

## 令和5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5年11月10日（金）10時00分から12時00分

### 2 開催場所

大手町平和ビル5階大会議室（広島市中区大手町四丁目1番1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、上野委員、大宮委員、景山委員、嶋治委員、高田委員、高橋委員、龍永委員、中井委員、森委員

#### (2) 関係課（広島市）

災害予防課長、人事課長、給与課長補佐、人権啓発課長、健康推進課参与、保育指導課長、こども・家庭支援課長、消防団室長、放課後対策課長、教職員課長

#### (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 議事

#### (1) 第3次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（令和4年度）について

#### (2) その他

### 7 資料

- ・ 資料1：第3次広島市男女共同参画基本計画（令和3年度3月策定）に掲げる「施策の指標」一覧
- ・ 資料2：第3次広島市男女共同参画基本計画の推進状況（令和4年度年次報告）
- ・ 参考資料1：令和5年度女性活躍推進セミナー 広報チラシ
- ・ 参考資料2：SNSを活用した男女共同参画に係る啓発漫画について
- ・ 参考資料3：女性に対する暴力をなくす運動 広報チラシ

### 8 会議内容

#### (1) 開会

#### (2) 市民局長あいさつ

#### (3) 委員紹介

#### (4) 会長、副会長選出

#### (5) 会長、副会長あいさつ

#### (6) 議事

**【木谷会長】**

それでは議事(1)の第3次広島市男女共同参画基本計画の進捗状況（令和4年度分）に係る資料1と資料2について、事務局から説明をお願いいたします。

**【男女共同参画課長】**

（資料1、資料2の市民局男女共同参画課所管分を説明）

**【木谷会長】**

第3次男女共同参画基本計画は2021年から5年間の計画です。今が2023年の11月ですので最初の2年間について、どこまで進捗しているか説明がありました。また、課長からは主に所管局の市民局の数値を説明いただきましたが、資料1にもありますように、指標によって所管局は企画総務局など様々です。今日は関係課の職員が後ろに控えていただいていますので、関係課の質問についてはそちらで回答をいただきます。

企業経営においても同じだと思いますが、目標をどこに置くかということが最も難しいことだと思います。低い目標を掲げると全部が達成となりますし、非常に高い目標を掲げると、全て達成できなくなります。現実的に少し無理をしなければいけない、あるいはかなり無理をしなければいけないといった、ある意味せめぎ合いのようなところでこの数値目標が決定されたと思います。今の説明を伺いますと、苦戦しているものもたくさんありますが、全体としては順調に進捗しており、未達ではあっても90%ぐらいまでは到達している数値もたくさんあったと思います。単純に○と×だけではなくて、×でも△に近い善戦をしているような数値もたくさんありました。まだまだ油断をしてはいけません、皆様が努力と苦労をしながら、着実に進んでいるといった感想です。

**【寺本副会長】**

木谷会長と同じで、年次目標が未達成でも良い結果が出てきているという印象です。常に私が気にしているところは基本方針4です。ここは令和4年度の数値が出ていませんが、被害者支援としてパープルライトアップ活動など大々的に行っているものや、実際に被害を受けた方の相談なども行っています。以前、漫画を活用して市の公式フェイスブックなどで啓発すると聞きましたが、その後の反響はどうでしたか。何か感想を寄せられたとか、実際に漫画を見て相談につながったなどがあれば教えてください。

**【男女共同参画課長】**

匿名で相談を受けている関係上、実際に漫画を見て相談したという件数は掴めていませんが、インプレッション数も多く、評判はかなり良かったです。初めての取組でテレビや新聞などマスコミでも多く取り上げていただきました。また、直接に意見があったものではないですが、フェイスブック同士のやりとりの中で広島市がこうした取組をしていることはすごいといった感想もありました。さらに男性が加害者、女性が被害者というだけではなく逆のパターンもあってよかったといったものや、家族とも話してみたいといった感想もありました。こうしたことから、今年度も引き続き実施する予定です。

**【寺本副会長】**

私も見させていただきましたが、漫画や映像だと具体的に自分のこととして想像しやすく、文章でこうしたことはデートDVですと説明されるよりはイメージしやすいです。また、学校の先生たちが、デートDVの問題をどのように教えていいのか苦慮されているとお聞きしたりしますので、漫画による取組を参考にしてみてはどうかと紹介しました。引き続き、続けていただくとよいと思います。

