

令和2年度第1回広島県男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 令和2年9月9日（水）10：00～12：00
- 2 場 所 県庁北館2階第1会議室
- 3 出席者 石田委員，小川委員，片元委員，上水流委員，牛来委員，藤本委員，
吉村委員
- 4 議 題 (1)「広島県男女共同参画基本計画（第4次）」の検証等について
(2)「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」の策定に向けて
- 5 担当部署 広島県環境県民局人権男女共同参画課 男女共同参画推進グループ
電話 082-513-2746（ダイヤルイン）

6 会議の内容

(1) 開会

- ① 環境県民局長挨拶
- ② 出席者数の確認
委員総数9人に対し出席委員は7人で，広島県男女共同参画審議会規則第3条第3項に定める過半数を満たしていることを事務局から報告。
- ③ 会長の選任
上水流委員が石田委員を推薦。石田委員が会長に決定。
- ④ 諮問
新宅環境県民局長が諮問書を会長に手交。
- ⑤ 会長挨拶
- ⑥ 会長代理の指名
広島県男女共同参画審議会規則第2条第3項の規定に基づき，会長が上水流委員を会長代理に指名。
- ⑦ 会議署名者の指名
広島県男女共同参画審議会運営要領第3条第2項の規定に基づき，会長が小川委員を第1回審議会会議録の署名者に指名。

(2) 議事

【議題】

- ① 「広島県男女共同参画基本計画（第4次）」の検証等について
(資料1により事務局から説明)
- ② 「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」の策定に向けて
(資料2により事務局から説明)
質疑なし

<会長>

事務局からの説明について、各委員の御質問や御意見を伺いたい。

<委員>

具体的な内容ということではなく、審議会の位置づけのことについてお尋ねをしたい。

今回、知事から基本計画の諮問を受けて、それに対する意見を述べるということが、条例の第14条第1項第1号であり、第2号では、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項について調査審議する。また、同条第2項では、前項のことに關し、知事に意見を述べるができるということが条例上規定されている。前任者からの引継ぎを受けているが、審議会の直近最後に行われたのが2017年と3年ほど前になる。前任者の任期満了が2018年の5月であった。

その後、後任者が委嘱されなかったと聞いている。なぜ、県の男女共同参画の事業において、このような進行となったのかということについて伺いたいのと、もう一点は、今回の第5次計画に関して意見を述べた後、どういった形となるのか、定期的に審議会が開催されて報告を受けたり、調査審議を行ったりということがあるのか、それとも、今回の第5次計画の意見を述べた後に、また、空白期間が生じることになるのか。そのあたりのことについて伺いたい。

<会長>

第5次の計画の話について、また、事務局から説明があると思うが、今の御質問に対して、事務局から説明をいただきたい

<事務局>

ただいまの御発言・御意見については、本当に申し訳ないと思っている。

平成30年の6月に前任の委員の任期が切れた後、第4次計画についての振り返りをしながら、進捗状況にかかる御議論をいただくことができていなかったことについて、お詫びを申し上げたい。

第5次計画については、このようなことがないように、少なくとも毎年作成している年次報告を審議会に提出し、いろいろ御議論いただいた上で、PDCAを回しながら、取り組んでいきたいと考えている。

<会長>

第5次の計画期間中、年1回くらいの会合を開催し、モニタリングというか進捗にコメントなりをして、最後に振り返りを行うということでよいか。

＜事務局＞

はい、第4次の振返りがあって、はじめて第5次計画をどうするかという議論になってくるので、本日、第4次計画の振返りの説明をさせていただいた。それを基に、御議論をいただき、第5次計画をどういった形にしていくのかということについて、委員の皆様方の御意見を頂戴したいと考えているので、よろしくお願いしたい。

＜委員＞

関係機関、民間組織とも協力いただきながら、男女共同参画社会の実現に向けて、私としても微力ながら貢献していきたいと思っているので、よろしくお願いしたい。

＜会長＞

振返りに関連して、審議会の意見を伺いたい5つのポイントを事務局からいただいている。

第1に「職場をはじめ、あらゆる場面における女性の活躍」、第2に「働き方改革と男性の家庭や地域活動への参加」、第3に「女性団体の活動の活発化」、第4に「男女の意識改革・理解促進」、そして第5が「社会情勢の変化」というところについて、皆様からの御意見を伺いたいとの要請を受けている。

私自身、教育開発国際協力研究センターというところに所属し、評価を専門にしているが、政策評価について今回改めて認識した。数値等も入っており、さきほどの5つの視点で、1時間くらいかけて、議論させていただきたい。

第4次の振返りの中で、「職場をはじめ、あらゆる場面における女性の活躍」について、キャリアアップとか人材育成を進める企業を増やすための方策について、委員の皆様はどのようにお考えになるか。

広島大学も女性の研究者の数を増やす、あるいは女性の管理職を増やすということで、数値目標も掲げているが、3ページに掲載されているように、数値を伸ばすのはなかなか難しい。女性が活躍できるような環境整備も行っているが、結果につながっていない実情がある。

