番素晴らしいという考え方を、研究者の立場から変えていくことはできないかもしれませんが、どうやったら変えていけるかということを思っています。企業で給与もらって働くことが一番えらいっていうことを変えない限りは、なかなか出口が無いということ、そんなことを考えています。それから、最後に、私はこういう座長とかをやらしてもらっていますので、このテーマについては、それなりに勉強もしていますし、これからももっと勉強しなければいけないと思うのですが、男性という役割・役柄だとか、女性という役割・役柄っていうのを演じることは、社会生活においてスムーズになりうるという一面があることを私の中でぬぐいきれないところです。こうしていかにも男性ばい恰好してきたりだとか、髭も生やしたりだとか、男がえらいとそんなことを言っているわけではなくて、要は全く属性のない人間というのはあり得ないので、その中で男性という役柄を演じ、あるいは女性という役柄を演じる、あるいはその両方とも拒否する、あるいは新たなものを演じる、いろいろな形があってもいいかなと思います。男性女性という分け方そのものがナンセンスであり、あまり偏らないような形でというようなことを考えながら私も6、7年ですか、やらさせていただいております。これからももっと勉強していきたいと思っています。皆様どうもありがとうございます。今日はこういう自由な形で話を聞いて、これもなかなかいいですね。今富部長からも、一言コメントいただければと思っています。

【人権啓発部長】

人権啓発部長今富でございます。本日まで委員においては10年にわたって貴重なご意見を賜りましてありがとうございます。個人的なことを申し上げますと、私も10年前、男女共同参画課長をやっています、実はその時からご一緒に委員様もいまして、よそへ出て、昨年度こちらへ戻ってきまして、まだ委員をされていることに感動した次第です。とは言いながら、いただいたご意見、非常に貴重なものが多くありまして、嶋治委員から継続の事業が多いというお話がありました。というのも、この第3次の計画ができて、5年計画のちょうど中間年です。実質的に継続のものが多い、その背景は、どうしても先ほどこから出ている男女の性別役割分担意識を含めた意識改革、意識変革こういうものを訴えていかないといけないという根底がありまして、どの取組にもそれは通じると思うのです。そうすると長い時間、地道な啓発を継続することが必要になると思います。したがって、どうしても継続的なものが多いのですが、とは言いながら、同じことを漫然と繰り返してはいけませんので、いただいたご意見を反映させて、場合によっては次期の計画の時に大きく見直していくということにつなげていきたいと思っていますので、引き続きよろしく願いいたします。どうも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す。時間ピッタリとなりました。皆様方のご協力で終えることができました。以上につきまして本日に議事については終了したいと思います。最後に事務局から連絡事項等ありましたらお願いいたします。

【事務局】

最後に一つ、資料の紹介をさせていただきたいと思います。広島市、広島県の事業の紹介のチラシです。1枚目はリスタートプログラム2023で広島市と広島県の共催で進めている事業です。2枚は企業向けのセミナーです。第2回のセミナーには木谷会長が講師として参加されるものです。広島市としても、今後も広島県などと協力して事業進めたいと思っています。以上資料のご案内になります。それと次回の審議会は11月ごろの開催を予定しています。時期が近づきましたら、日程調整をさせていただきたいと思いますので、またどうぞよろしく願いいたします。事務局からは以上になります。

【木谷会長】

どうもありがとうございました。それでは次回11月ということで、本日の審議会はこれで終了いたします。委員の皆様にも長時間にわたりご審議いただきどうもありがとうございました。