**【男女共同参画課長】**

広島市のHPでデートDVと検索していただければ、昨年度分の全話が見ることができます。また、11月15日に新作を掲載しますのでそちらもぜひ御覧ください。

#### 【寺本副会長】

デートDVの問題は弁護士もいろいろと関係があります。若年層の場合、被害者は女の子と男の子で半々ぐらいになり、殴ったり蹴ったりといったことは少ないのですが、スマートフォンで性的な画像を送れといった要求など、スマホ時代の特性のようなケースもあります。また、いわゆる束縛ですが、1日何百通といったラインが送られてきて、それにもう必死で返さなければいけない、これが普通の状態だと思いこんでしまい、追い詰められてどうしようもなくなり初めて親に相談して分かるといったケースも多いです。問題が潜在化しやすいといった傾向や、若年層ならではの悪気があるわけでもないけれども、第三者から見れば相当な束縛とコントロールされているケースが散見されますので、こうした点も含めて啓発活動に取り組んでいただきたいと思います。

#### 【木谷会長】

昔に比べて男女交際の年齢層の幅が拡大してきているのと、スマホという中高年層がほとんど経験したことがないような新しい通信手段がありますので、先生がおっしゃったように、相当な広がりや低年齢化が進んでいます。それからスマホをコントロールする手法が十分に出来上がっていないにもかかわらず、技術は進化していますので、これは難しい問題です。県立大学には学生のラウンジがあります。ここには広島市の冊子やリーフレットが目立つところに置いてあり、結構なボリュームを占めています。こうした形でプレゼンスを広げていくことが非常に重要だと思いました。

#### 【嶋治委員】

基本方針1や基本方針2で、女性の管理職に関する指標の年次目標が未達成になっています。私は民間企業の女性管理職ですので、特に指標の7、8に関してお話をさせていただきます。広島電鉄のような1700人規模の企業であれば、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務化されており、取組を進めていますが、100人以下といった企業の対応も今後の課題と認識しています。参考資料1にもあるように「中小企業のための企業価値向上セミナー」に取り組まれるということで、これはすばらしいと思います。ここで質問ですが、1点目は指標8の「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」において、300人以下の従業員の会社の最終目標値を500社とした根拠を教えてください。もう1点は、確かに100人以下の企業に対する取組も重要ですが、101人以上の会社においても、業種によっては男性の職場という企業が多いといったケースもあります。こうした中で、小規模企業の方が女性活躍、女性管理職の増加にはつながりやすく、逆に大企業の方が、女性の人数が相対的に少ないだけに管理職登用が難しいという話も聞きます。そのあたりを踏まえて広島市としてはどのように考えているか、例えば大企業に対する取組としては、まずは国が主導して実施する対策を優先するといった立場にあるのか、市として何か考えがあるのか聞かせていただければと思います。

#### 【男女共同参画課長】

目標値の500社ですが、計画策定時に101人以上300人以下の企業が市内に約450社あり、これらの企業は策定が義務化されるため、これらは全て策定すると見込みました。また策定が努力義務である100人以下の企業については、50人以上100人以下の企業が約500社あり、このうち10%の50社を策定の目標として、合わせて500社を目標値としました。また101人以上の企業における女性の管理職員職の割合を増やす指標については、広島県に問い合わせたところ、今、取組を進めている途中段階でなかなか実績は上がっていませんが、上がる下地はできており、これから徐々に向上していくのではないかとの見解をいただいています。

#### 【嶋治委員】

一般事業主行動計画を作るというところでは、義務化されていれば、コンプライアンスの観点からも頑張るのですが、課長から答えていただいたように、義務化されていない企業に対してどう取組を進めて行くかということも課題であり、義務化されている企業も含め、この審議会からもいろいろと意見を出していく必要があると思います。我々、民間も頑張って取り組んでいくのですが、行政からも企業に対してアプローチ

を進めていただき、双方向から取り組んでいければと思います。

**【木谷会長】**

指標7の数字が12.9%から12.2%に下がっています。これは何故だろうと思いますが、少し様子を見る必要があるかと思います。また指標8については500社の根拠は何かといったことと、絶対数も大事かもしれませんが、同時に何%ぐらいの割合の会社に取り組んでいるかといったことにも、我々は注目していく必要があるのではないかと思います。