特に、企業における指導的立場に占める女性の割合が伸び悩んでいる現状について、御質問・御意見ををお願いしたい。

牛来委員の見解を伺いたい。

＜委員＞

保育所の待機児童について、目標のゼロが達成されていないが、私どもの社員の9割は女性だが、最近、一人が育休をとって、半年で復帰しようとしたところ、保育園にあずけられず、復帰できない状況になっている。そうした状況に地域差があるのかという点について、御教示いただきたい。

<委員>

この問題に関して、世羅町は待機児童ゼロということになっているが、実際は、中心部に待機児童がいて、周辺部ではまだ空きがある。入れたい場所に入れられるかということと、市全体の状況とは異なる。おそらく世羅町だけではなく、広島県の他の市町でも実際そうしたことがあるのではないかと思う。

<事務局>

保育を所管している課が出席していないので、明らかな数字はここでお示しできないが、所管課に聞いた話では、保育所の整備は、市町の所管になっているので、整備ができた市町では待機児童がゼロになったということで、廿日市だったか、大竹だったか西部の方の市ともう一つ、2市町が昨年度整備したことで、待機児童がゼロになったというように保育所整備で明らかに待機児童はゼロになるが、広島市内は、そこが進んでいないということで、区にもよるが、広島市の待機児童がほとんどを占めている。4月1日時点では、待機児童が減る数字的なマジックがあり、年度途中に、また、希望者が増えることで、待機児童が増えている。これは数字をカウントする時期にもよるということである。

<委員>

感想というか意見としては、企業内での整備というのはかなり進んできているのではないかと感じるが、実際それが管理職になる女性が少ないとか、復帰する女性の割合とかを考えたときに、企業側の意識改革は必要だが、やはり根本は、環境整備が重要かなと何年かこの審議会に参加させていただきながら、肌で感じている。

これから第5次の計画の策定に当たって、全体の課題とともに、テーマも認識しているが、結局、具体的な施策の企画というかアイデアというか、そのあたりに既存のものではなく、がらりと頭の中を入れ替えて考える。そういったことが必要なのではないかと思っている。

例えば待機児童保育所の整備は市町の役割だと言われたが、これは、絶対的な話なのか、現実はどうしてもできない市町については、県でできないのか、そういうところの固定概念を壊してみようということも、今後、いろんなテーマを考える中で、重要かと思う。

<会長>

企業の中では、取組がかなり進んでいるということか。

<委員>

業種や企業規模によるが、自分の周辺ではそのような印象がある。

<事務局>

さきほどからの待機児童の関係だが、県の取組を紹介させていただきたい。直接の担当ではないが、少し情報を持っており、紹介させていただく。お手元の資料は、令和元年度までの数字となっているが、今年の4月の待機児童数は、39人まで減少している。

広島市は、待機児童が発生している状況があるが、県下の市町、待機児童が発生している市町を中心に、広島市も含めて施設整備を推進している。整備に当たっては、もちろん県も一緒に取り組んでいるが、保育士の確保という課題もあり、例えば、1・2歳児をたくさん受け入れる保育所には補助するとか県・市が連携して取り組んでいるところである。

加えて、保育士のやりがいとか、そうしたこともPRしていこうということも含めて、さまざまな取組をしているところである。

牛来委員御指摘のとおり、育児休業から復帰しようという時に、保育所に入れないという状況を解消し、子育てしながら、働きたいという人の希望がかなうように引き続き県としても待機児童の解消に向けて取り組みたいと考えている。

<委員>

さきほど、待機児童数が今年4月で39人、前年が128人、待機児童としてカウントされる人の数は、そうかもしれないが、実態的には、それ以上の人数が入れない状況があると聞いたことがあるが、どうなのか。

それと今、例えば、保育士の確保策について、発想を変えて、例えば、外国人の方がベテランとしてやっていけるような育成・養成コースをつくるとか、そんなことも考えたらいいのかなという意味で、さっきアイデアと申し上げた。

<事務局>

御指摘のとおり、潜在的待機児童というのは、確かにある。ここで御報告させていただいたのは、厚労省基準での数ということであり、これ以外に潜在的な待機児童数があるということも承知している。

しかしながら、まずは、厚労省基準がゼロにならないと潜在的待機児童もゼロに近づかないので、現段階では、この厚労省の基準での待機児童ゼロをめざして取り組んでいるところである。

<会長>

新たなアプローチをしていかないと、これまでの問題は継続していくであろうということについては、今回、議論をしていくことになるのかなと思うが、新たな取組を提案していくことも可能なのか。

＜事務局＞

保育についての御意見ということであれば、自分が直接の担当ではないので、お答えする立場ではないが、担当課でさまざまな検討をしていくことになると思う。

＜会長＞

特殊な例ではあったが、今回のコロナで学校がクローズになった時に、広大も学童保育も、東広島市もかなりオープンに学童保育等をやってきた中、霞でも東広島キャンパスでも、学童保育を特別に男女共同参画推進室が行ったが、保育士というか、面倒をみる人が足りないので、大学の職員が代わりに行った。

安全面では問題があると思うが、衛生面については、非常に気を付けて対応してきた。これは特異な例だが、保育士が不足しているのは確かだと思うので、それをどうやっていくかという点も一つの軸になるのかなと思う。

＜事務局＞

1点だけ補足させていただきたい。保育所の関係は、こども未来の計画が別途あり、そちらの方で、中心的に議論されると思うので、御意見を伺った上で、担当セクションに情報提供したいと考えている。

＜会長＞

重要なポイントなので、ぜひお伝えいただきたい。

＜委員＞

あまり保育ばかり掘り下げても、よくないかもしれないが、事例として紹介しておきたい、私が勤めているのは、流通小売の会社で、特徴としては、365日、休みなしで、土・日、祝日、正月とかも営業しているところと、事業所も西日本広域で展開しており、転勤が頻繁に行われているということである。

また、定期異動が、公務員や銀行のように3月や4月というだけでなく、年中いつでもある。女性の管理職は、11.5%で、あまり高くはないが、その弊害の一つの例として、育児をしながら働き続けるのが難しいことがある。

さきほど、待機児童の問題が指摘されていたが、期中で転勤になった時、待機児童になってしまうという話を聞くことがある。4月に入所予定だったが、転勤に伴って地域が変わったことで、新しく探したけども、途中からでは入れないということで、再度、育休に入るという事例も、広島県だけではなく、他県でもある。

また、コロナの自粛でお子さんを休日保育で、あずけたいが、あずけるところがないとか、病児保育で、子供が急に体調をくずした時にあずけられないなど、課題は、多いと感じている。

企業内保育所なども、増えてきたが、企業の利潤追求から考えると、長く続けていくこ

とが難しくなったり，保育士が確保できなかつたり，子供をあずける方が少なければ，経営として成り立たないということになる。助成金で一時期すごく増えたが，課題は，多いと思う。

<会長>

企業，それぞれに取り組んでいるものの，今回のコロナ問題で今後，より困難な局面も想定する必要があるが，行政の支援も検討していく必要があるのではないかという点も，今の小川委員からのお話からもわかるので，重要なポイントとして，御検討いただきたいと思う。

次なるポイントについて意見交換したい。

男性の家庭・地域活動への参加を促進させるための方策ということだが，男性も，理屈ではわかっており，いろいろな機関もメッセージとして出しているが，男性・女性みんなの心の中にもう刷り込まれたものがあるという点と，私は，男女共同参画の担当をしていて，男性からというよりは，女性から，いろいろやってみたい気持ちはあるが，管理職になるとよけいな仕事できて，会議も増えるからというなりたくないという話を聞く。

まず，働き方改革をやってほしい，そうしないと積極的に管理職になりたくないというような意見が出てきてしまっているのが，大学の実情である。

この点についてどういったアプローチが可能なのか，ファザーリングの片元委員に見解を伺いたい。

<委員>

さきほど会長が言われたとおり，働き方改革が，まず最初だと思う。これは，女性だけではなく，男性の働き方改革ということで，例えば，家事・育児を家でやろうと思っても，時間がないとどうやってもできない。

それを踏まえた上で，振返りの参考資料（６）の１５ページで，「男性の家事，育児，介護や地域社会活動等への参画支援」の「共働き家庭の夫の家事時間 30 分超の世帯割合」が令和元年度に 19.8%，まあ，平成 29 年度からほとんど変わっていないが，これは，どのように調査されているのか。

<事務局>

この調査については，県独自に調査をしている。県内 400 人の共働き家庭の方にお聞きして，夫の家事時間が 30 分超の世帯割合がどうなっているかということについて，調査をした結果が，若干，微増している状況となった。

<委員>

微増しているというように捉えるか、成果として捉えるかだが、共働きで、家事をしない人が 80%いる。男女共に働いているのに、男性の 30 分の家事というのはいかがなものか。私も、主夫という形でやっているが、30 分の家事で何ができるか。料理をすれば 30 分以上かかるし、掃除機をかけて、皿洗程度なら 30 分程度かと思う。そうした男性が 20%しかないんだなということで、衝撃というか、こんなものかと驚いている。

家事・育児の分担の促進と書かれているが、自分の周囲の人だけかもしれないが、共働きの家庭の、私よりかなり年齢が下の夫婦の方で、分担をしながら生活をしている人は多い。

男性に対するアプローチの検討だが、家事分担アイデア集を読んでもらうことによって、要は、男性に実施してもらい、女性にも、こういうことをやってもらいたいというふうなことを言ってもらいたいということだと思うが、基本的には、そうしたことだけでは難しいと思う。家庭への参画ということでは、夫婦で如何にコミュニケーションをとっていくかという点が、最も大事だと思う。