**【中井委員】**

「女性地域防災リーダーの割合を増やす」といった指標は、最終目標値を達成しました。しかしながら中身の部分については、高齢の方が地域のリーダーをされているケースが多く、防災活動においても、女性だから炊き出しをして欲しいといったことや、男性だから力仕事を頼まれるといったような性別による固定的役割分担をされるケースが多いです。内閣府においても、性別による固定的な役割分担をするのではなくて、男女がそれぞれの得意な分野を生かしていくように取り組まれていますので、広島市でも進んでいけばよいと思っています。

また、小・中学生への教育については非常に重要と思いますが、女性リーダーになられた方が、地域の子供たちに対して活動指導や講演活動を行うなどの活動をどのぐらい行われているのかお聞きしたいです。以前、私は何校かの学校で「心の参観日」に防災教室を開催させていただきました。現在、「心の参観日」において、防災教育等をどのぐらい実施されているのか教えてください。

**【災害予防課長】**

女性防災リーダーの方が防災教育にどのくらい関わっているかといった数字は、現時点で持ち合わせていませんので、後日、回答させていただきたいと思います。なお、ある区においては、女性防災士の方が、地域の自主防災組織のリーダーとして積極的に小中学校に授業と出向かれ、防災講座などを行っています。全区ではないですが、そのような取組を積極的に行っています。

**【教職員課長】**

今、質問をいただいた「心の参観日」の防災教室については確認させてください。

**【木谷会長】**

防災と教育の連携の推進は、非常によい取組だと思います。また「心の参観日」といったネーミングも素敵です。

**【寺本副会長】**

「心の参観日」の内容は校長先生が決められているものと思います。いじめ予防授業やLGBTQの当事者の方が学校に来られてお話していただくなど、各学校でいろいろと取り組まれていると思います。参観日ですから保護者も子供と一緒に見て、家庭に帰った後、また子供と話をすることができるので非常に有効な取組だと思います。この審議会としては、防災教室の中でどのくらい男女共同参画の視点を入れていただけるかが大きなポイントになると思います。

**【木谷会長】**

是非、危機管理部局と教育委員会で連携を強化していただければと思います。

**【岩見委員】**

今日、配布いただいた市民と市政11月1日号を私も自宅で見ました。この漫画を見た時に正直思ったのは、男女の子供同士だと、仲のいい友達の間でつねったり、やり合いが加速していくというのは結構あるのではないかと思います。子供たちにとっては、日常をモチーフにした題材の中で、こうしたことがデー

トDVに繋がるといったことを、小さな時から教えていただき、また広報紙の中で子供の目の見えるところに大きく掲載されていて非常にありがたいと思いました。ホームページの漫画も見ましたが、子供たちが見ることができる場所にあるというのがとても良かったと思います。

弊社の日本郵政では、男性の育児休業の取得率の向上について、今年度から男性の育児休業取得が義務化され、特別休暇として有給でパートナーの出産時に三日間休めるといった制度になりました。本人が申し出なかったとしても、扶養手当などで会社に出産したという情報が入れば、必ず三日間取らせるよう上司に連絡がいく仕組みになっており、取得率は大きく上がると思っています。

最後に「LGBTという言葉と内容を知ってる人の割合を増やす」という指標について、ニュース等で見られた方もいるかもしれませんが、現役中学校の先生が制服の自由選択制について署名を全国で集められ、広島市教育委員会と広島県教育委員会に提出するのに私も同行させていただきました。全国で行っている取組ではありますが、ニュースや新聞で報道されたことにより皆さんから広く声をかけていただき、また活動に興味を持っていただいたところでもあります。こうした取組を続けることによって割合が上がっていくのではないかと思います。

#### 【木谷会長】

男性の育休が義務化されたということをご紹介いただきました。育休間中の所得補償などについて、企業によってさまざまな議論が行われて、賞与で補填するといった形で100%保証するといった会社も出てきています。今後、さらに進んでいくと思います。このほか、市民と市政の漫画の掲載ですが、一面に大きく掲載されていて大変すばらしかったと思います。