次に、男性の育児休業取得率が低調なのは、皆さんもご存じのとおりだと思うし、目標値には届いていないが、私個人の正直な意見として、もうそろそろこの育児休業取得率を目標とするのは、やめた方がいいと、正直、思っている。自分が 10 年前子供の面倒をみたいと思い、育児休業をとったが、その後、復帰するのも大変で、取らなくても良かったなと思った。

今は、復帰支援のプログラムとか、会社によっては、いろいろあると思うが、育児休業の間、社会から隔絶されたような思いをしたので、取らなくて済む方法があれば検討してもらいたい。ただ、取りたいという人もいるので、取れる環境は必要だと思う。

微増ではあるが、ほぼ横ばい。育児休業取得率、取ろうと思っても取れないという状況がずっと続いており、停滞感があり、今後、逆にマイナスイメージになってしまうのではないかと懸念する。

<会長>

同じ男性として上水流委員の見解を伺いたい。

<委員>

問題は、どうやって男性自身が関わっていくかということだと思うが、保育所の場合は、この時期に入れる予定だったのに、入れなかったという自治体は、たくさんあるが、そういう意味で言うと、なぜ、パートナーがサポートできないかという問題もある。それは、全部女性に負担がかかっているおり、そこを変えていくということ肝心だと思う。

新たな状況で言えば、今回のコロナで出てきたテレワーク、在宅勤務をどういうふうに取り込んでいくかということだろうと思う。社会から隔絶される経験は、女性自身が経験しているし、男性自身も経験していることなのだが、三次の調査結果から言うと、1 か月とか 2 か月とか時期が女性だと間に合わなくて、雇用主側からすると不満であるという

話がたくさん出てくる。この1か月や2か月ということ、例えば、男性が取るとか、テレワークをするとか、女性は工場勤務が多くテレワークは難しいので、そうした組み合わせの中で、もう少し育児ができるような環境整備を進めていくということ、念頭に置くことが必要ではないかと思っている。

さらに、さきほどの保育所の関係で言うと、数字はゼロになってくるが、タイミングを合わせられるかという点では、実態が伴っていないので、今から必要なのは、そこに焦点を当て、議論をしていく必要がある。

施策を考えるというのは、厚労省の数字ではなく、実態がどうなのかということ把握して、その時に、男性自身が、テレワークも含めて、どのような対応ができるのか。育児休暇を取らなくても関与できるような方式を考えるということが必要だろうと思う。

また、授業の中で、学生から出てくる印象は、父は帰ってきて何もしないが、母は、一生懸命がんばっているということである。

20年以上こうした傾向が続いており、そのような意識がここまで変わらないことに驚いている。さらに、深刻なのは、私が授業で話することによって、学生自身が初めて問題意識を持つということである。

そういう意味で、男女の役割固定の意識は、非常に根強いものがあり、その解消は容易ではないことから、小学生の高学年ぐらいの早期から教育すべきだと思う。それを中学校、高校と続け、意識を変えていく必要があると思う。

＜会長＞

ジェンダー平等のオムニバスの授業で簡単な試験をすると、返ってくるのが、男は外で働いて、女は、家を守るっていうのが、本当は大切だが、経済的に困難になると女も外で働くというような答が返ってくる。20歳ぐらいで、このような考え方をしており、要は、家の状況とか、男が女より能力があるからとかで、男は外、女は家事が当たり前のようなことが書いてある。

こういう刷り込みというのは、なかなか変わらないものだと思改めて認識した。大きな割合ではないが、1割ぐらいはそうした学生がいた。

また、今回のコロナの報道を見ていて思ったのは、オンラインを含めて、NHKもそうだが、女性が家事をするという前提の報道で、それを見れば、子どもたちも、母親、つまり女性が家の中で、料理や子どもの世話をしているとメディア側もステレオタイプな使い方をしているなと感じたところである。

さきほど、上水流委員の御発言のとおり、子供の時から教育し、親も含めて変えていかないと、なかなかそういうところから脱するのは難しいと思う。

また、指標というのは、何を設定してどう見るか、どういう捉え方をしたかによって、随分と見え方も違うし、解決するためには、その部分が見えてこない、解決につながりにくい。18.9 から 19.8 になったことをどう見るかというのは、難しいところで、取り方によっては、同じか若しくは減少しているかもしれない。その辺の数字の置き方も含めて

次期計画においては、検討する必要がある。

他にも御意見があるとは思いますが、次の女性団体の活動の活発化のテーマについて、吉村委員にアドバイスをいただきたい。

＜委員＞

女性団体の話の前に、皆さん方の意見を聞いて、30年間、何も変わっていないという印象である。ただ一つ、5次計画を立てるに当たって、今までと違うのは、いわゆるコロナの関係で、在宅という働き方、そこの中をどう見るのかという点である。そこには、かなり焦点をあてて議論をしていかなければならないと考えている。