#### 【景山委員】

基本方針2の指標16「女性（25歳から44歳）の就業率を高める」ですが、この44歳までというのはどういった理由なのでしょう。最近、労働力を上げることが課題となっていますが、44歳という年齢は子育て等に忙しい時期であり、フルタイムで働いていなかった人が復帰することに悩む時期だと思います。子育てが一段落した50歳前後から50歳後半ぐらいまでの世代の方は、定年の年齢も引き上がっており、労働力として期待できるのではないかと思います。就業率に関しては例えば40代後半から50代の女性の就業への取組について、広島市ではどのようなことをされているのでしょうか。

私は医療経営という学科で学生にいろいろと卒論を書かせていますが、その中で筋トレに関することで、筋トレ人口が一番多いのが男性は20代、女性は70代といったデータがありました。筋トレや運動することは、生活の張りや行動性が上がるということで、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、健康志向が進んで女性もジム通いされている方が増えました。働くことも多様化し、働くことに興味を持つ4、50代が増えており、その多様性から自分の趣味を生かして事業者になった方も増えていると思いますので、スポットを当てていただきたいと思います。

#### 【高橋委員】

広島労働局雇用環境・均等室の高橋と申します。女性の25歳から44歳の就業率についてですが、日本の女性の働き方の多くの特徴にM字型カーブというのがあります。出産と育児に伴い、25歳から44歳の間に離職される方が非常に多いというのが日本の特徴です。大学を卒業後就職し、その後妊娠・出産して仕事を辞めて、ひと段落してから復帰するということが、国ではM字型カーブの下がった部分を台形にしていくことを大きな施策としていました。全国的にはM字型カーブの解消に向かっているところですが、M字型カーブの解消とともに新たな問題になっているのがL字型カーブです。女性が妊娠・出産して職場に復帰するときに、非正規労働者となって復帰する方が非常に多いです。正規労働者の割合は年齢分布でいくと大卒で新卒する年代で上がりますが、年齢が上がるにつれて徐々に下がり、これがL字型カーブと呼ばれていて、国では非正規労働者を正社員化するという取組を進めています。女性は依然として家庭における役割分担が男性に比べて多いため、例えば短時間勤務正社員や勤務場所限定正社員などといった多様な働き方についても、国では事業者に助成金を給付するなどにより、M字型カーブの解消とともにL字型カーブの解消に取り組んでいるところです。

#### 【寺本副会長】

L字カーブの解消は非常に大事なことだと思います。夫婦だと年金も夫婦2人の年金が出ますが、今は3組に1組が離婚する時代です。離婚した場合、女性は一度辞めたら非正規でしか戻れず、それが年金額にも反映されて高齢女性の貧困率が高くなっています。それを解消するには、現役時代にどれだけ女性の収入を増やせるかいったところにつながってくるので、計画を策定する時に指標16のM字カーブの解消を進めるというのは少し古いのではないかと、非正規率を下げることを目標にするよう申し上げたのですが、数値の取り方が難しいといったことなどによりこの目標となりました。さきほど70代の女性の筋トレ率が高いという話は新鮮でした。家庭責任から解放されて筋トレをする時間ができるのかと思いましたが、この点は引き続き注目していきたいと思います。

#### 【景山委員】

私は市民委員の選考の際にも申し上げましたが、私自身も皆様同様にいろいろと忙しく、日々子育てなども追われており、最近エントリーをしているのが家事サポートです。何回か頼みましたが、2時間で4、5千円ほどかかります。本当は毎週お願いしたいぐらいですが、月2回ぐらいが限度と思っています。集中的に依頼するなど、いろいろな組み合わせを考えたりもしますが、当然この費用は自分で出しています。広島市では家事サポート利用の支援の仕組みはあるのでしょうか。調べたところ、市民が家事サポート使うに当たり、例えばクーポンやチケットなどの制度を設けている自治体もあるようです。

#### 【男女共同参画課長】

担当の部署を存じ上げませんので回答できないですが、広島市でクーポンを支給しているといった情報は持ち合わせていません。調べさせてください。

#### 【景山委員】

是非、そういうものが使えるようになるとすごく助かります。私は家事のお願いや子供のベビーシッターを頼めるアプリを使っていて、レビューなども充実しており、こういったサービスを一緒に取り込んで家事軽減を図ることができると、女性の働きやすさの向上につながるのではないかと考えています。