保育の問題にしても、これだけ人数がいるといっても、潜在的には、牛来委員が指摘されたように、もっと多いが、数字を出せない、出さない、出たくないということがあり、今回の基本計画の中で、そうした点に触れていただけたらいいなと思っている。

コロナについては、例えワクチンができて、テレワークのあり方とか、そういう方向に世の中が移っている中で、テレワークをした時に、私の経験からすれば、息子の家庭では、息子がテレワークをしている時は、周辺は静かにしなさい、部屋が別に取ればいいが、全体的な家の広さから、一人がテレワークをすると、静かにしなさいという、別の役割が必要となり、子どもを静かにさせるのは、女性の役割ならわかる。

一方で、女性がテレワークをしている時に、パートナーが面倒みるのかといったら、それはクエスチョンだということになると、新たな負担が増えることになる。こうした点も今回の基本計画策定の中で検討し、捉えていただきたいと考えている。

次に女性団体の課題として、構成員の高齢化があり、すさまじいものがある。今回、会長になった「すすめる会」でも、会員が全員70歳以上で、ボランティア活動も、やりたいが、活動できる人員が少なくなっている。

また、情報化が進展している中で、今はもう、その地域だけでなく、多くの人に伝えるには、情報機器を駆使する必要がある。スマホでLINEぐらいしかできない中で、どう克服していくのかという課題もある。「すすめる会」としても、どうせもう年を取っているから使わなくてもいいのではないかという意見もある中で、何をどうするのが一番いいのかということを、次回、男女共同参画財団と一緒に、リーダーだけではなく、試したい人はいおいでという窓口を広げた活動で、年齢がどうであれ、仕事をしてようが、していまいが、これに興味がある人を受け入れる。そういう人材育成、そういう研修について、女性団体を中心として、自分たちが持っているものを広げていくという活動に今年から切り替えたいと思っている。

女性団体の持っている力は、すごいが、力の出し方が旧態依然とした形でしか出せていない。職能団体やボランティア団体も同じ。今まで同じやり方でやろうとするから、時代の流れの中で、ギャップができていて、もう若い人が入らないし、途中で、昔は良かった、私たちのやり方はこうよと言って譲らないから、どうすればいいのというところで右往左往している。

年寄りに花を持たしとこうということで、延ばし延ばしで現実に来たら、どうしようというところで戸惑っているのが現状である。ただ、女性のパワーというのは、そこで、沈まないというのが、私の持論なので、何とかそこは掘り起こして行きたいなと思っている。

でも、壊滅的な状況に陥ろうとしている現状の中で、「だったらどうする？」というところに焦点を当てた今後の計画・行動を何とか提言できたらなというのと、実現していく方向をそれに付随して、「提言」を行う。ただ言葉だけでは意味がなく、そうした女性団体の事例報告会のような形を、この審議会に取り扱えればいいと考えているが、会長さんには、県の方に強く言っていただきたいと思っている。

<会長>

今、御指摘されたコロナの話は、非常に重要なポイントであるということと、携帯も含めて、ITの話も、今回の5次計画を策定する中では、情報の発信や共有の仕方も含めて、重要なポイントになってくると思う。

また、女性団体の構成員の世代交代が進まないという現状について、例えば自分の身の回りを思っても、私が今は大学で、前は民間企業にいたが、女性でまだ会議をやったことがない、ボチボチと参加し始めたくらいで、女はやらなくていいとか、そんな時代だったが、それから多くの先人が一生懸命やって、ある程度、そんなにいやではない状況になってきたので、若い世代の人にとってみれば、それが当たり前、就職する数もそんなに差をつけてはいけな時代になっている。あまり不満を言う、そういった着想に若い人たちはあまり関心がないのかなと、逆を思ってしまうが、世代交代が起きない理由を、どのように考えておられるか。

<委員>

いろんな団体に入って、県の職員の退職者会のもみじ会も、私、会長をしているが、入会したメリットは何かと聞かれる。逆に、メリットは必要なのかとか、横のつながりでいろんな人と知り合いになれるっていうところではだめなのかと問い返したら、それなら、ネットでつながっている方がいいと言われる。

そうした中で、団体の方も入会のメリットをきちんと示さないといけない時代になったと思った。何を焦点としてそこを答えるかっていうところについて検討していくスタンスに変わらないといけないと思っているが、その具体的方法については、まだまだ未開発である。

女性大学をやり始めた時に、まさに地域のリーダーを育てるんだという一つの大きな目標があった時は、女性が少ない中で、自分ががんばらないといけないという意識で活動していたが、今は、結構、各市町村から女性の意見を公募している状況があるので、意見が出せて、ストレスもなくなっている。だが、ストレスがないからもういいということではなく、「だったらどうする？」ということで、次のところへ持っていけないといけない。

「すすめる会」がせっかく若い会長さんがいたのに、10年前に戻ったような形で、私が引

き受けざるを得なくなったということは、後継者をちゃんと育ててこなかったつけが、回ってきたということだと思う。

ファザーリング・ジャパンの方が、育児休暇を取った後、男性も取るんじゃないかというの、女性も感じていたことなので、男性が育児休暇を取ってみて、初めて、その戻ることの難しさ、これは、結婚の時に女性が名前を変えることもそうだと思う。