#### 【龍永委員】

先ほどのL字カーブについて、保育士は育休から復帰するとき時短勤務などがありますが、正規職員の早出の時間は7時になります。周りの保育園の開所も7時ですので、早出の場合は預けることができないという問題があり、正規から非正規に変わられる方が多いです。このため園では、準正規といった制度を設けて、いずれ子育てが落ち着いた時に正規になるという仕組みにしているところもありますが、実際にはほとんどできていないのが現状です。お子さんを預けて正規で働くには、父親の送迎等の支援がなければ現状では難しいといった実態があることをお伝えしたいと思います。業界としてもこれは一番の問題というところで少しでも正規の雇用率が上がるように取り組んでいるところです。

#### 【木谷会長】

今のお話は人手不足の話だと思いますが、従来の人手不足というのは、15人分の仕事があるのに10人しかいないなど、全体的な量の話だったのですが、今のお話だとタイミングの話だと思います。もしかすると頭数はいるかもしれないのですが、朝7時に出勤できる人とか、非常に忙しい時に出ることができる人とかそういったことだと思います。私の教え子に看護師長がいるのですが、彼女が言うには、育休から戻ってきた看護師が夜勤のシフトに入ることを拒む傾向にあり、非正規を雇用すると逆に人件費が膨らんでしまうため、これを修士論文の研究テーマに取り上げてました。各職場でこういった問題は出てきており、まずは非正規で応急措置をする中で、限界も見えてきているところもあります。ご指摘があったとおり、L字型カーブの解消については緊急度合いが迫ってきていると思いますので、先ほど紹介があった短時間勤務正社員仕組みなどいろいろと取り組む必要があると思いました。

#### 【高田委員】

育児休業取得率や出産時の休暇に関して、私は研究の関係で離婚をした家族のヒアリングを多く行っています。DVがあった事案において被害者が回復する一つのポイントですが、被害者が正規雇用であるなど経済力がある場合は早く回復する傾向にあります。また、DV等の問題がなくても、離婚に至ってかつ離婚後に父母間が全く協力できない事案は多くあります。今、共同親権の議論も行われていますが、離婚後の父母が協力し合うことが極めて難しい中で、共同親権を導入すれば悲惨なことになるのではないかと懸念されています。このような事案では、父親が育児に全く関わっていないケースが多くあります。夫がサポートすればいいわけですが、育児を全て妻に任せきりで、母親も夫への不信感を募らせ、それが離婚に至る過程で許せなくなり、信頼が完全に崩壊し、連絡をするのもラインを見るのも一切受け付けず、考えるだけで鬱状態になってしまうといったヒアリングの協力者もいました。子供が生まれた初期段階の最も育児が大変な時に、父親が具体的に妻をサポートすることが必要であり、育児休業を取ることも大切ですが、休業を取っている間、「おい御飯」と妻に言っているようでは駄目なのです。どこまで責任を持って育児に携わらないといけないのかといった観点で啓発活動を行うことがとても重要だと思います。

#### 【男女共同参画課長】

今年の漫画による啓発関係は1、2話のテーマがDVですが、3話目と4話目は男性の育児休業をテーマにした漫画を発信する予定です。今のご意見も参考に作成させていただきます。

#### 【木谷会長】

夫が育児休暇を取ったのはいいが、大きな次男が生まれといった話をよく聞いたりします。

#### 【上野委員】

育児休暇のことで私も注目してしまっていて、基本方針では男性の育児休業の取得率が高くはなっていますが、男性が役割意識を認識して育児休暇を取るといった点が、まだまだ不足していると思っています。

また、基本方針3の指標18「経済的な自立に向けて就業したひとり親世帯を増やす」については、令和4年度の就業率は45.2%ということです。ひとり親世帯では、パートタイム労働に従事する割合が高く、技能・資格不足などから勤務条件の良い職業に就けないといったが要因があると思いますが、就業を困難にしている最大の要因はどのような点でしょうか。

#### 【こども・家庭支援課長】

ひとり親の家庭においてもL字カーブの問題が傾向としてあるものと考えます。ひとり親の家庭の背景としては、ひとりで子育て、家事、就業を両立させなければならないため、子供の送り迎え等も含めて労働時間・勤務場所等さまざまな制約を受けやすいといった実情があります。また、出産を機に仕事を辞め、しばらく仕事を離れることで就業に関する経験が十分に培われないこと、資格を持ち合わせていないことで希望する仕事と企業が求める勤務条件が一致しないこと、勤務場所・勤務時間が一致しないこと、これらが正規の就業率の上まらない要因と思っています。しかしながら最近では企業側の理解も少しずつ進んでいます。例えば本市では、ひとり親家庭の就業支援を目的に、母子家庭等就業・自立支援センターを運営しています。運営する母子会という団体が、企業に対して、ひとり親家庭では子供が小さいうちには勤務時間・勤務場所が制限されるといったことの理解の促進を図っています。

#### 【上野委員】

様々な取組が行われており心強いと思いましたが、母子家庭になる一つの要因と思いますが、学校教育機関の中で妊娠してしまった場合、退学せざるを得ないという状況があります。全国調査でも妊娠した場合、退学する割合は非常に高いです。こうしたケースでは、まず学歴が途絶えてしまうため、学校教育機関とも連携しながら支援していく必要があるのではないかと思います。

#### 【大宮委員】

県警ではDV・ストーカー対策として被害者保護を最優先とした警察活動と、犯罪の未然防止を行っています。DV・ストーカーについては、先ほどもありましたがデートDVに関することや、リベンジポルノなどスマホ等による性的動画の撮影などが増えていると思います。こうしたことが後々に犯罪につながるという点と、夫婦間については、もともと好きで一緒になり、情があって別れられないといったこと、家庭内のことで犯罪といった認識がなく訴えにくいといったこと、いつかは仲直りをしてうまくいくのではないかとといった期待や希望があって、相談ができないというところがあります。被害を受けていても訴えにくいといった事情もあるとは思いますが、暴力は、言葉としても行動にしても犯罪であるといった点をしっかりと皆さんに認識していただき、それ以上の被害を防ぐということで、我々も関係機関の方と連携しながら進めていきたいと思っています。

#### 【森委員】

資料1の表の中で横線が引いてある部分については、そのうちデータが出てくるのでしょうか。出てくるのであれば、いつ頃データが出てくるのでしょうか。

#### 【男女共同参画課長】

データの出典元が市民意識調査などでは、調査項目の絞り込みにより、毎年調査をしていない項目があるため横線となっています。次期計画に向けたアンケート調査などは、毎年調査を行っていません。

#### 【森委員】

基本方針4「女性に対するあらゆる暴力の根絶」について、私たちWENETでは、男女共同参画セミナーを毎年2月に行っています。来年の2月3日に、ひとまちプラザで男女参画共同セミナーを開催し、女性に対するあらゆる暴力の根絶について、弁護士からお話をいただくことになっています。また、この報告書の中にも記載がありますが、暴力をなくす運動のイベントを今月の12日にそごう前、25日に八丁堀で行います。

もう一点、私はある町の消費生活相談員をしています。そこはいわゆる消費生活センターの役割を担っているのですが、相談される方の問題はとても複合化していて、例えば借金や多重債務といった問題だけでなく、その背景にDVなどの問題が潜在化しているケースが多くあります。これはDVですと伝えると、自覚がなかったのかひどく驚かれるのですが、完全に浸っていて離れられない、共依存のようになっているケースもよく目の当たりにしました。こうしたことから女性に対する暴力の根絶の取組は大事だと気づかされました。

#### 【寺本副会長】

ひとり親家庭の経済的な自立の件ですが、問題は最低賃金が低過ぎることと、配偶者控除制度があることで、扶養の範囲内でしか働けないといった制限を企業が設けていることが大きなハードルになっています。これらが、ひとり親家庭の経済的事情を厳しくする要因として大きく影響を及ぼしていると思いますが、解消していくのはとても難しい問題だと思います。

森委員からご発言があった、問題が複合化してきているというのはそのとおりで、前の審議会でもお話ししましたが、困難な問題を抱える女性への支援に関する新たな法律ができたように、女性の抱える問題が複合化・複雑化しています。行政の縦割りという中で、その縦割りの間に落ちて支援が届いていない方が多くいて、DVの専門相談窓口でなくても、女性に対する暴力に気づくきっかけはいろいろなところにあります。そのきっかけからどのように支援につないでいくかということに、今後は力を入れて取り組んでいかなければいけないと思います。

#### 【木谷会長】

森委員から非常によいご指摘をいただきました。年次目標の達成状況が横線になっている項目は、3年後に調査があるなど、毎年その結果が分からないものは横線となります。しかしながら、例えば基本方針の4については三つ全ての項目が横線です。他の項目でも幾つかは横線があり、これは仕方ないことですが、全