経験しないと、そんなの同じ名前だろうと言われてることが、しだいにはっきりしてくるので、そうした意見をありがたい気持ちで聞かせていただいた。そういう点に気づいていくこと、変わっていった、初めてわかっていくことというのを、女性団体の世代交代がうまくいかないところの、それに行かないと世代交代もうまくいかない。気がつかなければ、ほんと、できないままだと思う。

<会長>

まさに、気づいていただくというか、トップマネジメントとか意思決定者だけでなく、いろんな人の意識改革とか情報共有が重要だと思うが、男女共同参画に関連しての広報とか啓発のあり方、今もう御意見はいただいているところだが、さっき、うまく研修とかはされたけど、効果的な行動変容につながるような結果が得られなかったというような振り返りをいただいている。

御指摘いただいたような、現場の具体的な取組について情報共有していかないと、結局、また、第5次が終わった時に同じことになる。セミナーとか研修で、同じような人が参加しているが、現場で実践につながるかという難しい面もある。広報・啓発・研修について、何か御意見があるか。

<委員>

エソール広島での研修をイメージした時に、私が知らないことが一杯あると思うが、地域活動の女性リーダーを育てることが、8割以上かと思っていて、そこに何か課題があるとしたら、ベースの目的はくずさない中で、全然今までと違うアプローチでの研修もやってみるというのも刺激になるのかなと思う。例えば、起業家の女性を育てるようなプログラムを、他の市町ではやっていないレベルのものをやるとか、それに限らないが、なぜ、起業家をせよと私が申し上げているのかというと、自分自身が起業家でそういうセミナーをやっているからというものもあるが、エソールで実施すれば、私たちが掘り起こせないところの人材を掘り起こすこともできる。さっき、実施レベルについて、市町がやらないことと申し上げたが、真逆でもいいし、もっと、起業を考えている女性たちがそこに来ることで、起業する人もいるけど、結局は地域課題の解決型の起業につながってくるのではないかと思う。

<委員>

女性団体ということでもあるが、チママンダさんという方で、男性も女性もフェミニストになるべきという本を書いている方がいて、本自体は、スウェーデンでは16歳以下に配布されている本だが、その本のタイトルは、「We should all be feminists」みんながフェミニストになるべきと書いてある。フェミニズムには、多くの男性が自身の生活を振り返って関与できないと恐れている側面があるかと思う。しかし、そこにやはり女性以外の性の方も積極的に関わっていくような状況、つまり、「We should all be feminists すなわちみんなが関わらなければならない」というような意識がいると思う。フェミニストというイメージ自体が過去のいろんな運動に左右されて、怖いと思っている男性陣の人たちもいたりするので、性別に関係なく、暮らしやすい社会をつくるということで、男性自身の生活がどうであれ、女性の権利の向上や全ての人々が生活しやすく、働きやすい環境を作ることに賛同するということで、そこに関わるのは、すべての人間だと思う。

ディオールのTシャツにも「We should all be feminists」書かれたものがあり、それを着るという、今までのフェミニスト運動とは違う形で、若い世代に広げていくスタンスでやっている。

広島県の中でも、観光分野で広島をPRするイメージ戦略を立てておられるが、性別に関係なく暮らしやすい社会をつくることは、おしゃれとかポジティブなんだというイメージを浸透させ、エソールの活動においても、女性だけではなく、パートナーやグループで行けるように枠組みを広げて、みんなでそこにに関わり、これまでの固定観念を打破していくことが必要ではないか。そのためにはメディア戦略とか、やるべきことがたくさんあると思っている。そういう活性化を望んでいる。

<会長>

御指摘のとおりだと思う。こういう活動は、気がついたら女性ばかりになっている時がある。カップルで来ていただくとか、男女に限定しないダイバーシティの課題もあるし、研修するにしても広報するにしても、ターゲットに対し、どのようにすれば最も効果的に届くかということを考えていく必要があると思う。

<委員>

エソールは、おりづるタワーの上、格好いい場所とか、そういう意味でも、戦略とか、今、こういうタイミングだからこそ、実行すれば効果的かなと思う。

<委員>

広報の一つの視点として、ファクトに基づいて行うこと求められていると思う。例えば、EUでは、労働時間を大きく減少させたという中で、経済成長率が上がったとか、国内では、丸井今井という会社があるが、女性登用に注力して、株価が上がったとか、広島で言えば、広電が期間契約社員を正社員にする取組をしたりしているが、それでいったいどういった効果があったのか、また、マッキンゼーの調査では、多様性のある企業の方が経営

危機に強く、収益力も高いという報告があるなど、そういったファクトに基づく対応をすることによって、どういう効果が得られているのかという点を明らかにしていくことが必要かと思う。