部が横線になった場合、途中で進捗状況を追うことができず、最終年度で初めて達成できなかったとか、達成できたといったことになってはいけないと思います。こうした場合は、例えば先行指標を示すなど、しっかりとフォローしていただいたくことも大事ではないかと思いました。

それでは、次の議事に進んでいきたいと思います。その他ということで、現在の広島市の取組を報告いただきまして、その後委員の皆様自由に意見交換をしていただきたいと思います。

#### 【男女共同参画課長】

(参考資料1～3を紹介)

#### 【岩見委員】

先ほどのL字カーブの件にも関連しますが、寺本委員からもご指摘がありましたように、現在は離婚率が非常に高いです。私の周りにもひとり親家庭はたくさんありますが、当然ながら働く支援が受けられなくなります。私の周りの正社員のひとり親家庭の母親ですが、行政から支援が受けられないぎりぎりの所得でしたので、離婚を機会に正社員を辞めようということでした。市からの補助を受ければ高校も無料になります。市の高校であればひと月1万円ですから年間12万円補助があって、さらに税金も非課税になるケースもあります。正社員を辞めて、また働けるようになったときにダブルワークをするといった家庭が私の周りに結構いましたので、そうした選択を選んでしまう現在の制度に疑問を感じました。所得が限りなく多ければいいですが、支援を受けられないぎりぎりの世帯だとそうした選択に至ってしまう可能性が高いのではないかと思います。

#### 【寺本委員】

所得制限の話ですが、なかなか難しいところがあって、限界まで頑張ってフルタイムで働き、子供のことが置き去りになりになってネグレクトのような状況になってしまうよりは、ある一定の期間は行政からの補助を受けながら育児をして、後に復帰するというのも考えられます。非正規の期間があることは悪いことではなく、家事育児が大変なときは非正規ですが、家事育児が一段落して正規に戻りたいと思った時に、戻ることができない労働市場に問題があると思います。子は大きくなって手が離れるものですから、その時に戻りたいと思って非正規の低賃金から抜け出すことができないのが問題だと思います。経済的な自立といっても、離婚後すぐに自立しなければいけないのではなくて、離婚後、何年かかけて自立するのも経済的な自立ですので、自分の置かれた環境とタイミングで自立まで持っていけるような社会になればよいと思いました。

#### 【高橋委員】

正規、非正規の話が出ましたので、国の施策を紹介いたします。確かに時間に制限があって正社員に戻れない女性の方がいますので、対策として国では同一労働、同一賃金いわゆる非正規労働者と正規労働者の賃金格差を減らそうと、仕事の量と質にあった形に対応しようと取り組んでいます。働く方が正規又は非正規とそれぞれのご自身の事情によってどちらを選んだとしても、働いた量と質、責任に応じた待遇が確保されることを目指しています。また、先ほどもありました配偶者控除について、ちょうど先週の11月2日に経済対策閣議決定されましたが、年収の壁への対応として、国でも助成金を活用しながら106万と130万円の壁を意識した就労制限をしないよう企業に働き掛けを行っています。働く方々が希望に沿った労働時間で働けば年収の向上ができ、また特にサービス業では年末などの繁忙期に非正規の方が就業制限されると人手が足りなくて困るといった話も聞きますのでこうした対策にも取り組んでいます。しかしながら年収の壁への基本的な対応は、例えば第3号被保険者については本来、社会保険制度審議会において根本的な議論をして制度改革するものですので、国においても今後そういった制度改革に着手していく動きを注意深く見ていきたいと思っています。

#### 【こども・家庭支援課長】

当課では、ひとり親家庭等日常生活支援事業を行っています。これは、ひとり親家庭になられた直後又は

残業等により、一時的に家事、子育て支援が必要な場合に家庭生活支援員を派遣するといったものです。先ほどお話しがあった年収の壁を意識した事業ではないですが、幅広く利用していただきたいということで、これまで所得に応じて1時間当たり0円から300円の幅で利用料が必要でしたが、今年度から無料で利用いただけるようになりました。こうした取組により、ひとり親家庭の就業等自立に向けた支援を行っています。

**【木谷会長】**

それでは、本日の議事については終了したいと思います。委員の皆様には長時間にわたり御審議いただきありがとうございました。