エソールの研修で、県とどの程度の連携・意思疎通を図って業務執行をしているのか、よくわからない。丸投げということなら、問題かなと思うが、取組方針についての共通認識を持ちながら、進めていかないといけないと思うが、実態は、どうなのか。

＜会長＞

さきほどの話で、団体に入るとこのようなメリットがあるとか、企業という単位ではなく、女性登用・女性の活用が進んでいて、経済成長が進んでいるという国がある一方で、日本は、イタリアとともに、女性活用が進んでなくて、経済も停滞しているというグループに入ってしまったという話を聞いたことがある。ファクトもいろんなところにあると思うが、そういうのも含め、いろいろな広報を広く、ある時には絞って、効果的に推進できるような計画になればいいなと思う。先ほど、吉村委員からあったコロナの話とかITを活用した取組みみたいなことを、今回の報告の7ページから社会情勢の変化の男女共同参画への影響みたいなことで、書いていただいているが、もういろんなところで、散りばめて、お話をいただいているが、社会情勢の変化と男女共同参画のあり方について、法律的なスタンスで、藤本委員、何か御意見があればお願いしたい。

＜委員＞

コロナの関係で、DVが増えているということと、相談機関に未成年の女性の妊娠中絶に関する相談が増えている状況がある。こういう非常下で権利を侵害されていることが明らかになっている。一つ思うことは、日本では、性に関する教育が貧弱であるということである。ユネスコも包括的性教育のスタンダードを示しているが、日本では、そうした教育をしていない。教えられていない。東京では、学校で性教育したことでバッシングされたこともあったが、交際関係のあり方、リレーションシップに関係する教育という部分が不十分であるという点で、デートDVについても、そういった出前講座の活動を私もしている。また、セクシュアル・マイノリティの教育についても必要ではないか。

女性活躍に戻るが、学校という組織の中で、小学校までは、女性校長が多いが、中学校、高校になると非常に少ない。そうしたことも子供たちは、ロールモデルとして目に映るわけで、トップに立つのは男性だということが刷り込まれてしまうことは間違いないだろうと思う。こういった学校教育における男女共同参画というものを充実させることが、当面、重要ではないかと考える。

だが、そうしたハードな仕事を強いることは難しいとの反論もある。難しいところがあるが、例えば、フィンランドとかイギリスもそうだが、午前中はこの先生が担任、午後は、この先生が担任、ワークシェアをしている。それで問題も生じない、学力や成績PISAの結果を見ても、日本より劣っているわけでもない。

そういう中で、長時間労働が尊い、それができる者が上に立てるといような概念自体を壊していく必要があると思うし、女性の就業率、M字カーブが緩やかになったとはいえ、実際、増えた分が、パートや契約社員、非正規雇用が大半を占めている。これが女性の貧困につながり、また、シングルマザーの貧困、ひいては子どもの貧困につながっているという現状がある。賃金格差の問題ももちろんある。そうした中で、行政ができることは何か、啓発活動ということもあるかもしれないが、そういった雇用条件の悪い非正規労働者を正規雇用にするための支援をしていただきたいと思っている。

<会長>

DVもそうだが、人とのつながりが、このコロナでますます遠くなったというか、大学なんかは、コミュニケーションが希薄で、ネットを通してのつながりになってしまっているが、そのあたり、次の計画のポイントになってくると思う。

私も国際協力をやっているが、海外の方を学校訪問に連れて行って、校長室に行くと、代々の校長の写真がある。ほとんどが男性で意外に思われる。アジアの国々では、女性の校長が結構多い。こういう状況は、女性の負担も増えてしまうので、急には変えられないが、徐々にやっていかないといけない。そうしないと子どもたちの意識も変わらない。女性の労働者が増えたといっても、非正規の女性がほとんどなので、それも数字のトリック的なところがあるので、まあ、今回、オンラインが増えたことで、非正規ではなく正規になっていく人も出てきたみたいな報道を見たこともあるが、正規になったから、急に変わるわけではない。いずれにせよ、社会情勢の変化を見極めていかないといけないとの御指摘だったと思う。社会情勢の変化に関してでもいいですし、ここは重要ではないかと思われることを、あと5分か10分ぐらいでお願いしたい。

<委員>

いわゆるSOGIというか、性的指向に関する性的マイノリティの話は、非常に重要だろうと思う。この部分は、もともと男女共同だが、本来は、性別に関係なく、生きやすい社会をつくるというのが、大きな根幹にあるので、やっぱりそういう問題をきちっと考えていくというスタンスは、打ち出した方がいいだろうと思う。

二つ目は、広島県がどれだけ主体的にこの問題に関わっていくことができるか、そこを打ち出せるかがポイントだと思う。これは、以前の審議会でも申し上げたことだが、例えば、県では建設の入札の場合に、女性の管理職の比率をポイント化され、入札の条件にしていると思うが、今後、こうした取組をどれくらい増やせるかがあろう。また、ジェンダー教育を管理職が受けているようなことを条件として明文化し、それを入札資格に入れるとか、補助金申請に入れるということもある。さらに言うと、広島県が後援する場合に、登壇者の比率を、現時点で、半分を女性にしろというのは、非常に現実的ではないかもしれないので、例えば、オール男性の場合は支援しないとか、そうした考え方を明確化していくことが必要だと思う。

三つ目が、資料1 ページ目のめざす姿のところに「男女が互いの違いを認め合い、互いに互いの人権を尊重しながら」との記述があるが、おそらく、「互いの違いを認め合い」という文言については、ジェンダー平等を考えている方々からすると違和感があると思う。

また、「男女が」という並びも、もう今はセクシュアル・マイノリティの立場からすれば、違和感があるが、平成13年につくられているものなので、その時代の反映だが、こういう部分も含めて、今後、検討しなければならないことがたくさんあると思う。実際にできる是正できるかどうかは別にして、そう思う。例えば、「性別に関係なく」という言い方に変えたり、「互いの違いを認め合う」というところはなくすとかも含めて、とにかく、性に関係なく、暮らしやすい社会をつくるんだという理念を明確にしていくという形にしていくべきだと思っている。

<会長>

今のめざす姿の後ろの方で、「個性と能力を十分に発揮」というところがあるので、この辺を書けば、最初の「互いの違いを認め合い」という文言は、そんなに必要なのか。さきほど御指摘のとおり、問題がある表現になるので、このあたりから検討するという事でよろしいか。

<事務局>

めざす姿についても、条例に縛られる必要はないので、考えていく必要があると思っている。「互いの違いを認め合い」というところの「違い」については、私の理解としては、例えば、妊娠とか出産とか、そういったところを互いに認識するということなのかなというふうに思っており、今まで、違和感はなかったが、御指摘も踏まえて、少し検討をしてみたいと思っている。

<委員>

今までイクボスというものを進めてきたと思うが、三次の方を調査する中で、現場ではボスと現場をつなぐメンターというか、中間の育成というのが非常に重要になっていて、女性が働きやすい環境というのは、女性の相談を前向きに受け入れて、組織の中できちっと実現できるような形にしていく、または、育休などをとった後の自分のキャリアを見せられるという存在が必要になっている。そう考えていくと、実は、イクボスの育成も、働いている人の意識改革も必要だが、現場からいうとメンターというか「つなぐ人」の計画的な育成が今後の重要な課題となると思っている。

また、アンケートでグッドプラクティスの企業に調査に行ったが、その時に男性の管理職の方の話で、女性が管理職になる場合は、何が大事か、本人のやる気だ、これが一番大事だと伺った。ところが、私がその調査で200名ほどの学生にアンケートした時に、学生が一番大事だと思っているのは職場環境だった。

本人もやる気が非常にある、実は、男性管理職は女性がやる気がないというふうに感じ

てるが、実はそうではないというその認識のずれが非常に多く、その誤解をどう解いていくかが課題である。そういう意味で、男性の管理職の認識を変えていくということは重要な課題になっていくと思う。この点で管理職のインタビューで興味深い話もあった。男性の管理職が語ったのだが、プレゼンテーションを女性にさせてみると、すごくできる。私自身を振り返ると、自分の高校・中学校時代を思い出したら、どれだけ優秀な女性がいたかと思うと、それは当然だろうと思った。職場の中で、女性にしてもらったら、非常にいいものができたというか、できるのだけど、そこに管理職が気づいていない。優秀な女性を発掘できていない環境というのがあり、やはりメンターというか、そういう人たちを育成していくという発想が重要であると思っている。

＜会長＞

さきほどの明確化というか、女性半分以上とは言わないまでも、ジェンダー平等の考え方に沿った広島県の計画やWEBによる広報等があるということは、もちろん重要なことだが、一般の方は、そこへ行かないと見えない情報なので、わざわざそこをWEBで見に行かなくても、発信されてる情報に掲載してPRをすると、結構いいものになるのかなと思う。

この前、朝日新聞の記者の方で、就活セクハラを取材している方がいて、その方の話を伺ったが、企業では、どれぐらい女性を登用して、活用していくかとか、いろんなデータを数値化して出していないといけない。それを就職の時になるべく参考にしなさいというようなお話をされていたが、そうしたことを、もっと効果的に広島県ができるといいなと思う。

7 会議資料

＜説明資料＞

- 資料1 「広島県男女共同参画基本計画（第4次）」の検証について
- 資料2 「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」の策定に向けて

＜参考資料＞

- (1) 広島県男女共同参画推進条例
- (2) 広島県男女共同参画審議会規則
- (3) 広島県男女共同参画審議会運営要領
- (4) 広島県男女共同参画基本計画（第4次）
- (5) 広島県の男女共同参画の現状
- (6) 広島県男女共同参画基本計画（第4次）の振り返り
- (7) 内閣府男女共同参画会議 第5次基本計画策定専門調査会 配付資料